

DINAMIKA ODNOSOV V DELOVNIH ORGANIZACIJAH IN NJEN VPLIV NA PSIHOFIZIČNO ZDRAVJE ZAPOSLENIH TER NA DELOVNI PROCES



POVZETKI PREDAVANJ IN DELAVNIC TER PREDSTAVITVE PREDAVATELJEV

Prof. dr. Metoda Dodič Fikfak

Prof. dr. Henning Schulze, TSTA – O

Dr. Klaus Sejkora, CTA, učitelj in supervisor – P

Aleš Kranjc Kušlan

Ana Rokvić Pinterič

Anton Majhen

Medicinski trenerji

Miha Bavec

Mag. Ivana Mandarić, PTSTA - P

Dr. Lidija Vasiljević

Dr. Željko Ćurić

Lieuwe Koopmans (TSTA-O)

Lidija Kosaber

Nika Deu

Ljubljana, februar, 2019



Spoštovani gosti in udeleženci strokovnega srečanja!

Pri organizaciji in izbiri teme letošnjega strokovnega srečanja v okviru društva za transakcijsko analizo Slovenije, sta nas vodila dva ključna cilja:

Kot prvo, želimo omogočiti prepoznavnost in dialog med pomembnimi akterji, ki v našem prostoru in v tujini prenašajo v delovna okolja bogato znanje o naravi odnosov na delovnem mestu, nudijo strokovno pomoč pri spreminjanju nefunkcionalnih odnosov ter osveščajo ljudi o pomembnosti zdravih in humanih odnosov v najbolj produktivnem obdobju posameznikovega življenja. Naša ambicija in želja je, da bi to področje strokovnega delovanja postalo med seboj bolj povezano in s tem še učinkovitejše .

Kot drugo, spoznavanje različnih modelov pri obravnavi tega področja vidimo kot priložnost strokovne obogatitve posameznih strok in posameznikov, ki v njih delujejo.

Želim vam veliko strokovnega užitka ter prijetno druženje.



Slavica Ravnik

CTA-P, predsednica društva Sloventa

prof. socialne pedagogike, CTA-P



Prof. dr. Metoda Dodič Fikfak

Prof. dr. Metoda Dodič Fikfak je končala medicinsko fakulteto in specializacijo iz medicine dela, prometa in športa v Ljubljani, magistrirala je na Univerzi v Zagrebu in doktorirala iz epidemiologije delovnega in življenjskega okolja na University of Massachusetts, ZDA. Trenutno vodi KIMDPŠ, raziskuje vpliv gospodarskih razmer na zdravje delavcev, poklicne bolezni, trpinčenje na delovnem mestu, zgodnje odkrivanje mezotelioma in vpliv genetske predispozicije na razvoj azbestnih bolezni. Dobila je nagrado National Cancer Instituta, ZDA za raziskovalno delo, mednarodno nagrado American

Public Health Association in nagrado ZSSS Roža mogota. Je članica številnih komisij, društev, kolegijev, odborov in svetov.

Vpliv delovnega okolja na zdravje delavcev

Zdravje delavcev merimo s kazalniki, ki kažejo, kako bolne delavce imamo. Nimamo pa podatkov o tem, kako zdrava je delovna populacija.

Na zdravje delavcev vplivajo številni dejavniki. Izrazit vpliv na zdravje imajo npr. družbeno-ekonomska gibanja. Vsaka kriza potisne bolniško odsotnost navzdol; padec je pripisati predvsem duševnim in vedenjskim motnjam. Na višino bolniške odsotnosti vpliva tudi zaposlitev v zasebnim ali javnem sektorju, višja je v javnem. Visoka frekvenca odsotnosti zaradi bolezni pa kaže na slabe odnose znotraj delovne organizacije in željo delavcev po odhodu. V porastu so psihosomatske bolezni, vendar pravega obsega teh ni mogoče izmeriti. Neposrednega vpliva delovnega okolja na nastanek bolezni v Sloveniji ne odkrivamo, kar posredno omogoča, da številna delovna mesta ostajajo »bolna«, hkrati pa nastajajo nove bolezni, katerih delovno mesto je le so-povzročitelj.



Prof. dr. Henning Schulze, TSTA – O

Prof. dr. Henning Schulze, TSTA - O je profesor na Visoki tehnični šoli Deggendorf v Nemčiji in predsednik Nemškega združenja za transakcijsko analizo.



