

**SVET ODNOSOV:
UPRAVLJANJE S KONFLIKTI IN NAPETOSTMI V
SKUPINAH**

DOC. DR. TADEJ PRAPROTNIK, FAKULTETA ZA HUMANISTIČNE ŠTUDIJE, UNIVERZA NA PRIMORSKEM

SVETОВI NAŠEGA UČENJA, DELOVANJA IN USTVARJANJA

Strokovni posvet mreže Slovenska univerza za tretje življenjsko obdobje

Četrtek, 23. april 2026, ob 9. uri

City hotel Ljubljana, Dalmatinova ulica 15, dvorana C1

Splošno o odnosih in konfliktih

- Obstaja mit, da se nam odnosi kar zgodijo.
- Ljudje verjamejo, da moramo **zgolj najti sorodno dušo**, in odnosi bodo odlični.
- V resnici je treba na odnosu delati, **imeti namero**.
- Potrebujemo spretnost, znanje, čustveni napor.
- **Zdravi odnosi niso tisti, ki ne vsebujejo konfliktov, temveč tisti, v katerih vpleteni konflikte uspešno rešujejo.** (Ule 2009, 375-388)

Neizraženi – izraženi konflikt

- Včasih osebe prikrijejo nezadovoljstvo in konflikt se ne izrazi.
- Osebe nezadovoljstva ne izrazijo, ker se **bojijo, da bodo s tem ogrozile odnos.**
- Ravno izražanje konflikta lahko odnose stabilizira, saj se tako razrešijo neprijetne situacije in napetosti.
- Potisnjena napetost se kopiči in se lahko stopnjuje v sovražnosti. (Ule 2009, 375-388)

Strategije soočanja s konflikti v odnosu

- Konflikt, ki ga uspemo razrešiti, prispeva k izboljšanju kakovosti odnosa.
- Konflikt signalizira potrebo po spremembi – **priložnost za redefiniranje odnosa**
- Ponavljanje konflikta kaže na problematičnost odnosa,
- Uspešno upravljanje konfliktov odnos okrepi
- **Konflikt ponuja informacije o medsebojnih potrebah** (Ule 2009, 375-388)

Za uspešno reševanje konfliktov in soočanje z njimi je potrebno:

- **Znati izraziti občutke in čustva**, tudi negativna, da jih ne projiciramo na partnerja
- Da se ne počutimo krive in **se ne opravičujemo za svoje občutke**, čustva
- Da govorimo natančno in o tem, kar nas v odnosu dejansko moti
- **Odgovorni smo predvsem za svoje vedenje in odzive**, ne pa za vedenje drugih oseb in za njihove odzive na konflikte
- Kolikor manj sprejemamo odgovornost za svoje početje, toliko bolj smo pripravljeni pripisovati odgovornost za odnose drugim ali silam zunaj sebe. (Ule 2009, 375-388)

Prepoznavanje lastnih občutkov in prevzemanje odgovornosti za lastne občutke je temeljni pogoj za uspešno razreševanje konfliktov.

Krivda in zdravo razmejevanje /ugajanje

- **Zakaj takoj po tem, ko rečem “ne”, občutim krivdo?**
- Težko postavljanje mej - izogibanje sporom.
- Ugajanje partnerjem/nadrejenemu
- Oseba ugotovi, da je “povsem izgubila sebe” in da so drugi “sebični” (Vir: Milivojević, 2010.)

Se počutite slabo/neudobno, če rečete ne?

Kako konkretno izvedemo situacijo/razmejevanje?

- Oseba A: Rad bi ti izrazil moje občutke... Ko si mi rekel X, se je v meni pojavil občutek Y.
- Oseba A: Želim, potrebujem
- Oseba B: Ali želiš moj odziv, pojasnilo ?
- Vprašamo: kaj potrebuješ od mene?

Osebe ne tolažimo/ne analiziramo

Vaje/Samorefleksija

Če se mi nekaj ne zdi prav, tega ne naredim.

Vedno Večinoma Včasih Redko Nikoli

- Če ste izbrali „vedno“, ste verjetno čustveno inteligentna oseba
- Večina nas vsaj občasno stori kaj, kar mislimo, da ni prav (kljub zavedanju, da se nismo pravilno odločili).
- V tem primeru je pomembno, da na tem spoznanju gradimo, se učimo iz negativnih izkušenj (Vir: Wood, Tolley, 2004, 20.)

Vaje/Samorefleksija

Nekdo oporeka vašim besedam. Kako se odzovete?

