

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA SOCIALNO DELO

DIPLOMSKA NALOGA

**ZATON SOCIALNEGA DELA V DELOVNIH
ORGANIZACIJAH**

MAJA RAJTAR

LJUBLJANA 2016

PODATKI O DIPLOMSKI NALOGI

Ime in priimek: Maja Rajtar

Naslov: Zaton socialnega dela v delovnih organizacijah

Kraj: Ljubljana

Leto: 2016

št. strani: 123

št. prilog: 2

št. tabel: 4

št. grafov: 0

št. slik: 0

št. virov: 31

Mentorica: Doc. dr. Bojana Mesec

Diskriptorji: socialno delo, delovna organizacija, delokrog socialnih delavk v organizacijah, kadrovska dejavnost, problemi socialnega dela v organizacijah, ohranjanje in nadaljnji razvoj

Povzetek:

Začetki socialnega dela v delovnih organizacijah v Sloveniji segajo v 50. leta prejšnjega stoletja in sovpadajo z začetki kadrovske dejavnosti, s katero sta bila tesno povezana. Razvoj se je nadaljeval v 60. in 70. letih, ko je prišlo do profesionalizacije socialnega dela in takrat so se socialne delavke v organizacijah precej dobro uveljavile. V 90. letih pa se je začelo število socialnih delavk v organizacijah močno zmanjševati in tako imajo v današnjem času le še redke organizacije zaposleno socialno delavko. V teoretičnem delu diplomske naloge sem podrobneje predstavila razvoj socialnega dela v organizacijah od začetkov pa vse do danes, delokrog socialnih delavk v organizacijah ter povezovanje socialnega dela v organizacijah s kadrovske dejavnostjo. Poleg tega sem se osredotočila tudi na probleme, s katerimi se socialno delo v organizacijah spopada ter na možne dejavnosti za njegovo ohranjanje in nadaljnji razvoj. V praktičnem delu diplomske naloge sem opravila intervjuje s štirimi socialnimi delavkami v delovnih organizacijah. Zanimalo me je predvsem kakšna je vloga socialnih delavk v organizaciji, njihovo zadovoljstvo s položajem in elementi dela znotraj organizacije, njihov delokrog ter v kolikšni meri se povezujejo s socialnimi delavkami na podobnih delovnih mestih. S svojo diplomsko nalogo sem želela prikazati sedanje realno stanje socialnega dela v organizacijah, poleg tega pa tudi opozoriti na morebitne dejavnosti, ki lahko vsaj pripomorejo k ohranitvi te izredno pomembne panoge.

Title: The decline of occupational social work

Descriptors: social work, working organization, working activities of social workers, human resources department, problems of occupational social work, preservation and further development

Abstract:

The beginnings of occupational social work in Slovenia started in 1950s together with human resource department, which were also closely related together. The further development continued in the 1960s and 1970s, where the first professionalism of social work started and the social workers were incorporated in the organisations. The first decline of occupational social work started in the 1990s, where now organisations employ almost no social workers at all. The development of occupational social work from the early beginnings until now were presented at the theoretical part of the thesis, as well as the purview of social workers in organisations and linking occupational social work with human resource department. Furthermore, the focus of the thesis was on issues of occupational social work, their current activities and further development. Four interviews with occupational social workers were done at the practical part of the thesis. The key questions were the satisfaction of the work position and elements of work within the organisation, their purview and to what degree are other work positions closely linked with social workers. With this thesis I am trying to explain the reality of occupational social work and point out activities, which are trying to preserve this extraordinary branch.

Univerza v Ljubljani
Fakulteta za socialno delo

Maja Rajtar

ZATON SOCIALNEGA DELA V DELOVNIH
ORGANIZACIJAH

Diplomsko delo

Mentorica: Doc. dr. Bojana Mesec

Ljubljana, 2016

PREDGOVOR

V Sloveniji se je socialno delo v delovnih organizacijah skupaj s kadrovsko dejavnostjo začelo razvijati že v 50. letih prejšnjega stoletja. Razvoj se je nadaljeval s profesionalizacijo tega poklica in vse do 90. let prejšnjega stoletja je bila ta veja socialnega dela precej dobro uveljavljena. Z obdobjem tranzicije in prehodom v kapitalistični sistem pa je prišlo do velikih sprememb in kar naenkrat se je pojavilo vprašanje o tem, če delovne organizacije sploh še potrebujejo socialne službe. V tistem času se je ogromno organizacij poistovetilo s političnim sloganom »Sociala ven iz podjetij«, kar pa je privedlo tudi do množičnega odpuščanja socialnih delavk. Od prej razmeroma dobrega položaja socialnih delavk v delovnih organizacijah so se naenkrat znašle v zelo nezavidljivem položaju, ki pa se tudi v prihodnosti ni več bistveno izboljševal. Tako imajo v današnjem času le še redke delovne organizacije znotraj svojih vrst zaposleno socialno delavko.

