

Avtorici: Gabrijela Ivanov in Marina Milković, K-zona

Trajanje delavnice: 6 ur

1. Kratek opis:

Delavnica je namenjena organizaciji in njeni ekipi, ki je preobremenjena z delom, nekateri člani ekipe pa izgorevajo. Udeleženci bodo imeli priložnost sodelovati v procesu, ki jim bo pomagal doživeti in prepoznati dinamiko skupine, možne vire izgorelosti, glavne ovire za boljše delovanje nevladne organizacije ter posebnosti in želje članov ekipe. Ob koncu delavnice bodo imeli člani skupine pred seboj načrt za reorganizacijo organizacijskega dela z zavedanjem svojega specifičnega položaja.

2. Cilji delavnice

Cilj delavnice je, da člani ekipe dobijo pregled nad procesi v organizaciji, da »velik črn oblak« težav razpletejo v strateške korake prednostnih nalog, pri čemer imajo pred očmi poslanstvo organizacije, vendar z velikim spoštovanjem do razlik med člani ekipe in njihovih želja. Namesto pogosto prisotnega citata v nevladnem sektorju **Ljudje pred dobičkom** bo delavnica ponudila drugi moto, specifičen za nevladne organizacije, ki ga je treba upoštevati pri spodbujanju organizacijske skrbi za posameznike: **Ekipa pred poslanstvom**.

3. Ciljno občinstvo delavnice

Delavnica je namenjena posameznikom iz iste nevladne organizacije. Najmanjše število udeležencev je 4, največje število udeležencev je 12.

3. Program delavnice

	Trajanje aktivnosti	Cilji	Opis aktivnosti (podroben opis vaj)
1.	Uvod 10 minute	Predstavitev programa in moderatorjev. Določanje pravil skupine	Moderatorji predstavijo sebe, svoje poklicne izkušnje, strukturo delavnice in njene cilje. Poleg tega predlagajo tudi pomembna skupinska pravila in preverijo, ali se udeleženci z njimi strinjajo in ali želijo dodati še kakšna. Glej: Priloga 1. Pravila skupine.
2.	Igra za ogrevanje 15 minut	Sprostiti se, spoznati drug drugega in se povezati.	Udeleženci navedejo svoje ime, leta delovnih izkušenj v organizaciji in položaj v njej ter odgovorijo na zabavno vprašanje. Vprašanja lahko napišete na papirčke, udeleženci pa iz majhne škatle ali kuverte potegnejo eno vprašanje. Primeri smešnih vprašanj (več vprašanj je navedenih v Prilogi 2): Če bi se jutri zbudili kot žival, katera žival bi bili in zakaj? Če bi lahko živeli kjerkoli na tem planetu in s seboj vzeli vse, kar imate radi, kje bi živeli? Če bi se lahko srečali s katerokoli zgodovinsko osebnostjo, koga bi izbrali in zakaj? Če bi spremenili svoje ime, kakšno ime bi uporabili v prihodnje? Zakaj? Če bi lahko izbrali televizijsko oddajo, ki bi bila vaše življenje, katera oddaja bi to bila?
3.	Pričakovanja 10 minut	Raziskovanje, kaj želijo udeleženci odnesti s te delavnice, in kakšni so njihovi strahovi.	Naloga je, da udeleženci pričakovanja, ki jih imajo do delavnice, zapišejo na listke. Uporabijo se papirji različnih barv. Na listek ene barve napišejo, kaj se želijo naučiti/odnesti s te delavnice. Na listek druge barve napišejo stvari, za katere si ne želijo, da bi se zgodile. Moderatorji preberejo listke, jih razvrstijo, povzamejo in komentirajo. Pomembno je, da udeležencem dovolite, da jim ni treba napisati pričakovanj, če jih nimajo.
4.	Skupinsko ekspresivno delo 45 minut	Spoznajte, kako se člani ekipe vidijo pri delu, kakšne so njihove individualne meje in skupinska dinamika.	Moderator razgrne metaforične kartice Habitat (ali druge podobne kartice, npr. kartice Dixit) na tla pred udeležence. Vsak udeleženec pogleda kartice in izbere tisto, ki ga trenutno najbolje predstavlja na delovnem mestu . Pomembno je, da udeleženci ne iščejo »ustrezne« kartice. Izberejo naj tisto, ki jim najprej pade v oči in ki z njimi resonira. Nato vsak po vrsti položi svojo kartico na velik kos papirja (šeleshamer ali drug večji plakat). Nato lahko v enakem vrstnem redu intuitivno premaknejo svojo kartico, da bi zanjo našli najprimernejši položaj glede na ostale kartice. S tem nadaljujemo, dokler nihče ne želi več premakniti svoje karte.