- **A: Ravno to sem pričakoval od tebe.**
- **B: Kaj je narobe z mojim stališčem?**
- **C: Zavedam se, da to ni edino možno stališče, zato bi rad slišal, kaj si o mojih besedah mislijo drugi.**

Vprašanje se nanaša na našo odprtost za mnenja drugih.

- Odgovor C predstavlja čustveno najinteligentnejši odgovor – izziva ne jemljete osebno, o problemu ste se pripravljene pogovarjati.
- Odgovor A je najslabši- gre za odziv v obliki napada na osebo, ki vam je ugovarjala. (Vir: Wood, Tolley, 2004, 29.)

Vaje/Samorefleksija

Kot vodja oddelka/enote ste sprejeli napačno odločitev, kar bo neugodno vplivalo na podrejene. Kako se odzovete?

- Poskušate razmisliti, kako bi najlažje nekoliko omilili škodo.
- Molčite in medtem krivdo zvalite na nekoga drugega.
- Prizadetim se opravičite in navedete predloge za zmanjšanje škode.

Vprašanje zadeva vaš odnos do drugih v okviru družabnih veščin.

- Najbolje C: Kadar pri delu napravimo napako, je s stališča čustvene inteligentnosti **treba sprejeti odgovornost** in poiskati načine, ki bodo zmanjšali škodo (Odgovor C).
- Najslabše B: **Najslabše je krivdo zvaliti na koga drugega** (odgovor B) ali omejiti nastalo škodo (odgovor A), saj zelo verjetno vse skupaj poslabšamo. (Vir: Wood, Tolley, 2004, 31.)

Če si želimo zdravega odnosa, je ključno postavljanje jasnih mej v vseh odnosih

1. Čustvene meje

- Čustvene meje se nanašajo na naše občutke.
- Mejo postavimo takrat, ko nam je ob nečem čustveno neprijetno.
- "O tem še ne zmorem govoriti."
- "Prosim, ne povzdiguje glasu."
- "Trenutno sem preobremenjen in potrebujem čas zase." (Vir: Sensa 2023)

2. Časovne /energijske meje

- Pomembno je, da cenimo svoj čas in energijo.
- "Lahko ostanem samo eno uro."
- "Med službo se ne morem pogovarjati."
- "Moja urna postavka za ta projekt je..."
- "Danes ne morem. Se lahko dogovoriva za drug termin?," (Vir: Sensa 2023)

Če si želimo zdravega odnosa, je ključno postavljanje jasnih mej v vseh odnosih

3. Intelektualne meje

- Preprečimo nepotrebne razprave, ki bi nas lahko izčrpale.
- Vsiljevanje stališč.
- "Dajva se strinjati s tem, da se pač ne strinjava."
- "O tem ne želim razpravljati."(Vir: Sensa 2023)

4. Fizične meje

- Fizični stiki, materialne dobrine, osebni predmeti.
- "Nisem ljubitelj objemov. Si dava petko?"
- "Prosim, ne uporabljaj mojih osebnih stvari."
- "Ne morem ti dati denarja."(Vir: Sensa 2023)

Kaj se dogaja, če nimamo zdravih mej?

- Brez zdravih mej izgubimo zdravo ravnovesje v življenju (ostajamo v službi dlje)
- Odgovarjamo na službena sporočila tudi izven našega delovnega časa (vodi do občutkov preobremenjenosti ali izgorelosti)
- Povečana tesnoba, stres, izgubljen oz. »zapravljen« čas, finančne težave in težave v osebnih odnosih z bližnjimi.
- Dobri odnosi pomagajo tudi pri krepitvi samozavesti. (NIJZ 2020)

Ugajanje drugim: ali vam je to poznano?

- Ali je pomembno, kako nas vrednotijo drugi?
- Nekateri posamezniki sami sebe vrednotijo na podlagi tega, kako jih vrednotijo drugi.
- V želji zadovoljiti druge ne postavljajo lastnih mej.
- Pomanjkanje samozavesti.
- **Iskanje potrditve v drugih.**
- Tako delovanje izvira v prepričanju, da **tak kot sem, nisem dovolj dober** (NIJZ 2020)

Prizadevanje, da bi ugajali, je nevarna past (Epiktet)