Cilj moje diplomske naloge je prikazati sedanje realno stanje socialnega dela v delovnih organizacijah, ter nenazadnje prispevati tudi k prepoznavnosti te izredno pomembne veje socialnega dela. Kljub temu, da gre za področje socialnega dela, ki v današnjem času ni več tako reprezentativno in je v primerjavi z nekaterimi drugimi področji razmeroma majhno, pa se mi zdi pomembno, da se ga kljub vsemu ne jemlje samoumevno ali pa nanj celo pozabi. To lahko preprečimo z različnimi dejavnostmi za boljšo promocijo tega poklica ter izboljšavo njegove prepoznavnosti. Pri tem imam v mislih tako Fakulteto za socialno delo, različna združenja in organizacije kot je Društvo socialnih delavk in delavcev Slovenije, delovne organizacije, poleg tega pa tudi socialne delavke v delovnih organizacijah, da bi jasneje izpostavile pomembnost svojega poklica znotraj organizacije.

Naloga je sestavljena in teoretičnega in praktičnega dela. V teoretičnem delu sem se osredotočila na delokrog socialnih delavk v delovnih organizacijah, poleg tega pa sem se podrobneje posvetila stanju in razvoju socialnega dela v organizacijah v času obdobja tranzicije v 90. letih in po njem. Govorim o problemih tega področja socialnega dela ter o možnostih za njegovo ohranjanje in nadaljnji razvoj. V praktičnem delu prikazujem rezultate kvalitativne analize podatkov, ki sem jih pridobila s pomočjo nestrukturiranih odprtih intervjujev. V raziskavi so sodelovale štiri socialne delavke in ena kadrovska delavka, ki so zaposlene v delovnih organizacijah.

Za pomoč pri pisanju diplomske naloge se iskreno zahvaljujem mentorici
Doc. dr. Bojani Mesec in As. mag. Tamari Rape Žiberna.

*Zahvaljujem se vsem **socialnim delavkam v delovnih organizacijah**, ki so sodelovale v*
raziskavi in pripomogle k nastanku diplomske naloge.

*Nenazadnje pa se zahvaljujem tudi svoji **mami** in pa **Alenu** za vso izkazano vzpodbudo,*
podporo in pomoč na moji celotni študijski poti.

Iskrena hvala vsem!

KAZALO

1. TEORETIČNI UVOD	11
1.1. Delovna organizacija, delo in pomen človeškega dejavnika v delovni organizaciji ..	11
1.1.1. Delovna organizacija.....	11
1.1.2. Delo in pomen človeškega dejavnika v delovni organizaciji	11
1.2. Socialno delo v delovnih organizacijah	12
1.2.1. Socialno delo	13
1.2.2. Socialno delo v delovnih organizacijah kot posebno področje socialnega dela	13
1.3. Pregled razvoja socialnega dela v delovnih organizacijah	15
1.3.1. Razvoj socialnega dela v delovnih organizacijah v nekaterih razvitejših evropskih državah	16
1.3.2. Razvoj socialnega dela v delovnih organizacijah v ZDA	20
1.3.3. Razvoj socialnega dela v delovnih organizacijah v Sloveniji	22
1.4. Aktivnosti, naloge, cilji, metode dela ter vloga socialnega dela v delovnih organizacijah.....	27
1.5. Sodelovanje socialnega dela v delovnih organizacijah z drugimi strokovnimi službami.....	31
1.5.1. Povezovanje socialnega dela v delovnih organizacijah s kadrovsko funkcijo.....	33
1.6. Kadrovski management in management kadrovskih virov	36
1.6.1. Zgodovinski pregled razvoja moderne kadrovske funkcije	37
1.6.2. Profesionalizacija kadrovske funkcije in oblikovanje kadrovskih služb v Sloveniji ..	38
1.7. Problemi socialnega dela v delovnih organizacijah	44
1.8. Ohranjanje in nadaljnji razvoj socialnega dela v delovnih organizacijah	48
2. PROBLEM.....	52
2.1. Pobuda za raziskavo.....	52
2.2. Cilj moje raziskave je odgovoriti na naslednja raziskovalna vprašanja.....	53
3. METODOLOGIJA	54
3.1. Model raziskave ter teme.....	54
3.2. Merski instrument.....	54

