## Krepitev moči in načrt krepitve moči

Avtorji: Vito Flaker, Tadeja Kodele, Bogo Kranjec, Alojz Smole, Nika Cigoj Kuzma, Mojca Urek

Pogodbena moč je osnova v naši družbi. Če ne moremo stopiti v pogodbene odnose, ostanemo nemočni. Pogodba temelji na dajanju in prejemanju - QUID PRO QUO. Za pogodbo je potrebno strinjanje o tem, kaj je predmet pogodbe, zaupanje v drugo stranko, hkrati pa je poroštvo, da se bodo pogodbene obveznosti izvršile.

**Statusna pogodbena moč**

Status je temelj poroštva in zahteve. Brez ustreznega statusa in opravilne sposobnosti ne moremo jamčiti, da bomo pogodbo uresničili. Nomadi so težavne stranke – ne vemo, kje jih bomo lahko našli. Podobno je z nomadi duha (tudi nomadi zaupanja in časti).

Opravilna sposobnost:

* Status državljana (otrok, mladoletni, upokojenec, invalid, bolnik, obsojenec, tujec, skrbništvo ipd.)
* Drugi formalni statusi (zaposlitev, izobrazba, funkcije, članstva)

Denar

* Dohodki, plača, premoženje, nepremičnine, rente, prihranki

Garancije

* Poroki, skrbniki, zagovorniki
* Pologi, premoženjske garancije, socialni kapital

Ugled in spoštovanje

* dosežki, družinski ugled, cenjene spretnosti, ugled, ki izhaja iz vlog

Naša pogodbena moč je odvisna od našega statusa. Je opravilna sposobnost. Status sestavljajo naš položaj (npr. formalni status), denar, ljudje, ki za nas jamčijo in naš ugled.

Status državljana je v naši družbi določen z našim premoženjem oziroma z našo zaposlitvijo. Ljudje, ki niso zaposleni oziroma nimajo denarja, so drugorazredni državljani. Da jih lahko še vedno zasilno vključimo v družbo, jim dodelimo nadomestne statuse. Nadomestni statusi so lahko začasni – mladoletnik, otrok, bolnik itd. ali stalni – invalid, upokojenec itd.

Poleg statusa državljana imamo v vsakdanjem življenju še druge formalne statuse, ki so določeni z našo službo, izobrazbo, funkcijami in članstvi. V organizacijah ti lahko prispevajo k naši moči in statusu (npr. biti profesor je bolj cenjena vloga kot biti čistilka, univerzitetna izobrazba nam daje več ugleda kot poklicna izobrazba). Nekatere vloge nam dajejo tudi formalno odgovornost – biti starš nas avtomatično zavezuje, da smo odgovorni za svoje otroke, biti član neke organizacije nam daje več pravic znotraj same organizacije, hkrati pa tudi bolj ugledno vlogo zunaj nje.

Denar nam ne daje samo kupne moči, pač pa tudi večjo pogodbeno moč. Lažje je pričakovati, da bo oseba, ki ima denar, izpolnila svoje obveznosti. Če jih moramo izpolniti v naravi, jih lahko plačamo – ali nekomu plačamo, da jih izpolni namesto njega. Denar je splošni ekvivalent dela (politična ekonomija), tudi splošni ekvivalent zaupanja (ekonomija zaupanja).

Garancije moramo dajati že zato, da nam drugi ljudje lahko verjamejo. Zato, da dobimo neko posojilo ali hipoteko, moramo imeti jamstvo za to, zaposlitev ali premoženje. Pri pogodbah potrebujemo svojega poroka. Jamstva so lahko stvari (denar, premoženje), lahko ljudje, ki jamčijo za nas (npr. služba za duševno zdravje lahko jamči za uporabnike, da bodo plačali najemnino).

Včasih dobimo posojilo samo zaradi našega ugleda in spoštovanja. Da smo dosegli nekaj, kar je cenjeno in občudovanja vredno, ali da smo iz znane in ugledne družine ali da imamo cenjene sposobnosti ali da imamo ugledno vlogo nam daje več možnosti, ljudje nam bolj verjamejo in so nam bolj pripravljeni pomagati, nam posoditi denar, nam dajejo več samozavesti itd. Prav tako pa velja tudi nasprotno – če nismo nič dosegli, če nismo iz znane družine, če ne moremo ničesar narediti, če smo stigmatizirani, bomo zaradi tega ostali »zunaj« in izključeni.