Dr. Klaus Sejkora, CTA - učitelj in supervisor – P

Dr. Klaus Sejkora je klinični psiholog in psihoterapevt, CTA – učitelj in supervisor – P.

Skupaj vodita inštitut DICTA / Donau Institut Campus za transakcijsko analizo (Inštitut za transakcijsko-analitsko profesionalno usposabljanje, koučing, svetovanje). Veliko sta objavljala na temo vodenja, odpornosti, izgorelosti, skripta in terapije parov...

Psihodinamika izgorelosti v povezavi s kulturo pasivnega vodenja.

Pozitivno vodenje kot metoda za razreševanje

V raziskavah sva ugotovila, da osebe, ki jim grozijo problemi izgorelosti ali za njimi že trpijo, razvijejo specifično psihodinamiko. O tem bomo spregovorili na delavnici. Ta razvoj še spodbuja kultura pasivnega vodenja, ki ljudi vabi v simbioze.

Kot eno od možnosti za razrešitev problema predstavlja svoj zemljevid, ki kaže, "kako prav priviti vijake" pri pozitivnem vodenju.

Vsebina: psihodinamika izgorelosti
 kulture pasivnega vodenja
 kako prav priviti vijake pri pozitivnem vodenju
 vaje in primeri
 razprava v skupini



Aleš Kranjc Kušlan

Aleš Kranjc Kušlan svetovalec/coach, predvsem na področju vodstvenih veščin in usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja.



Ana Rokvić Pinterič

Ana Rokvić Pinterič je psihodramska terapevtka.

Oba pa sva edukanta Pomoči z umetnostjo - Arts therapy.

Voditi in biti voden

»Inovativnost, ustvarjalnost in spremembe se rodijo iz ranljivosti.« Brené Brown

Ranljivost igra ključno vlogo pri vpeljevanju sprememb v organizacijo. V tej negotovosti je neizogibno, da se soočimo s stalnim konstruiranjem in re-konstruiranjem meja, ki so ključnega pomena za to, da se ljudje počutijo varno.

Le malo aktivnosti je bolj ranljivih od gibanja in plesa – ki je v osnovi raziskovanje in izražanje skozi telo. Fizična izkustvena metodologija, ki najde navdih v kontaktni improvizaciji, nam ponuja možnost, da to ranljivost ne samo razumemo, pač pa tudi začutimo. Skozi gibanje in telo bomo raziskali, kdaj, kako in zakaj lahko rečemo da in kdaj, kako in zakaj rečemo ne. Ples nam po eni strani predstavlja sredstvo za celostno doživljanje komunikacije, hkrati pa služi kot metafora za proces spremembe v organizaciji. Ali znam ostati v vseh situacijah prisoten v tem trenutku, ali lahko opazujem trenutek in ga sprejemam kakršen je, brez sodbo

Na prvi pogled se zdi, da je kontradikcija med vodenjem in improvizacijo. Vodenje naj bi bilo ciljno, konkretno, jasno, usmerjeno k jasnim nalogam. Kje je tu mesto za improvizacijo? Zdi se, da ga ni. Pa vendarle - pri vodenju se srečujemo z trenutki in občutki kot so : - nemoč, frustracija, ali lahko prosim za pomoč, ali lahko razkrijem, svoje šibke strani, ali si lahko privoščim avtentičnost, kako preiti od "voditi" k "biti voden". Vodenje je kontakt v najširšem pomenu - verbalni, telesni, emocionalni, miselni...

Anton Majhen

Anton Majhen, predsednik Slovenskega coaching združenja in podpredsednik Slovenskega združenja za psihoterapijo in svetovanje.

Ustanovitelj podjetja Paideia d.o.o. in Inštituta za raziskovanje in razvoj coaching psihologije. V 20 letnih izkušnjah je opravil več tisoč individualnih in skupinskih coachingov, svetovanj in delavnic.

Štirinajst let je opravljal krizna pogajanja za Upravo kriminalistične službe in sedemnajst let preživel v Specialni enoti, kjer je opravljal funkcijo glavnega inštruktorja in vodenje enote za usposabljanje.

V športu je bil državni prvak v različnih športih panogah in coach različnih reprezentanc. Kot tekmovalec in coach je dosegel tudi več medalj na svetovnih in evropskih prvenstvih. Oblikoval in vodil je več kot 100 različnih športnih in delovnih timov ter timov Specialnih enot.