- Nikoli **ne bodite odvisni od občudovanja drugih**.
- Vedeti, da ne veste in biti pripravljeni **priznati, da ne veste**, je resnična moč in ustvarja prostor za učenje
- Delo, ki je v korist vam samim, opravljajte ne glede na čast in občudovanje.
- Lastne vrednosti vam ne more podeliti nihče.
- **Na to, kako vas dojemajo drugi, ne moremo vplivati**, in če to poskušamo, le zapostavljamo svoj značaj
- Ne prizadevajte si, da bi vas drugi imeli za modre.
- Naj vas ne bremenijo misli: „Ljudje ne mislijo dobro o meni“ in „Nič ne pomenim“

Kaj želimo s postavljanjem mej doseči? Vprašajmo se naslednje:

- Kaj mi povzroča nepotreben stres ali nelagodje?
- Koga ali česa se veselim?
- Koga ali česa me je strah?
- Kaj v mojem življenju me izčrpava?
- Kaj mi daje občutek varnosti, podpore in lastne vrednosti?
(NIJZ 2020)

VAJA: Kaj želite doseči s postavljanjem mej?

- Poskušajte osebi pojasniti, zakaj to mejo vzpostavljate, da bo sogovornik to razumel in lažje sprejel. Izogibajte se »ti stavkom«, ki zvenijo obtožujoče, in sprožijo, da se začne sogovornik braniti. Uporabljajmo »jaz stavke«:

1. Izpostavimo situacijo, v kateri želite postaviti mejo, npr.:

- **»Ko mi pišeš dolga sporočila čez cel dan ...«**

2. Izrazimo, kako se ob tem počutimo

- **»... se počutim pod pritiskom in v stiski, ...«**

3. In opišemo posledice za nas:

- **»... ker zaradi službe in drugih obveznosti čez dan nimam dovolj časa, da bi ti primerno poglobljeno odgovoril/-a.**

4. Na koncu sledi predlog:

- **...zato predlagam, če se v času delovnika zadrživa dolgih sms-sporočil oziroma naj bodo omejena zgolj na nujne informacije, ki zadevajo najine dogovore. (NIJZ 2020)**

Kaj je konflikt?

- Situacija, v kateri dejanje ene osebe onemogoča, otežuje ali ovira dejanje druge osebe.
- Situacija, ko vedenje enega ovira izpolnjevanje potreb drugega
- Medosebni proces, do katerega pride, ko dejanja ene osebe ovirajo delovanje druge. (Iršič, 2023, 69)

Začetna točka konflikta

- Pomembno je ločevanje posameznih dogodkov v konfliktu.
- Najpogostejše in napačno vprašanje je: Kdo je začel konflikt?
- Pravo vprašanje ni, kdo je začel konflikt ali kdo je “krivec” ampak, **kdaj se je začel konflikt?** (Brečko 2023)

Vrste konfliktov glede na različne neusklajenosti

- Neusklajenost informacij
- Neusklajenost znanja
- Neusklajenost pomena besed ali pojmov (rešitev: Kaj misliš s to besedo?)
- Neusklajenost namena sporočila (prvi želi biti slišan-izrazna komponenta, drugi pa njegovo sporočilo zaznava kot zahtevo –vplivna komponenta. Konflikt odpravimo tako, da pojasnimo namen sporočila-Rad bi samo, da me slišiš. Samo poslušaj me.)
- Neusklajenost ciljev, stališč, zanimanj, želja, pričakovanj, prepričanj, vrednot, navad (kako stiskamo zobno pasto?)
- Neusklajenost delovanja – individualist, timski delavec pričakuje pogovor, skupno odločanje
- Neusklajenost pozornosti, motiviranosti, odgovornosti
- Neusklajenosti odnosov do drugih
- Neusklajenost pomembnosti odnosa (Iršič, 2023, 83-97)

Principi doseganja soglasja: Kako doseči dogovor?

- Naučinkovitejši stil je win-win (zmagaš-zmagam),
- Kaj so konkretni postopki in procesi,
- Kako ravnati v konkretnih situacijah.

Princip 1: Ločite problem od ljudi

- Največja past je razmišljanje, **kaj je narobe z osebo, s katero ste zapadli v konflikt.**
- “Le kaj za vruga je narobe s to osebo?” V tem primeru je “vojna” skorajda neizogibna.
- Osredotočite se na dogodek, situacijo, vedenje in na problem in ne na človeka.
- **V konfliktu morate napadati problem, ne pa ljudi.**

Ljudje se na osebni napad odzovemo na tri možne načine.