			Takrat udeleženci dobijo škatlo s svinčniki, flomastri, barvicami in navodilo, naj nekaj minut rišejo, kar želijo, samo okoli svoje kartice. Pri tem ni navodil, kaj točno naj udeleženci narišejo. To je projekcijska vaja. Na koncu bodo udeleženci dobili sliko nevladne organizacije in morda videli, kako so struktura in odnosi v njej predstavljeni na papirju. Izoblikovali bodo svojo lastno interpretacijo slike. Ko vsi končajo, udeleženci dobijo navodilo, da lahko zdaj še nekaj minut brez omejitev rišejo, kar želijo, na celoten papir. Na koncu moderatorji vodijo razmislek o končni sliki na papirju in celotnem procesu. Udeležence vprašajo, kakšen je bil zanje proces in kako so se počutili v vseh teh fazah. Če je nekdo naredil nekaj, kar je vznemirilo drugo osebo, poskrbite, da obe strani navedeta svoje razloge, zakaj sta nekaj naredili. Moderatorji tudi vprašajo, ali so dogodki na papirju povezani z njihovo medosebno dinamiko in/ali dinamiko na delovnem mestu. Kako lahko sliko povežejo z razmerami v nevladni organizaciji? Zakaj so izbrali prvo kartico in kaj ta pove o njihovem položaju na delovnem mestu? Kaj so imeli v mislih, ko so risali okoli kartice? Vsak član skupine je povabljen, da nekaj pove. Zelo pomembno je, da moderatorji ne podajajo svojih specifičnih interpretacij slike, ampak da le olajšajo izmenjavo vtisov in sklepov, ki jih člani skupine izpeljejo. Slika naj ostane v sobi do konca delavnice.
5.	Kaj je izgorelost? 25 minut	Izobraziti udeležence o izgorelosti	Moderator ima kratko predstavitev o izgorelosti. Vsebina predstavitve je na prvi strani zloženke, ki jo udeleženci dobijo po delavnici, na koncu tega scenarija. Glej: Priloga 10. Teme: - Opredelitev - Razsežnosti izgorelosti - Znaki izgorelosti na organizacijski ravni - Znaki izgorelosti na ravni posameznika – telesni, kognitivni, vedenjski, čustveni Po predstavitvi se skupina na kratko pogovori o vsebini in komentira, če se lahko poveže z nečim, kar je slišala. Več možnosti za razpravo bo v naslednjih vajah.
6.	Odmor 30 minut		
7.	Skupinsko mapiranje 45 minut	Začrtati težave, vire in vizije.	Moderator napove, da bodo člani skupine odgovorili na nekaj vprašanj o nevladni organizaciji. Vsak član ekipe po vrsti odgovori na vprašanja. Vsak odgovor naj bo zapisan na drugem listku. Moderatorji naj udeležencem dajo na voljo 5 do 10 minut, da odgovorijo na posamezno vprašanje. Facilitatorji zberejo odgovore in jih razvrstijo pod vprašanja. Vsakdo se lahko premakne in si poišče prijeten prostor zase. Ko vsi odgovorijo na eno vprašanje, lahko moderator na steno postavi naslednje vprašanje. Natisnjena morajo biti z večjo pisavo in vidna udeležencem. Ko vsi dobijo listke in svinčnike, lahko moderator na steno postavi prvo vprašanje. Ko udeleženci napišejo svoje odgovore