V zadnjem obdobju se posveča predvsem mentalni pripravi vrhunskih športnikov, mentoriranju mladih podjetnikov, ter razvojem in implementaciji leadership coaching programov.

E-mail: anton.majhen@paideia.si

www.paideia.si

GSM: 031 678 238

Kognitivno mapiranje problemskih situacij kot osnova coaching intervencij v vodenju

Na delavnici bomo, skozi uporabo preprostega modela kognitivnega mapiranja, odgovorili na nekatera osnovna vprašanja:

Kako oblikovati posameznikovo vodstveno psihologiko, ki ustreza zahtevam agilnega vodenja z razvojem kaizen organizacijske kulture?

Kaj sploh je vodenje?

Kakšna je razlika med vodenjem in managiranjem?

Zakaj pravzaprav tako težko najdemo dobre vodje?

Kako združiti managiranje in vodenje?

Kako kreirati razvojne mentalne mape?

Kako kontrolirati breme in prilagoditvene procese v vodenju?

In zakaj ima Marks prav ko trdi, da človek ni to kar misli da je, temveč to kar producira?

Medicinski trenerji

Medicinski trenerji smo ekipa profesionalnih navdušencev nad mehкими veščinami. Prek osebnih izkušenj in pogovori z drugimi smo prepoznali pomanjkanje znanja na področju vodenja, komunikacije in drugih veščin ter potenciala, ki ga lahko dosežemo s krepitvijo le-teh. Verjamemo, da lahko z medgeneracijskim sodelovanjem dosežemo največ. Zaobjemamo namreč cel spekter od diplome na medicinski fakulteti do upokojitve. Ekipo Medicinskih trenerjev sestavlja šest zdravnikov in psiholog. Naše poslanstvo je z izkušnjami iz zdravstva in inovativnim izobraževanjem krepiti kompetence in odnose zdravstvenih delavcev, vizija pa postati vodilni zavod na področju neformalnega izobraževanja, ki ustvarja motivirane, uspešne in srečne zdravstvene delavce v kvalitetnejšem zdravstvenem sistemu.

Vodenje in izgorelost med zdravstvenimi delavci

Da bi to lahko dosegli, smo se želeli posvetiti tudi izgorelosti med zdravstvenimi delavci. V nekaterih državah so izgorelost proglasili za nacionalni problem, saj izgoreli zdravstveni delavci ne morejo učinkovito in varno skrbeti za paciente. Gre za sistemski problem, ki ga je potrebno reševati sistemsko. Zdravstveni delavci niso izgoreli, ker bi bili preveč občutljivi; nasprotno, to so eni najbolj vzdržljivih ljudi. Gre za globoke moralne rane (1). Rachel Naomi Remen pravi (2): "Največji stres ni pomanjkanje spanja ali časa. Prihaja iz globokega verovanja v vrednote pomagati ljudem in spoznanja, da si v pasti sistema s popolnoma drugačnimi vrednotami." Med sistemsko reševanje sodi vzgajanje vodij, ki se zavedajo, kako visoko ceno zdravstveni delavci plačujejo, če hočejo ustreči vsem nasprotujočim interesom. Želimo si imeti vodje, ki bodo imeli pogum, da te nasprotne interese zmanjšajo na minimum ter omogočijo zdravstvenim delavcem resnično skrbeti za paciente.



Miha Bavec

Miha Bavec deluje kot poslovni trener in coach, pri svojem delu izhaja iz modalitet NLP (NLP trener, NLP Master Coach) in TA (Transakcijska analiza, študent P in OD).

Specializiran je v organizacijsko smer, to je v razvojne dinamike organizacij in njihovih ključnih skupin ter posameznikov. S svojim podjetjem Transformacija d.o.o in z ekipo sodelavk, sodeluje s priznanimi slovenskimi podjetji. Sodelujejo pri načrtovanju njihovih organizacijskih in kadrovskih procesov, pri razvoju ključnih kadrov, ustvarjanju procesov organizacijskih in procesnih sprememb, vzpostavitvi vodstvenih kompetenc in

osvajanju mehkih veščin.

Od 2006 kontinuirano organizira in izvaja licenčne NLP izobraževalne programe, od NLP Diplome do programa NLP Master Coach.