3.3. Opredelitev enot raziskovanja	55
3.4. Zbiranje podatkov	56
3.5. Obdelava in analiza podatkov	57
4. REZULTATI	58
4.1. Značilnosti socialnih delavk v delovni organizaciji.....	58
4.1.1. Delovna doba v organizaciji.....	58
4.1.2. Število zaposlenih socialnih delavk v delovni organizaciji	58
4.1.3. Veščine socialnih delavk	59
4.1.4. Motivacija socialnih delavk	60
4.2. Značilnosti prakse socialnega dela v delovni organizaciji.....	61
4.2.1. Teme in aktivnosti socialnih delavk v delovni organizaciji.....	61
4.2.2. Problemi in vprašanja zaposlenih.....	62
4.2.3. Spreminjanje socialnega dela v delovnih organizacijah skozi čas	63
4.2.4. Vloga socialnih delavk v delovni organizaciji	64
4.3.5. Zadovoljstvo socialnih delavk s položajem v delovni organizaciji.....	64
4.3.6. Zadovoljstvo socialnih delavk z elementi dela	64
4.2.7. Odnosi med socialno delavko in ostalimi zaposlenimi v delovni organizaciji	65
4.2.8. Posebnosti socialnega dela v delovni organizaciji	66
4.2.9. Prednosti delovne organizacije z zaposleno socialno delavko	67
4.3. Izobraževanje socialnih delavk v delovni organizaciji.....	68
4.3.1. Študij socialnega dela.....	68
4.3.2. Pridobljena dodatna znanja	68
4.4. Povezovanje in sodelovanje socialnih delavk v delovni organizaciji	69
4.4.1. Sodelovanje socialnih delavk s kadrovsko službo	69
4.4.2. Sodelovanje socialnih delavk z delovno organizacijo.....	69
4.4.3 Sodelovanje socialnih delavk z ostalimi socialnimi delavkami znotraj delovne organizacije	70
4.4.4. Sodelovanje socialnih delavk s strokovnimi službami in zunanjimi organizacijami ..	70
4.4.5. Članstvo in povezovanje v društvih in drugih skupinah	71
4.4.6. Povezovanje in sodelovanje socialnih delavk z drugimi socialnimi delavkami v delovnih organizacijah	71

4.5. Zaton socialnega dela v delovnih organizacijah	72
4.5.1. Problemi socialnega dela v delovnih organizacijah	72
4.5.2. Dejavnosti za ohranjanje socialnega dela v delovnih organizacijah	73
5. RAZPRAVA	75
6. SKLEPI	82
7. PREDLOGI.....	85
8. LITERATURA	87
9. PRILOGE	90
10. POVZETEK.....	122

KAZALO TABEL

Tabela 1.1: Natančnejši podatki o področjih dela socialnih delavcev v Sloveniji za leto 1987 ...	25
Tabela 3.1: Podatki socialnih delavk zaposlenih v delovnih organizacijah, s katerimi sem opravila intervjuje.....	56
Tabela 4.1: Primerjava števila zaposlenih socialnih delavk v delovnih organizacijah	59
Tabela 4.2: Socialno delo v delovnih organizacijah v preteklosti in danes	63

1. TEORETIČNI UVOD

1.1. Delovna organizacija, delo in pomen človeškega dejavnika v delovni organizaciji

1.1.1. Delovna organizacija

Florjančič in Vukovič (1999: 12) organizacijo definirata kot »celoto elementov, ljudi, sredstev in oblik organizacijskega povezovanja, usmerjeno k uresničitvi skupnega cilja. Definiramo pa jo lahko tudi kot skupnost idej in predstav, ki jih imajo ljudje o medsebojnih razmerjih«.

V nekem drugem zapisu Florjančič s soavtorji (2004: 28) delovno organizacijo opredeljuje kot organizacijo, ki je sestavljena iz niza delovnih operacij, nalog in ciljev, ki jih realizirajo ljudje z določenimi funkcijami, ki v ta namen opravljajo določene dejavnosti. Funkcije so povezane s skupinami delovnih mest, notranje organizacijske enote pa so povezane v okviru organizacije.