			in oddajo papirčke post-it moderatorju, jih ta prilepi pod vprašanje. Enako se ponovi z nadaljnjimi vprašanji, eno za drugim. Medtem ko skupina odgovarja na naslednje vprašanje, moderator razvrsti odgovore na prejšnje vprašanje. Vprašanja: 1. Kaj je dobrega v tej nevladni organizaciji? 2. Kaj bi lahko bilo v tej nevladni organizaciji boljše? 3. Kaj je za vas pomembno v tej nevladni organizaciji? To je lahko nekaj, kar je pomembno za vas osebno (vrednote, delovni pogoji, odnosi), ali nekaj, kar se vam zdi najpomembnejše za ta NVO (poslanstvo, vizija, organizacijske vrednote ...). 4. Katera orodja uporabljam pri svojem delu (za komuniciranje, izmenjavo in načrtovanje)? (ločite orodja za komuniciranje in orodja za načrtovanje) 5. Kako bi lahko izboljšali delovanje naše nevladne organizacije? 6. S čim bi se radi ukvarjali v tej organizaciji? (Kaj bi vam prineslo zadovoljstvo/veselje, če bi delali na tem področju? Npr. morda se nekdo ukvarja s financami in si želi delati neposredno z uporabniki, ali pa je naveličan izobraževanja in želi delati na področju vodenja projektov, ali pa je zadovoljen s tem, kar že počne).
8.	Skupinski razmislek 45 minut	Razmislek o odgovorih članov ekipe, pregled stanja in preverjanje, ali se vsi strinjajo ali pa si mnenja med seboj nasprotujejo.	Skupina stoji ob vsakem vprašanju, moderator in udeleženci pa skupaj pregledajo odgovore, se pogovorijo in oblikujejo najpomembnejša stališča za vsako vprašanje. Na koncu mora skupina dobiti pregled nad perečimi vprašanji v organizaciji, ki se nanašajo na: – dobre vidike nevladne organizacije, ki jih je treba ohraniti, – težave v NVO (delovni pogoji, pisarniški prostori, delovna obremenitev, projektni cikli, potek komunikacije, načrtovanje, sprejemanje odločitev, delitev nalog), – kaj je pomembno za ekipo in bi bilo treba negovati, – morebitne težave pri komunikaciji in načrtovanju, – možne rešitve obstoječih težav, – zadovoljstvo z vlogami v timu in želje (utrujeni ljudje, ki potrebujejo odmor, ali nova delovna mesta, morebitne spremembe delovnih mest).
9.	Odmor 30 minut		
10	Skupinsko načrtovanje 45 minut	Izdelati konkreten, realističen, dosegljiv in časovno omejen načrt za rešitev enega problema v nevladni organizaciji, ki bi lahko pripomogel k preprečevanju izgorelosti in spodbujanju zdravega okolja.	Glede na razmislek v skupini se mora skupina odločiti o svojih prednostnih nalogah in pri eni od točk prejšnje vaje izbrati eno stvar, ki bi jo lahko hitro in enostavno spremenili. To naj bo nekaj majhnega in obvladljivega (npr. spremeniti nekaj v pisarni, sprejeti odločitev o komunikaciji po delovnem času, urediti arhiv NVO, načrtovati team building, načrtovati rituale za praznovanje uspehov ...). Ko se ekipa odloči za eno stvar, ki jo želi spremeniti, naj s pomočjo moderatorja pripravi načrt. Napisati morajo svoj cilj, izdelati shemo akcijskih korakov, se odločiti, kdo bo kaj naredil, če bo potrebno, in določiti rok za uresničitev cilja. Zelo pomembno je, da vsi člani skupine verjamejo, da je cilj mogoče doseči.