**Interakcijska kredibilnost**

Na našo kredibilnost poleg formalnega statusa, vpliva v kakšnih stikih smo z drugimi, kakšen vtis dajemo, kako druge sprejemamo itd. Pomembni so

* Prvi vtis in sploh vtis, ki ga naredimo na sogovornike
* Kakšen vtis naredim? Kaj je ljudem na meni všeč? Kaj jih spravlja v zadrego, ko so z mano? Kaj si mislijo o meni?
* Zaupljivost, zaupanje
* Ali mi ljudje povejo svoje skrivnosti, mi dajo pomembne zadeve za narediti? Ali drugim zlahka povem svoje osebne stvari? Jim zaupam?
* Sposobnost jasnega sporočanja hotenj, želj, mnenj...
* Ali se zlahka znajdem v nesporazumih, konfliktih?
* Veze in poznanstva
* Kdo so moji znanci, prijatelji? Si jih zlahka pridobim? Kaj mi je všeč pri ljudeh?
* Statusni simboli (cenjeni in stigmatizirajoči)
* Moji statusi? Kako se kažejo? Ali ljudje poznajo vrline moje vloge? S čim kažem svoje cenjene in razvrednotene vloge?
* Interakcijske spretnosti (opravičevanje, pojasnjevanje, humor)
* Ali se znam opravičiti? Ali kam gledam, ko govorim z ljudmi?Ali se posvečam sogovornikom? Kako se ljudem približam? Kako se šalim? So drugim moje šale všeč? Kdaj se smejim? Če se pogovor zatakne, kaj naredim? Kako pojasnim zaplet, izpad? Ali to ljudje sprejmejo?

Ponavadi zvemo, kako nas drugi vidijo, mimogrede. Največ pa nam ljudje povejo s svojimi dejanji. Če hočemo nekomu z besedami povedati kaj več, mora to biti v varni situaciji in zaupnem vzdušju. Ko drugim ljudem govorimo o tem, kako jih vidimo, moramo paziti, da jim povemo tisto, kar smo dejansko res videli, opazili (biti objektivni) in kaj čutimo, ko drugi to počne (kaj si o tem mislimo, kaj smo 'ugotovili' povemo nazadnje, če sploh).

Svoj »feedback« moramo uravnotežiti. Da nas nekdo pohvali, je pomembno. Lažje slišimo kritične besede, če vemo, da drugi vidi tudi dobre stvari, da nas pozna v dobri luči. Tudi dobre stvari so v naši slepi pegi. Ko poslušamo ljudi, ne smemo igrati *ping pong*. Včasih hočemo besede odbiti nazaj, s takojšnjim odgovorom, napadom in se ubraniti. Če hočemo slišati, kaj nam drugi govori, moramo ujeti žogo in jo vsaj za kratek čas obdržati v roki. Pogledati moramo, kaj nam je oseba povedala in se šele nato odločiti, kaj bomo sprejeli in kaj je brez veze.

**Družbene vloge**

Vloge, ki jih igramo, so zelo pomembne in kažejo na to, kako živimo v današnjem svetu. Avtomatično nam dajo ali pa vzamejo moč.

Vloge so delno virtualne – pravila, stalne funkcije in naloge, ki jih moramo opravljati, ko se znajdemo v določeni vlogi (npr. prodajalci imajo blago, ki ga kupci kupimo).

Deloma pa so vloge tudi dramske – moramo jih uprizoriti, npr. moramo se vesti tako, kot vloga zahteva, govoriti to, kar se za to vlogo predvideva, zavzeti določen položaj, ki se vlogi spodobi itd. (npr. prodajalec mora kupca vprašati, kaj želi, mu ponuditi možnost izbire, mu dati občutek, da ima res on možnost izbire, kupec pa mora prodajalca spraševati o dobrinah, ki mu jih prodaja itd.).

V našem vsakdanjem življenju igramo veliko vlog. Moderni človek, tako kot žongler hkrati igra veliko vlog ali pa se sprehaja iz vloge v vlogo. Že tekom enega samega dne zamenjamo veliko vlog. Zjutraj smo matere in očetje, ki skrbimo za svoje otroke, potem smo delavci v službi (znotraj te vloge smo lahko nadrejeni, podrejeni, sodelavci, kolegi, uslužbenci itd.), na poti domov smo vozači, kupci v trgovinah, prijatelji in pivci v gostilni, smo otroci, ki pokličejo svoje starše, žurerji, člani društev ali organizacij: možje in žene, ljubimci v postelji.