Učinkovitost, simptom zdravja skupine

Kako odnosi vplivajo na kapaciteto skupine za doseganje funkcionalnih rezultatov

Delavnica je namenjena vsem, ki vodijo skupine ali to šele začenjajo. Kot tudi tistim, ki sodelujejo pri razvoju vodij ali jim svetujejo o delovanju skupin in odnosov. Seveda tudi vsem tistim, ki jih kakorkoli zanimajo odnosi in komunikacija ali učinkovito doseganje rezultatov pri svojem delu.

Vsak rezultat skupine je stvaritev dveh dinamičnih procesov. Prvi je proces delovne aktivnosti, drugi je proces odnosnih aktivnosti. Med njima je kritična povezava, ki jo bomo spoznavali na tej delavnici.

Raziskali bomo to povezavo in pogledali kako vpliva na učinkovitost delovanja celotne skupine in njenih članov. Za globlji uvid v dinamiko in strukturo odnosnega procesa skupine, bomo odnosni proces podrobneje razstavili in ga opazovali s pomočjo TA.

Običajno te zamisli slušateljem pripomorejo, da lažje prepoznajo in razumejo odnosne pojave in njihovo funkcionalnost, razjasnijo pomen vodenja ter spoznajo kako ukrepati za krepitev funkcionalnega delovanja skupine in s tem izboljšano doseganje rezultatov.



Dr. Sci. Lidija Vasiljević

Dr. Sci. Lidija Vasiljević je diplomirana psihologinja, z doktoratom na odseku za Socialno delo in socialno politiko. Diplomirana psihodramska psihoterapevtka z nacionalnim IN evropskim certifikatom iz psihodrame, certificirana supervizorka in trenerka Britanskega združenja za psihodramo. Vodi treninge v okviru programa RAIP, SPA Moreno, Oksfordske šole za psihodramo in integrativno psihoterapijo. Izvaja individualno in skupinsko psihoterapijo.

Je ena izmed soustanoviteljic Regionalnega združenja za psihodramo in integrativno psihoterapijo (RAIP) in njena

predsednica. Že vrsto let izvaja treninge in izobraževanja na področju vodenja skupin, mediacije, upravljanja s človeškimi viri. Izobraževala in facilitirala je skupine različnih profilov: individualno in skupinsko svetovanje žrtvam trgovine z ljudmi, prostovoljcem, nevladnim organizacijam in mladim....

Avtorka je številnih del, ki so bili predstavljeni na internacionalnih konferencah (Politics of mental health, Gender inclusive psychotherapy, Psychotherapy and politics – gender inclusive work, Work with trauma and survivors of sex trafficking, Professionalisation of gender, Small female psychodrama group.). Lidijina specifična področja zanimanja so: inkluzivna psihoterapija spolov, uporaba psihodrame pri delu z človeškimi viri in izobraževanje odraslih.



Mag. Ivana Mandarić

Mag. Ivana Mandarić je socialna antropologinja in certificirani transakcijski analitik - psihoterapevt (CTA-P), kot tudi učiteljica in supervizorka transakcijske analize (PTSTA-P). Ukvarja se z edukacijo iz TA, individualno in skupinsko psihoterapijo. Že vrsto let vodi didaktično skupino za edukante transakcijske analize in organizira delavnice za integrativno uporabo psihodrame in TA. Zaposlena je v Univerzitetni psihiatrični bolnici v Ljubljani.

Uporaba akcijskih in ekspresivnih tehnik pri delu v organizacijah – integrativni pristop

Psihodrama kot psihoterapevtska modaliteta ponuja celo paleto kreativnih in dinamičnih tehnik za delo s skupinami. Poleg kliničnega settinga, psihodramske tehnike so iznimno uporabne na področju dela z različnimi timi in organizacijami. Uporabnost le-teh posebej bogati integracija s koncepti transakcijske analize, ki omogočajo poglobljeno razumevanje dinamike in komunikacije v organizacijah. V okviru delavnice vam bomo predstavili integrativno uporabo akcijskih in ekspresivnih tehnik, kot so – sociometrija, analiza vlog v timu skozi analizo ego stanj, timski life-line.



Dr. Željko Ćurić

Dr. Željko Ćurić je po poklicu je doktor medicine, psihiater in je soustanovitelj ter direktor podjetja O. K. Consulting. V letu 1993 se je iz Dubrovnika preselil v Ljubljano. Poročen z Emilijo in je oče Andrei.

Specializiran je za delo na področju svetovanja, izobraževanja, treninga in klinične psihoterapije. Njegovo delovno področje obsega individualna in skupinska svetovanja, izobraževanja, usposabljanja in treninge na področju poslovne in športne psihologije ter psihoterapije.