11	Banka nevladne organizacije 40 minut	Zbiranje vseh oblik skrbi za nevladno organizacijo, ki jih ima ekipa najraje, na enem mestu. Določiti čas v dnevnu/tednu za izbrane aktivnosti.	Ekipa dobi veliko ovojnico ali škatlo. Nanjo lahko napišejo svoja imena, napišejo »banka nevladne organizacije« ali jo kako drugače okrasijo. Prav tako dobijo majhne koščke pisanega papirja. Med izvajanjem te dejavnosti naj imajo udeleženci v mislih prejšnji vaji – skupinski razmislek in načrtovanje. Na koščke papirja napišejo vse oblike skrbi za NVO, ki se jih spomnijo (npr. team building, supervizija, skupni obroki, čas za kratke vaje v delovnem času ...). Število ni omejeno. Ovojnico/škatlo bodo po delavnici odnesli s seboj. Zapišejo naj le stvari, ki jih bodo zares počeli, stvari, ki jih sproščajo, in ne nekaj, kar mislijo, da bi morali početi. Ekipa se mora dogovoriti o vsaki dejavnosti. Pomembno je, da se udeleženci zavedajo, da ima njihova ekipa že veliko orodij, ki jim lahko pomagajo pri sproščanju in okrevanju od stresa. Nato naj udeleženci določijo čas v dnevnu/tednu/mesecu, ki ga bodo izkoristili za nego NVO. Ta čas mora biti zelo specifičen in obvladljiv. Za krajše dejavnosti, kot so dihalne vaje, je to lahko del delovnega dne, za nekaj daljšega določen čas v tednu, nekatere stvari pa bi morda lahko izvajali le enkrat na mesec ali enkrat na leto. Na koncu udeleženci preberejo vsebino svoje »banke nevladnih organizacij« in ponovijo sklepe o času, ko lahko izvajajo te dejavnosti. Moderator poudari, da skrb za NVO ne sme biti nekaj, kar se zgodi, »ko imamo čas«, saj v tem primeru ta čas običajno nikoli ne pride, in da jo je treba načrtovati. Prav tako poudari, da bi morale imeti dejavnosti skrbi za NVO v našem urniku enako vrednost kot dejavnosti, povezane z delom. Na koncu moderatorji predstavijo drugo stran zloženke (Priloga 3) in nekaj možnih strategij za preprečevanje ali odpravljanje obstoječe izgorelosti na individualni in organizacijski ravni. Prav tako lahko moderatorji skupino obvestijo o posebnih orodjih, ki so na voljo v okviru projekta Burnout Aid – spletna stran, videoposnetki, poročila. Prav tako je mogoče, da po tej delavnici moderatorji organizirajo dodatno delavnico za ekipo z nekaterimi dejavnostmi iz delavnice za posameznike (glejte Pripombe/možne spremembe).
12	Evalvacija 20 minut	Preveriti, ali so bila pričakovanja izpolnjena, in se posloviti.	Udeleženci si ogledajo zbirka listkov z začetka delavnice in delijo svoje vtise o delavnici, zaključke ter kaj bodo od delavnice odnesli zase in za nevladno organizacijo. Opomba: Moderator lahko uporabi primer evalvacije na papirju, ki je predstavljen v Dodatku 4.

5. Pripomočki za delavnico

Stojalo z listi papirja za pisanje, listi, svinčniki, barvice, barvni lističi, barvni manjši listi, metaforične kartice Habitat (ali druge podobne kartice, npr. Dixit), ena velika kuverta ali škatla.

Priporočljivo je, da naredite excel obrazec, v katerega boste po delavnici vpisali odgovore.

Prav tako je priporočljivo narediti excel obrazec, v katerega se bo vpisal akcijski načrt za eno stvar, za katero se je skupina odločila, da jo bo spremenila.

6. Kontekst (seznam publikacij, filmov in predstavitev, ki si jih je vredno ogledati po delavnici)

1. <https://smallbusiness.chron.com/nine-types-team-roles-15566.html>
2. <https://www.strategy-business.com/feature/10-Principles-of-Organizational-Culture?gko=1f9d7>
3. <https://hbr.org/2018/01/the-culture-factor>
4. <https://medium.com/startup-grind/does-culture-really-eat-strategy-a3172df58912>
5. https://www.uclahealth.org/marc/body.cfm?id=107&iirf_redirect=1

7. Pripombe/možne spremembe – predlogi za dodatne dejavnosti:

Če so konflikti pogosti, si s skupino najprej oglejte ta videoposnetek.

<https://www.youtube.com/watch?v=2l-AOBz69KU>

Organizacija mora načrtovanje preprečevanja izgorelosti vključiti v strateško in akcijsko načrtovanje. Prav tako bi morala skupina ugotoviti, kateri finančni viri so že na voljo in jih je mogoče uporabiti za preprečevanje izgorelosti.

To delavnico je mogoče izvesti tudi v treh 90- do 105-minutnih srečanjih. V tem primeru bi po drugem srečanju in vaji »skupinski razmislek« ekipa do zadnjega srečanja dobila domačo nalogo – odločiti se mora za eno majhno, konkretno in realno stvar, ki jo želi spremeniti v nevladni organizaciji. V tem primeru bi lahko prišli na delavnico z odločitvijo, načrt pa bi bil narejen na delavnici.

Po tej delavnici je lahko koristno, da za ekipo izvedete nekatere dejavnosti iz delavnice za posameznike, zlasti: Miti o izgorelosti, Pritisk na delovnem mestu, Moj tedenski urnik, Kaj je zame pomembno?, Banka za samopomoč, Vizualizacija mojega varnega mesta, Trening asertivnosti.