- 1. silovito udarimo nazaj, torej napademo in konflikt se razplameni.
- 2. enostavno zbežimo, kar pomeni, da se konflikt ne rešuje.
- 3. preprosto “zmrznemo”, otrpnemo in ne ponudimo nikakršnega odziva. (Brečko 2023)

Princip 2: Osredotočite se na interese in ne na pozicije

- Osredotočanje na interese pomeni, da ste sposobni pogledati izza pozicije, ki jo nekdo ima v konfliktu.
- Veliko ljudi se pogosto pogaja za pozicijo in ne za interese.
- Jasno in nedvoumno spregovorite o svojih interesih in se nikar ne pogajajte za pozicije. . (Brečko 2023)
- **Pozicije: Kdo pa misliš da si, da mi boš govoril?, Ali misliš, da si moja mama? Misliš, da samo ti vse veš?**

JAZ SPOROČILA: poročanje namesto vplivanja

- Ko pride do napetosti, se običajno osredotočamo zgolj na drugega.
- Običajno je veliko lažje govoriti o drugem ali prekiniti komunikacijo, kot pa govoriti o sebi oz. poročati o tem, kaj se z nami dogaja.
- Čeprav je lahko očitno, da drugi trpi, smo osredotočeni na svojo bolečino.
- Hkrati tudi drugi prav tako ne upošteva naše bolečine.
- Namesto da zahtevamo spremembo vedenja pri drugem, **začnimo poročati o našem počutju**, omogočimo, da se drugemu 'odprejo oči'. (Iršič, 2018)

Tehnike za akcijsko obvladovanje konfliktov: tehnike ohranjanja sodelovanja

- Sporočanje o sebi, izražanje želja: **Rad bi izrazil, Želim si, Potrebujem...**
- Tudi povratna sporočila pričnemo z „Jaz“
- Kadar..., se počutim..., raje bi....
- **Kadar vpiješ name, me to vznemiri in prizadane.** Raje bi, da mi mirno poveš, kaj te moti oziroma kaj pričakuješ od mene
- **Kadar zamujaš, se počutim nespoštovano.** Raje bi, da si točen.
- **Kadar mi na vprašanje ne odgovoriš takoj, se počutim neupoštevanega.** Raje bi, da mi odgovoriš takoj ali poveš, da še premišljuješ.
- Premalo konkretno sporočilo: Kadar mi ne pomagaš, se počutim slabo. (Iršič, 2023, 180-181)

Tehnike za akcijsko obvladovanje konfliktov: preverjanje razumevanja in razjasnjevanje

- Prošnja po pojasnilu, kadar nismo prepričani o pomenu
- Sogovorniku damo možnost, da prepozna napako v našem razumevanju
- **„Če te prav razumem, pričakuješ, da ti bom pomagal pri pripravi poročila. Kako želiš da ti pomagam pri pripravi poročila?“** (prošnja po pojasnilu)
- **„Če zamudim, se počutiš nespoštovano. Sem te pravilno razumel?“** (Iršič, 2023, 184)

Kaj je pritožba?

Oseba jasno pove, kaj ga moti, in **obsoja partnerjevo dejanje**, ne osebe, ter obenem pove, kako je nanj to delovalo.

- „**Ker si pozabil iz čistilnice prinesiti obleko, sem pomislila, da ti ni več mar zame**“

-V osebnem kritiziranju **napadamo partnerja kot osebo**:

- „**Vedno si tako sebičen in neobziren. Dokaz več, da ti ne morem zaupati.**“

- Takšno kritiziranje **osebo sramoti, prezira** in vodi v obrambno odzivanje. (Vir: Goleman, 1999, 162-178.)

Kako se pritožiti partnerju/sodelavcu? Obstaja formula XYZ:

- Ko si storil X,
- sem začutil Y,
- in tisti hip bi mi bilo ljubše, če bi naredil Z

V praksi to pomeni denimo naslednje:

- Ker mi nisi sporočil, da boš zamudil na večerjo,
- sem se počutila ponižano in sem bila jezna,
- želela bi si, da bi me poklical in mi sporočil, da boš pozen.

(Goleman, 1999: 162-178)

Pri izražanju naše zaskrbljenosti lahko uporabimo dve formuli:

Mehkejša formula je bolj primerna za intimna razmerja (XYZ formula, uporaba JAZ-izjav):

- “Ko povzdigneš glas, se počutim osramočenega.”

Trša formula je primernejša za poslovna okolja.

(Naredil si..._____ in to zame predstavlja problem, zato ker_____.