Hersey in Blanchard (1988 v Rapoša Tajnšek 1997: 52) govorita o delovni organizaciji kot o skupku štirih neločljivo povezanih podsistemov:

- a) *Upravno-organizacijski podsistem*, v katerem je poudarek na strukturiranju, avtoriteti in odgovornosti v organizaciji. Delovanje tega podsistema ponazarjata dve temeljni vprašanji: »kdo kaj dela in za koga« ter »kdo komu ukazuje, kaj, kdaj in kako naj dela«.
- b) *Ekonomsko-tehnični podsistem* skrbi za uspešno opravljanje dela, kot zahtevajo specifični cilji organizacije.
- c) *Podsistem informiranja in odločanja* se ukvarja z bistvenimi odločitvami in potrebnimi informacijami, ki omogočajo delovanje sistema.
- d) *Psihosocialni podsistem* skrbi za motiviranje in zadovoljevanje potreb članov organizacije ter za vodenje.

1.1.2. Delo in pomen človeškega dejavnika v delovni organizaciji

V današnjem času vse delovne organizacije stremijo k temu, da v čim večji meri uresničujejo svoje cilje in so karseda uspešne. Uspeh pa ne pride sam od sebe, organizacije morajo vanj vlagati veliko truda in sredstev.

Možina (*et al.* 2002: 12) meni, da je za uspešno delovanje organizacije ključen človek ter njegova sposobnost načrtovanja in prilagajanja spremembam v okolju.

Rapoša Tajnškova (1997: 55) pravi, da povečevanje produktivnosti organizacij izhaja iz dveh virov: iz tehnologije in ravnanja ljudi. V času hitrega razvoja znanosti in tehnologije je v družbi vladalo pričakovanje, da se bo s tehnološkim napredkom zmanjšala odvisnost produktivnosti od človeškega znanja, spretnosti in prizadevanj. Tako je v današnjem času mogoče povečevati produktivnost zlasti z bolj učinkovitim izkoriščanjem človeških virov, za vse uspešne organizacije pa je značilno, da visoko cenijo človeški dejavnik in mu posvečajo veliko pozornost.

Florjančič in Vukovič (1999: 15) pravita, da so kadri – ljudje, ki v kakršni koli obliki sodelujejo v organizirani obliki človeškega dela, ki delajo v neki organizaciji, gospodarski, politični, športni itd., najpomembnejši element vsake organizacije. K temu dodajata še nekatere druge elemente: oblike organizacijskih povezav, sredstva, trajnost in samostojnost, vključenost v proces uresničevanja nekega skupinskega ali individualnega cilja, kjer gre lahko za dobiček ali pa storitev. Osnova za nastanek organizacije je angažiranje kadrov in kapitala za zadovoljevanje nekih državnih ali javnih koristi.

Florjančič in Vukovič (1999: 16) nadaljujeta, da predstavlja osnovo povezovanja posameznika delo, njegova vrsta, kvaliteta in zanj potrebno znanje. Delo tudi določa položaj posameznika v organizaciji in izven nje.

1.2. Socialno delo v delovnih organizacijah

V nadaljevanju se bom podrobneje posvetila osrednji temi svoje diplomske naloge - socialnemu delu v delovnih organizacijah. Še prej pa bom predstavila nekaj splošnih definicij socialnega dela, ki se mi zdijo pomembne za lažje razumevanje stroke socialnega dela ter pa tudi za razumevanje socialnega dela v delovnih organizacijah, kot posebnega področja socialnega dela.

1.2.1. Socialno delo

Čačinovič Vogrinčičeva s soavtorji (1983: 13) socialno delo opredeljuje kot stroko, katere predmet so tiste življenjske situacije v katerih posamezniki ali skupine ne morejo mobilizirati svojih sposobnosti za uspešno življenje in delo ter za doseganje relativne osebne sreče. Z drugimi besedami bi lahko rekli, da so predmet socialnega dela tiste situacije, v katerih je otežena reprodukcija posameznikovih življenjskih, delovnih in socialnih potencialov zaradi motenj v odnosih med posameznikom in njegovim družbenim okoljem.

»Socialno delo je spodbujanje ljudi – posameznikov, skupin in skupnosti – za samorazvoj in samoorganiziranje pri premagovanju težav in problemov, dajanje osebne in stvarne pomoči v kriznih stanjih z uporabo družbenih virov in notranjih sil človeka ter spreminjanje družbenih razmer v smislu odpravljanja ovir za polno vključitev posameznika v družbeni življenje in delo« (Milošević 1989: 103).