To, da imamo toliko vlog, nam paradoksno, daje določeno svobodo, biti to, kar v resnici smo. Več vlog kot imamo, manj smo fiksirani zgolj na eno. Igranje veliko različnih vlog, nam daje bogastvo izkušenj in nam dviguje našo vrednost in ugled. Več cenjenih vlog kot imamo, več smo v naši družbi vredni.

* Našteti vse svoje cenjene vloge (v določenem dnevu, tednu, mesecu, letu).
* Katere so najpomembnejše vloge?
* Katere spretnosti potrebujemo za to vlogo?
* Kakšna so pričakovanja drugih ljudi?
* Kako močne in odporne so te vloge? Jih lahko izgubimo? Kaj moramo narediti, da jih obdržimo? Kako jih zavarovati?

**Stigmatizirane vloge**

Nekatere vloge jemljejo moč. Zaradi ene same značilnosti, nas obsodijo v celoti in sodijo zelo strogo - ljudje dvomijo v nas, nas izključijo, onemogočijo, da sodelujemo.

V nasprotju z ostalimi vlogami, stigmatizirane vloge prevladajo nad vsem, kar počnemo. Vse, kar je povezano z nami in našo osebnostjo, postane znak naše stigme.

Stigmo ustvari neskladnost med tem, kar ljudje mislijo, da bi nekdo moral biti in tem, kar dejansko je.

Stigma je opozorilni znak, da ne bomo izpolnili, kar se od nas pričakuje. Vsakdo ima svojo stigmo, nekaj, česar se sramuje, se boji, da ga bo diskreditiralo.

* Kako drugi ljudje opazijo mojo stigmo? Kakšni so znaki stigme?
* Ali prikrivam svojo stigmo? Kdaj jo pokažem? Na kakšen način? Na kakšen način prikrivam? Kaj naredijo drugi, ko razkrijem svojo stigmo? Ali ko se razkrije sama? Kako to utišam?
* Kako ravnam s pričakovanji »občinstva«, z “normalnimi”? Ali naj igram to, kar pričakujejo? Kako ravnam s ponujeno pomočjo? Tudi ko ni tisto, kar potrebujem?
* Kako deluje moja stigma? Kam me postavi?
* Kako lahko pobegnem stigmi?

Stigma deluje na različne načine. Včasih, v neformalnih skupinah, kot je družina, prijatelji itd., ima stigma efekt izobčenja. Stigmatizirana oseba postane izobčenec.

V formalnih skupinah, kot je služba, organizacija, itd., je učinek drugačen. Človeka ne izobčimo, ampak le izključimo.

Ko najdemo skupino podobnih, se ločimo od ostalih, ustvari se prepad med nami in njimi. Takrat skupina na oni strani ustvari lastna pravila in vrednote, lastno subkulturo.

Stigmatizirane vloge se, kot črne luknje, vsesajo v druge vloge. S tem, ko smo izobčeni in izključeni, ne moremo igrati drugih vlog. Bolj kot izgubljamo svoje cenjene vloge, bolj pomembna in dominantna postaja naša stigma. (In obratno: bolj močna kot je moja stigma, bolj izgubljam druge vloge).

Protistrup za stigmo so druge vloge. Stigmi preprečujejo, da bi postala usodna za posameznika. Drugi vidijo tudi drugače in nam dajo boljši občutek o nas samih.

Vir:

Flaker, V., Kodele, T., Kranjec, B., Smole, A., Cigoj Kuzma, N., Urek, M. (2007) *Krepitev moči v teoriji in praksi.* Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.

***NAVODILA ZA IZDELAVO NAČRTA KREPITVE MOČI***

Pogovarjajte se z uporabnikom in skupaj z njim odgovorite na vprašanja v zgornjem besedilu. Odgovore zapišite in jih nato preverite in dopolnite z uporabnikom.

Na podlagi tega besedila napišite skupaj z uporabnikom kratek načrt z aktivnostmi in nalogami za krepitev njegove pogodbene moči.