PRILOGE

Priloga 1. Skupinska pravila

- ✓ **Poslušamo drug drugega** (pravilo mikrofona – ko govori ena oseba, jo drugi poslušajo).
- ✓ **Spoštujemo drug drugega** (vsaka izkušnja je dragocena, brez obsojanja, brez žalitev).
- ✓ **Govorimo iz »jaz«** (ni posploševanja, kot je: »vsi mislijo«, »vsi vedo« ...; ko govorimo, izražamo svoje mnenje in opisujemo svoje izkušnje, ne predpostavljamo izkušenj nekoga drugega).
- ✓ **Poskrbimo za svoje potrebe** (če potrebujemo odmor, koliko želimo deliti s skupino, prosimo za prostor, da lahko nekaj povemo, ko ga potrebujemo).
- ✓ Po odmorih pridemo pravočasno nazaj.
- ✓ **Zaupnost** (kar se pove na delavnici, ostane na delavnici; zunaj delavnice se pogovarjamo o svojih izkušnjah in o tem, kako smo se počutili, ne pripovedujemo o izkušnjah drugih ljudi).

Priloga 2. Igra za ogrevanje s smešnimi vprašanji

1. Če bi se jutri zbudili kot žival, katera žival bi bili in zakaj?
2. Če bi lahko živeli kjerkoli na tem planetu in s seboj vzeli vse, kar imate radi, kje bi se odločili živeti?
3. Če bi se lahko srečali s katerokoli zgodovinsko osebnostjo, koga bi izbrali in zakaj?
4. Če bi spremenili svoje ime, kakšno ime bi si izbrali za naprej? Zakaj?
5. Če bi lahko izbrali televizijsko oddajo, ki bi bila vaše življenje, katera oddaja bi to bila?
6. Če bi bili slavn, po čem bi bili slavn?
7. Če bi lahko bil katerikoli zvezdnik tvoj najboljši prijatelj, katerega bi izbral?
8. Če bi lahko izločili eno živilo, tako da ga nihče več ne bi jedel, kaj bi izbrali za uničenje?
9. Če bi lahko ustvarili en praznik, kaj bi praznovali?
10. Če bi bili zelenjava, katera zelenjava bi bili?
11. Če bi bili olimpijski športnik, v katerem športu bi tekmovali?
12. Če bi lahko bili superjunak, kateri superjunak bi bili?

Priloga 3. Izroček z osnovnimi informacijami o izgorelosti



Izroček z delavnice

Izgorelost je stanje telesne, čustvene in duševne izčrpanosti, povezane z delom. Je posledica kroničnega stresa pri delu, ki se neučinkovito obvladuje predvsem na družbeni in organizacijski ravni, nato pa še na ravni posameznika. Zanje so značilne tri razsežnosti: 1. izčrpanost, 2. z delom povezan cinizem in 3. zmanjšana delovna učinkovitost.

Nevladne organizacije so izpostavljene izgorelosti zaradi nezadostnega in nerednega financiranja ter neugodne družbene in politične klime.

PRIMERI ZNAKOV ORGANIZACIJSKE IZGORELOSTI

- izraziti pritisk za doseganje ciljev in načrtovanih dejavnosti ter želja, da bi vedno naredili več
- zanemarjanje pomena počitka in odmika od dejavnosti, povezanih z delom
- zmanjšana učinkovitost kljub enakemu ali celo večjemu obsegu dela
- moteni odnosi v organizaciji, ki vključujejo pogostejše konflikte, medsebojno obtoževanje in včasih tudi odhod iz organizacije

PRIMERI POSAMEZNIH ZNAKOV IZGORELOSTI

<i>Fizični</i> - pomanjkanje energije - mišična napetost - nespečnost - spremembe ritma spanja in prehranjevanja - glavobol - prebavne motnje - ...	<i>Čustveni</i> - nihanje razpoloženja - razdražljivost - stalno čustveno vznburjenje - občutek praznine - krivda - depresivno razpoloženje - tesnoba - nemoč - ...
<i>Kognitivni</i> - težave s pozornostjo in spominom - izguba zanimanja za dejavnosti - težave pri sprejemanju odločitev - cinizem - pesimizem - razmišljanje o opustitvi dela - misli o nenadomestljivosti - raztresenost - ...	<i>Vedenjsko vedenje</i> - več dela z manjšo učinkovitostjo - odlašanje/prokrastinacija - umik in izolacija - pomanjkanje skrbi zase in zavračanje pomoči - pogoste verbalizacije o preobremenjenosti - prekomerno uživanje kave, cigaret, alkohola ... - pogostejši konflikti na delovnem mestu in v zasebnem življenju - ...