Mednarodna definicija socialnega dela, o kateri sta se julija leta 2001 strinjali Mednarodna zveza šol za socialno delo (*International Association of Schools of Social Work – IASSW*) ter Mednarodna zveza socialnih delavk in delavcev (*International Federation of Social Workers – IASSW*), pa se glasi:

»Stroka socialnega dela spodbuja socialne spremembe, premagovanje problemov v človeških odnosih in opolnomočenje ter osvoboditev ljudi za to, da se doseže večja blaginja. S praktično uporabo teorij človeškega vedenja in socialnih sistemov socialno delo posreduje tam, kjer ljudje prihajajo v interakcije s svojim okoljem. Temeljni načeli socialnega dela sta načeli človekovih pravic in socialne pravičnosti« (prev. Zorn 2005: 10).

1.2.2. Socialno delo v delovnih organizacijah kot posebno področje socialnega dela

Različni avtorji koncipirajo socialno delo v delovnih organizacijah različno, vendar pa so v osnovi precej poenoteni. Menijo, da gre za sklop različnih dejavnosti, katerih cilj je, da karseda uspešno učinkujejo v prid zaposlenih. Te dejavnosti socialnega dela služijo zadovoljevanju delovnih in življenjskih pogojev, tako na samem delovnem mestu, kot tudi v privatnem življenju.

Socialno delo je tudi v delovnem okolju na strani prikrajšanih, zapostavljenih in izključenih, vendar se v delovnem okolju težko omeji izključno na vlogo zagovornika zaposlenih.

Pogosteje je v vlogi posrednika, mediatorja ter pogajalca, saj mora razumeti in interpretirati potrebe obeh strani. Na eni strani ima zaposlenega oz. delojemalca, na drugi pa organizacijo ali delodajalca. Pri tem se socialno delo opira tudi na druge strokovne in vzajemne pomoči v delovnem okolju (recimo strokovne službe, medsebojna pomoč med delavci, sindikat) in v lokalni skupnosti (Rapoša Tajnšek 2006: 245).

Bubnov Škobernetova (1987) v svojem delu pravi, da je socialno delo v gospodarskem podjetju sklop organiziranih ukrepov, ki se izvajajo s ciljem, da se ohrani dosežen nivo potreb, izboljšajo delovni in življenjski pogoji in odstranijo asocialni pojavi pri zaposlenih delavcih. Naloge socialnega dela se tako nanašajo na delovne ljudi, posameznike in skupine, nekateri ukrepi socialnega dela pa so usmerjeni tudi k družinskim članom zaposlenega delavca.

Možina s soavtorji (1998: 363) socialno delo v organizacijah opredeljuje kot vrsto organiziranih ukrepov, ki jih izvajamo zato, da ohranimo doseženo raven zadovoljevanja potreb delavcev, da izboljšamo delovne pogoje in življenjske razmere (standard) delavcev in rešujemo socialne težave zaposlenih. Profesionalizacija socialnega dela se ujema z razvojem sodobne organizacijske znanosti.

Vujičeva (1996) piše, da socialno delo v podjetju pomeni aplikacijo generičnega socialnega dela na posebno ožje področje. Gre za specializirano socialno delo, ki obsega različne vidike uporabe socialnega dela na posebnih področjih ali glede na posebne kategorije uporabnikov socialnega varstva. Posebnost socialnega dela v podjetju je tudi v tem, da vzroki socialnih težav izhajajo iz delovnih razmer, varstva pri delu, del z večjo nevarnostjo nastanka poškodb in zdravstvenih okvar, iz sistema organizacije, tehnološkega procesa, kadrovske strukture, ki vključuje probleme, ki jih delavci prinašajo v podjetje. Na produktivnost dela, invalidiziranje in zmanjševanje delovne sposobnosti pa vplivajo tudi posledice socialnih težav pri delavcu in njegovi družini.

Rapoša Tajnškova (1997: 87) za socialno delo v delovnih organizacijah pravi, da je usmerjeno v reševanje osebnih, skupinskih in organizacijskih problemov, ki se pojavljajo ob delu, v razvijanje psihosocialnega sistema v organizaciji in v kakovost delovnega življenja. Gre torej za posebno področje socialnega dela, ki je povezano s človekovim delom, s funkcioniranjem zaposlenih v delovnem okolju, z njihovimi prispevki, s psihosocialnimi

odnosi v organizaciji, z reševanjem konfliktov med delovnim življenjem in drugimi življenjskimi vlogami, z odnosi z družbenim okoljem in z drugimi problemi, ki nastajajo ob delu v delovni organizaciji.