- “Nadrla si pacienta in to zame predstavlja problem, ker bom jaz odgovarjal za morebitne pritožbe”.
- “Nadrla si natakarka in to predstavlja zame problem, ker vsak dan hodim sem na malico.” (Brečko 2023)

Žena nervozno vpraša: „**Ali ti ni dovolj tega buljenja v TV?**“

- S svojim nervoznim spraševanjem sporoča
- **nezadovoljstvo z moževim vedenjem** in posredno tudi
- **nezadovoljstvo z njunim odnosom**
- Vprašanje navidezno sprašuje po moževem počutju
- Pričakujemo lahko oster odgovor: „Kaj me motiš, kmalu bo konec tekme.“

Če bi se izrazila drugače: „**Rada bi se nekaj pogovorila s teboj..**“

- Odgovor bi bil drugačen, pa tudi njuno počutje. (Ule 2009, 258-313)

Simulacije / Primeri upravljanja s konflikti v skupini

1. Konflikt obravnavajte kot normalen pojav

- Konflikti niso nujno negativni – kažejo na različne potrebe, vrednote ali stile dela.
- Cilj ni »zmagati«, ampak najti delujočo rešitev.

2. Osredotočenost na vedenje, ne na osebnost

- **Namesto:** »Ti si vedno problematičen«
- **Raje:** »Ko se dogaja X, to vpliva na skupino tako, da...«

3. Jasna pravila skupine

- Dogovorjena pravila (npr. spoštljiv govor, ne prekinjamo, držimo se teme).
- Če pravil ni, jih je smiselno skupaj oblikovati.

4. Aktivno poslušanje

- **Povzemanje slišanegea:** »Če te prav razujem...«
- **Preverjanje razumevanja** zmanjšuje eskalacijo.

Simulacije / Primeri upravljanja s konflikti v skupini

1. Prepoznajte vrsto motečega vedenja

- Moteča oseba ni vedno “težavna” – pogosto gre za:
- potrebo po pozornosti,
- občutek neslišnosti,
- stres ali osebne frustracije,
- nejasno vlogo v skupini.

Simulacije / Primeri upravljanja s konflikti v skupini

2. Takojšnja, mirna intervencija (če je potrebno)

- Če oseba:
- prekinja,
- razvrednoti druge,
- prevzame preveč prostora,

lahko vodja ali član skupine reče:

- **»Rad/a bi, da damo prostor še drugim.«**
- **»Ostanimo pri temi.«**
- **»Tole zveni pomembno, predlagam, da se vrnemo kasneje.«**

Ključ: mirno, jasno, brez sramotenja.

Simulacije / Primeri upravljanja s konflikti v skupini

3. Pogovor ena-na-ena (zelo učinkovito)

- Če se vedenje ponavlja:
- Pogovor izven skupine.
- Opisati konkretno vedenje in njegov učinek.
- Vprašati po njihovem pogledu.

Primer:

- **»Opazil/a sem, da pogosto posežeš v besedo drugim. To v skupini povzroča napetost. Kako ti vidiš situacijo?«**

Cilj: sodelovanje, ne kaznovanje

Simulacije / Primeri upravljanja s konflikti v skupini

4. Jasne meje in pričakovanja

Če razumevanje ne zadošča:

- jasno povedati, kaj je sprejemljivo in kaj ne,
- povezati z namenom skupine.

Primer:

- **»V tej skupini potrebujemo spoštljivo komunikacijo. Če se to ne bo upoštevalo, bomo morali spremeniti način sodelovanja.«**

Simulacije / Primeri upravljanja s konflikti v skupini

Čemu se je dobro izogibati ?

- Ignoriranju problema (napetost raste).
- Sarkazmu ali javnemu poniževanju.
- Zavezništvom proti eni osebi.
- Oznakam (»težaven«, »toksičen«).

Dober vodja:

- skrbi za proces, ne za "kdo ima prav",
- ustvarja varno okolje,
- ukrepa pravočasno,
- ostaja nevtralen, a odločen.

PRIMER 1: Oseba, ki stalno prekinja druge: Na sestanku ena oseba pogosto vskoči v besedo in prevzame pogovor. Drugi postajajo tiho in razdraženi.