Željko svetuje tudi Specialni enoti Policije pri zahtevnih pogajanjih v kriznih situacijah.

Željko je na osnovi nominacije udeležencev njegovih delavnic prejel priznanje TOP 10 predavateljev.

Avtoriteta

Govoriti o avtoriteti je nujno potrebno, ker se je koncept v zadnjih dvajsetih letih spremenil za 180 stopinj.

Iz tradicionalne apriornosti formalizma smo se preselili v sodobne modele aposteriornosti socialne moči, ki je lahko zahteven preizkus za medgeneracijsko sodelovanje.



Lieuwe Koopmans, TSTA-O

Lieuwe Koopmans (TSTA-O) je nizozemski učitelj, kouč in organizacijski svetovalec. Ima dolga leta izkušenj v profitnem in neprofitnem sektorju. Pri tem delu predvsem izhaja iz transakcijske analize. Aktiven je v mednarodnem prostoru v Belgiji, Veliki Britaniji, Južni Afriki in v Indiji. O TA je napisal več knjig. »To sem jaz« je naslov njegove knjige, ki je prevedena tudi v angleščino. O tem, kako s pomočjo transakcijske analize postati to, kar si.

Vse teče, a kam?

Physis je eden najpomembnejših a morda najbolj podcenjenih konceptov v transakcijski analizi. Če se želimo povezati s svetom organizacij in s pozitivno psihologijo, moramo ta koncept še razviti in izostreno domisliti, kako ga uporabiti kot eno od jedrnih zamisli pri svojem delu. V delavnici bomo o physisu spregovorili pregledno, začenši z grškim filozofom Heraklitom skozi stoletja do pojmovanj Erica Berna in v desetletje, v katerem zdaj živimo. Raziskali bomo pomen physisa v svojih življenjih in skupaj razmišljali o tem, kako ga lahko uporabimo v organizacijah. Z upanjem, da morda k že znanemu še kaj dodamo.



Lidija Kosaber

Lidija Kosaber je univerzitetna diplomirana psihologinja in specializantka integrativne psihoterapije, ki je tekom dosedanje karijerne poti pridobila izkušnje na različnih področjih.

V svetovalnem podjetju je vodila projekte na področju iskanja in selekcije kadrov, kariernega svetovanja in analize kadrovskih potencialov. Širša praktična znanja in izkušnje je pridobila kot vodja kadrov za področje Balkana v slovenski farmacevtski družbi, slovenskem ITk podjetju in nazadnje v tuji farmacevtski multinacionalki. Tu je bila kot regionalna HR direktorica odgovorna za Adriatic regijo in Albanijo ter aktivno

vpeta v oblikovanje CEE HR strategije.

Danes vodi svetovalno podjetje za poslovno in osebno svetovanje, KOSABER HRM, v katerem povezuje poznavanje poslovnega življenja in okolja s psihološkimi in psihoterapevtskimi znanji. Aktivna je na področju osebnega in poslovnega coachinga ter različnih oblik svetovanja na poslovnem kadrovskem in osebnem področju.

[linkedin.com/in/lidija-kosaber-5145b311](https://www.linkedin.com/in/lidija-kosaber-5145b311)

<https://psihologijadela.com/2018/10/15/coaching-vse-bolj-razsirjena-metoda-za-razvoj-na-poslovnem-in-osebnem-podrocju-intervju-z-lidijo-kosaber/>

Komunikacija za vzpodbudno delovno okolje

Komunikacija je tudi danes eden ključnih dejavnikov za doseganje željenih rezultatov. Čeprav vse več govorimo o njej, je komunikacije tako v osebnih kot tudi poslovnih odnosih pogosto premalo, je neprimerna ali pa preprosto ne prinese željenih rezultatov.

Kako pogosto v primeru kratkih časovnih rokov, večjih obremenitev in drugih stresnih situacij preprosto pozabimo kako pomembno je jasno in natančno podajanje ter razumevanje različnih informacij? Torej da se pogovarjamo, slišimo in razumemo. In kolikokrat v organizacijah zaradi različne izobrazbe in področja delovanja govorimo drug drugemu povsem nerazumljiv jezik, pa se tega sploh ne zavedamo?

Na delavnici bomo delili svoje izkušnje in na primerih iz prakse postavljali strategije za komunikacijo, ki nas povezuje, motivira in pripomore k pozitivnih rezultatom.