Rapoša Tajnškova (2006: 245) nadaljuje, da je delovno okolje za socialno delo velik izziv, saj je specifičen in zelo poseben prostor delovanja, v katerem lahko socialno delo doseže aktivno populacijo v njenem »naravnem« okolju, s svojim znanjem pa prispeva tudi k vodenju in upravljanju človeških virov.

Svetičeva (1998: 363) piše, da je področje socialnega dela na ravni organizacije skrb za zadovoljevanje socialnih potreb. Nadaljuje, da so oblike socialnega dela različne. Ker so običajno povezane z visokimi stroški, sta njihova širina in pestrost odvisni od finančne moči organizacije, pa tudi od pripravljenosti vodstva za pomoč zaposlenim. V okoljih, kjer je človek cenjen, vodstva prizadevajo, da zaposleni dobijo pomoč, ko jo potrebujejo in na način, ki je sprejemljiv tako za posameznika kot tudi za organizacijo.

1.3. Pregled razvoja socialnega dela v delovnih organizacijah

Začetki socialnega dela v delovnih organizacijah sovpadajo z začetki specializirane kadrovske dejavnosti, s katero so bili neločljivo povezani. Obe dejavnosti sta nastali iz nekaterih skupnih pobud: zaradi potrebe po prilagajanju in nadzoru delovne sile in odpravljanju motenj v procesu dela; na podlagi paternalističnih konceptov delodajalcev; zaradi zakonskih določb o higienski in tehnični varnosti pri delu in predpisov o varstvu žensk in mladoletnih delavcev, pa tudi zaradi potrebe po tem da bi podjetja dopolnjevala nezadostno razvito socialno varstvo. Prvi redno zaposleni delavci, ki so v okviru podjetja prevzeli skrb za delovno silo, so tako skupni neposredni predhodniki obeh poklicnih dejavnosti v delovnih organizacijah, kadrovske in socialne (Rapoša Tajnšek 1997: 94).

Rapoša Tajnškova (1997: 90-92) deli dejavnike, ki so vplivali na razvoj socialnega dela v delovnih organizacijah, v naslednje kategorije:

- a) *Razvoj tehnologije:* Z razvojem zahtevnejših tehnologij je postal napredek bolj odvisen od človeškega dejavnika, industrija pa je potrebovala vedno bolj izobražene

in ustvarjalne delavce, kar je vplivalo na krepitev socialne funkcije na ravni družbe in samega podjetja.

- b) *Velikost in kompleksnost delovne organizacije:* S povečevanje in strukturiranjem podjetij je postalo upravljanje z ljudmi vedno manj pregledno.
- c) *Spremenjeno razmerje med ekonomskimi in socialnimi cilji podjetja:* V poznejšem razvoju je postalo ekonomsko doseganje ekonomskih ciljev vse bolj odvisno od človeškega dejavnika v podjetju in od pričakovanj in zahtev družbenega okolja.
- d) *Paternalistični odnos podjetnikov do zaposlenih delavcev:* Skrb za večjo blaginjo delavcev je bila pogosto povezana z religioznim oz. moralnim prepričanjem delodajalcev (ali njihovih soproj).
- e) *Razvoj delovne in socialne zakonodaje:* Vpliv na povečano skrb delovnih organizacij za boljše delovne razmere in bolj kakovostno delovno življenje.
- f) *Vpliv delavskega gibanja in sindikalnega združevanja delavcev:* Sindikati so pogosto neposredni organizatorji različnih oblik pomoči svojim članom in njihovim družinam.
- g) *Obe svetovni vojni:* Zaradi velikega pomanjkanja delovne sile v času svetovnih vojn ter zaradi sprememb v strukturi delovne sile (množično zaposlovanje žensk) se je v delovnih organizacijah okrepil položaj kadrovskih specialistov, med njimi tudi socialnih delavcev, ki so omogočali ustrežnejši pristop k obravnavanju potreb zaposlenih.
- h) *Socialno delo je nastalo kot instrument managementa:* Pomoč ni bila neposredno povezana s problemi na delovnem mestu, ampak je poskušala reševati težavno življenjsko situacijo delavskih družin.
- i) *Novi pogledi na vlogo človeškega dejavnika:* Pomik od klasičnih kadrovskih nalog k strateškemu spreminjanju in razvijanju organizacije.