✘ Nekonstruktivno

- **Vodja:**
- »Spet prekinjaš. Vedno moraš imeti zadnjo besedo.«
- *(Oseba se brani ali zapre, napetost naraste.)*

✔ Konstruktivno – takojšnja intervencija

- **Vodja:**
- »Predlagam, da slišimo misel do konca. Potem boš na vrsti tudi ti.«
- »Dogovorimo se: govorimo eden po eden.«

PRIMER 2: Moteča oseba razvrednoti ideje drugih: Udeleženeec se posmehuje predlogom drugih: »*To nima smisla.*«

✘ **Nekonstruktivno**

- **Vodja:**
- »Ne bodi tako negativen.«
- (*Nejasno, brez usmeritve.*)

✔ **Konstruktivno – preusmerjanje**

- **Vodja:**
- »V tej skupini kritiko izražamo s predlogi. Kako bi ti to idejo izboljšal?«
- »Prosil/a bi za spoštljiv način izražanja.«

PRIMER 3: Pasivno-agresivno vedenje: Oseba zavija z očmi, vzdihuje, pripomni: »Saj je vseeno.«

 **Konstruktivno – naslovitev vedenja**

- **Vodja:**
- »Opažam/imam občutek, da si nezadovoljen/na. Bi želel/a povedati, kaj te moti?«
- Če ne želi:
- »V redu. Če se boš kasneje želel/a vključiti, imaš prostor.«

PRIMER 4: Ena oseba zavzame preveč prostora:
Udeleženec dolgo govori, ostali nimajo priložnosti.

 **Konstruktivno – strukturiranje**

- **Vodja:**
- »Hvala za to. Predlagam, da damo zdaj prostor še komu drugemu.«
- »Zaradi časa te bom prekinil/a – pomembno je, da slišimo več pogledov.«

PRIMER 5: Jasna meja (zadnja stopnja): Oseba kljub več poskusom nadaljuje z neprimernim vedenjem.

 **Konstruktivno, a odločno**

- **Vodja:**
- **»Če se bo to vedenje nadaljevalo, bomo morali spremeniti način sodelovanja. Pomembno mi je, da skupina ostane varna za vse.«**

LITERATURA IN VIRI

- Brečko, Danijela. 2023. Ravnanje s konflikti : za več zadovoljstva in manj stresa. Ljubljana: : Sofos, Inštitut za upravljanje znanja in razvoj talentov, <https://sofos.si/wp-content/uploads/2023/11/Ravnanje-s-konflikti-za-ve%C4%8D-zadovoljstva-in-manj-stresa.pdf>
- Chat GPT. 2026. Oblikovanje primerov in simulacij na prosojnicah 29-39.
- Epiktet. 2009. Umetnost življenja : klasični priročnik o kreposti, sreči in učinkovitosti. Založba Eno: Nova Gorica.
- Fisher, Roger, William Ury, in Bruce Patton. 1998. Kako doseči dogovor: umetnost pogajanja. 1. natis. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
- Goleman, Daniel. 1997. Čustvena inteligenca : zakaj je lahko pomembnejša od IQ. Mladinska knjiga: Ljubljana.
- Iršič, M. 2018. Uvod v razreševanje konfliktov v medosebnih odnosih (1. elektronska izd.). Zavod Rakmo. <http://www.rakmo.si/literatura/e-knjige.html>
- Iršič, M. 2023. Umetnost obvladovanja konfliktov, Zavod RAKMO: Ljubljana.
- Milivojević, Zoran. 2010. Krivda čustveno opismenjevanje, Viva, dostopno prek <https://viva.bhc.si/8996515/Custveno-opismenjevanje-krivda>
- NIJZ. 2020. Postavljanje osebnih mej v odnosih. MIRA; Nacionalni program duševnega zdravja. <https://www.zadusevnozdravje.si/pomagam-sebi/nasveti-za-boljse-pocutje/postavljanje-osebnih-mej-v-odnosih/>
- Praprotnik, Tadej. 2025. Skupaj premagajva konflikt in ne obratno: učno gradivo za spremljanje krajšega izobraževanja oziroma usposabljanja. Koper: [T. Praprotnik]. <https://repositorij.upr.si/lzpisGradiva.php?id=21168>.
- Sensa. 2023. 4 meje, ki jih morate postaviti v vsakem odnosu, <https://sensa.metropolitan.si/za-navdih/4-meje-ki-jih-morate-postaviti-v-vsakem-odnosu/>
- Ule, Mirjana. 2009. Psihologija komuniciranja in medosebnih odnosov. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, Založba FDV.
- Wood, Robert, Harry Tolley. 2004. Ocenite svojo čustveno inteligenco, Lisac&Lisac: Ljubljana.