Nika Deu

Nika Deu je psihoterapevtka in executive coach z bogatim zaledjem poslovnih izkušenj, poznavanjem ustroja podjetij in razumevanjem človeške psihe.

Njena poklicna pot na področju marketinga in odnosov z javnostmi se je začela v multinacionalnih podjetjih, kot sta McDonald's in Philip Morris, leta 1998 pa se je v vlogi direktorice marketinga in odnosov z javnostmi pridružila prvi slovenski komercialni televiziji Pro Plus, kjer je delovala 10 let, vse do odločitve, da stopi na samostojno pot.

Začela je s študijem Transakcijske analize pod mentorstvom Dr. Zorana Milivojevića in si pridobila certifikat Transakcijski analitik – Coach. Na začetku samostojne poslovne poti je sodelovala pretežno s podjetji v vlogi zunanjega svetovaleca in združevala znanja s področja strateškega marketinga in coachinga. Ob tem ser je ves čas nadaljne izobraževala v smeri psihoterapije.

Trenutno je specializantka transakcijske analize, smer psihoterapija (CTA-P) in v procesu pridobitve magistrske diplome iz psihoterapevtskih znanosti na Univerzi Sigmund Freud.

Kot psihoterapevtka in svetovalka deluje v svoji praksi v Ljubljani.

www.nikadeu.si

Kače s kravatami

Neokapitalistični duh časa je v prenekatero moderno korporacijo vnesel nemir, v katerem štejejo zgolj rezultati in hitro povrnjeni vložki. Nenehna ogroženost in kriza ustvarjata idealno okolje za izbor ljudi, ki naj bi na vodilnih mestih enostavno znali in zmogli narediti kar je narediti treba. Posledično se postavlja dolgoročno in srednjeročno strateško razmišljanje na stranski tir. V mnogih organizacijah je skrb za človeka in pravo upravljanje strateških virov le še mit iz preteklosti.

V takih okoljih prosperirajo vodje, ki brez večjih moralnih zadržkov leporečijo o vrednotah in kulturi ter razvoju zaposlenih. Ob brezkompromisnem pehanju za edinim ciljem - rezultati - pa za seboj puščajo izčrpane in izpraznjene ljudi, pogosto pa tudi podjetja.

Kako prepoznamo kačo s kravato in kakšne možnosti imamo, da nas ne potegnejo v svojo igro?



Tina Bončina

Tina Bončina je zdravnica in psihoterapevtka. Zaključila je študij transakcijske analize pri dr. Zoranu Milivojeviću in znanje nadgrajevala tudi na podiplomskem študiju psihoterapije na Katedri za psihiatrijo Medicinske fakultete v Ljubljani. Je prva slovenska terapevtka in edukatorka Logosinteze – izobraževanje je zaključila pri dr. Willem Lammersu. Po študiju medicine na Medicinski fakulteti Univerze v Ljubljani je delala na Kliničnem centru in Psihiatrični kliniki Ljubljana. Ima izkušnje z individualno, partnersko in družinsko terapijo ter terapijo otrok in mladostnikov. V slovenščino je prevedla knjigo dr. Zorana

Milivojevića: Igre, ki jih igrajo narkomani (2013, založba Modrijan.)

“Izgorelost, stil dela in driverji”

Izgorelost je posledica izčrpavajočih odnosov in načina dela. Na predavanju bom predstavila različne stile dela v povezavi z različnimi gonili pri zaposlenih. Pregledali bomo, katera profili so bolj izpostavljeni kroničnemu stresu in kateri bolj prožni v napornih situacijah. Ker je izgorelost psihosomatska bolezen, zahteva tako somatsko in psihoterapevtsko zdravljenje - pregledali bomo povezave med fizičnimi reakcijami in psihičnimi simptomi ter kako jim pristopiti v obravnavi.



Obrazložitev strokovnih oznak v transakcijski analizi:

CTA : certificirani transakcijski analitik (Certified Transactional Analyst),

PTSTA : začasni učitelj in supervizor transakcijske analize (Provisional Teacher and Supervisor of Transactional Analysis)

TSTA : učitelj in supervizor transakcijske analize (Teaching and Supervising of Transactional Analyst)

Za področje:

P – psihoterapija (angleško P – psychotherapy)

C – svetovanje (angleško C – counselling)

O – organizacija (angleško O – organisational)

E – izobraževanje, (angleško E – educational)