PREPREČEVANJE IN OBVLADOVANJE IZGORELOSTI (OSNOVNE SMERNICE)

Posameznik 1. Ohranjanje telesnega zdravja Dovolj spanja, telesna dejavnost, uravnotežena prehrana, dovolj tekočine, redni pregledi in splošna skrb za zdravje. 2. Načrtovanje samopomoči Skrb zase se ne zgodi spontano, temveč mora biti načrtovan del vašega dnevnega urnika. 3. Večja pozornost nase Osredotočanje na lastne telesne, čustvene in miselne procese v sedanjem trenutku. 4. Pokazati ranljivost V redu je, da sebi in drugim pokažemo, da nam je težko. 5. Izgorelost ni znak dosežka Živimo v kulturi, ki izgorelost vrednoti kot pokazatelj uspeha in truda, zato je pomembno, da si prizadevamo aktivno zavračati takšna prepričanja. 6. Prisluhnite sebi Prisluhnite sebi, prepoznajte in upoštevajte znake izgorelosti. 7. Prisluhnite drugim Prisluhnite povratnim informacijam drugih in razmislite, koliko se nanašajo na vas. 8. Povezanost z drugimi Negujte odnose z drugimi in si pustite čas za ljudi, ki jih imate radi in ki so vam pomembni. 9. Izogibajte se obtoževanju Uporabljajte »jaz« sporočila in se izogibajte medsebojnemu obtoževanju, pri kritiziranju se osredotočite na vedenje in ne na osebo. 10. Poiščite strokovno pomoč in podporo Včasih se je treba vključiti v psihoterapijo ali svetovanje pri strokovnjaku za duševno zdravje.	Organizacija 1. Spodbujanje podpornih odnosov Pogovorite se o stresu in na timskih sestankih preverite, kako je z vsemi. 2. Oblikovanje ekipe Organizirajte skupne dejavnosti, ki niso povezane z delom, vendar med delovnim časom. 3. Organizirana podpora Uvedba supervizije/individualnega svetovanja/delavnic/usposabljanja o duševnem zdravju in/ali komunikaciji. 4. Praznovanje uspehov Praznujte zaključene dejavnosti in se pri tem nagradite. 5. Pogovorite se o težkih trenutkih Zagotovite čas in prostor za pogovor o težkih delovnih situacijah. 6. Zagotovite čas za počitek Spoštujte delovni čas, čas za odmor in vključite načrtovane odmore med delovnim dnem. 7. Omejite komunikacijo zunaj delovnega časa Vzpostavite dogovor o tem, v katerih situacijah se komunicira po delovnem času in največ do katere ure. 8. Jasna razdelitev dejavnosti in nalog Poskusite se čim bolj jasno dogovoriti, kdo, kaj in kdaj dela. 9. Poenostavite delo Spoznajte učinkovite načine za poenostavitev vodenja in upravljanja projekta ter jih izvedite. 10. Normalizirajte neuspehe in napake Spodbujajte odnos, da so napake pri delu nekaj normalnega in da jih lahko ekipa rešuje skupaj. 11. Spodbujajte postavljanje meja Razvijte odnos, da je v redu in normalno postaviti mejo, kadar smo zaproseni, da naredimo nekaj, česar nočemo ali ne moremo.
---	---

Priloga 4. Primer evalvacijskega obrazca



Burnout Aid – mednarodni projekt o poklicni izgorelosti v nevladnih organizacijah

Po delavnici nam sporočite svoje misli, da bomo lahko ta projekt nadaljnje razvijali.

Datum in kraj delavnice:

Katera vsebina ali dejavnosti na delavnici so bile za vas najbolj koristne in zakaj?

.....
.....

Bi to delavnico priporočili? Če da, komu?

.....
.....

Kako ocenjujete verjetnost uporabe pridobljenega znanja in spretnosti pri vsakdanjem delu? (na lestvici od 1 do 5)

1 – zelo nizka, 2 – nizka, 3 – srednja, 4 – visoka, 5 – zelo visoka

Ali je bila dolžina delavnice primerna?

1 – prekratka, 2 – ravno prav dolga, 3 – predolga

Ali je bilo število udeležencev primerno?

1 – raje bi imel manjšo skupino

2 – bilo je popolno

3 – več udeležencev ne bi vplivalo na dinamiko delavnice

Kaj ste pogrešali na današnji delavnici?

.....
.....

Kako lahko izboljšamo to delavnico?

.....

.....

Druge pripombe, ki jih želite podati

.....

.....