1.3.1. Razvoj socialnega dela v delovnih organizacijah v nekaterih razvitejših evropskih državah

V Veliki Britaniji se je že med prvo svetovno vojno, še precej bolj pa po končani vojni število zaposlenih na področju varstva in blaginje zaposlenih. Ob koncu vojne je bilo v podjetjih že okrog tisoč kadrovske usmerjenih delavcev, ki so skrbeli za potrebe delovne sile. Angleško prakso, ki je narekovala množično zaposlovanje žensk v vojni industriji, so med prvo svetovno vojno uporabili tudi v Franciji. Uveljavile so se tako imenovane »nadzornice za

ženske«, ki so skrbele za potrebe velikega števila novo zaposlenih žensk. Leta 1918 so sprejeli tudi zakon, ki je določal, da mora imeti vsako podjetje z več kot sto zaposlenimi delavkami tudi posebno nadzornico. Naloge le teh so bile sprejem in razporejanje delavk, skrb za higienske razmere in socialno varstvo zaposlenih delavk ter obravnavanje vseh pritožb delavk, ki so se nanašale na delovne razmere (Ginet 1960 v Rapoša Tajnšek 1997: 96-97).

V evropskih podjetjih je bila za razliko od ZDA zelo razvita zunanja pomoč delavcem in njihovim družinam, ki je dolgo prevladovala nad notranjo socialno pomočjo. Socialni oziroma drugi varstveni delavci so se tako pretežno ukvarjali s stanovanjskimi in družinskimi problemi zaposlenih, manj pa s problemi delavcev v delovni organizaciji, povezanimi z opravljanjem dela, medsebojnimi odnosi na delovnem mestu in podobnim. To se je spremenilo šele po letu 1950, ko so se v razvitih evropskih državah zmanjšali množični povojni socialni problemi in ko zaradi nerazvitega sistema splošne socialne blaginje ni bilo več take potrebe po dopolnjevanju zunanjega socialnega varstva znotraj podjetja. Socialni delavci so se tako lahko bolj posvetili urejanju razmer in odnosov v sami organizaciji (Rapoša Tajnšek 1997: 97).

Po drugi svetovni vojni so na socialno delo v delovnih organizacijah v evropsko razvitejših državah (na Nizozemskem, v Franciji, tedanji Zahodni Nemčiji, v Švici, Belgiji, Italiji, skandinavskih državah itn.) pomembno vplivali koncepti delovne in splošne blaginje, socialno tržne ekonomije in razvijajoče se »države blaginje«, ki je omogočala vrsto novih oblik pomoči in storitev, ki so bile na voljo večini prebivalcev. Poleg širitve pravic zaposlenih in vsega prebivalstva pa je socialna zakonodaja ponekod tudi neposredno omogočila razvoj socialnega dela v podjetjih. Značilen primer tega je Francija, kjer so morala v skladu z zakonodajo vsa podjetja, ki so zaposlovala več kot 250 delavcev, organizirati socialno službo (Rapoša Tajnšek 1997: 98-99).

Nadaljnji razvoj socialnega dela v delovnih organizacijah v razvitih evropskih državah je potekal precej različno. Izpostavimo lahko primer Francije, kjer kot že rečeno, socialno delo v delovnih organizacijah podpira tudi zakonodaja. Kljub njegovi zakonski ureditvi pa se tudi v Franciji ukvarjajo s temeljno dilemo socialnega dela v podjetjih: kako učinkovito streči dolgoročnim organizacijskim ciljem, ne da bi pri tem brez pridržkov pristali na profitno

usmerjeno menedžersko logiko in izgubili zaupanje in možnost sodelovanja z različnimi sestavnimi deli organizacije (Googins in Godfrey 1987 v Rapoša Tajnšek 1997: 101).

Začetki razvoja socialnega dela v delovnih organizacijah v Nemčiji segajo v obdobje pred prvo svetovno vojno. Takrat so prva večja podjetja (Krupp, Siemens itd.) začela zaposlovati delavke, ki so opravljale delo negovalk za svoje zaposlene. Šolanje je potekalo pod okriljem cerkvenih organizacij, poleg tehničnega področja pa je zajemalo tudi nekatere socialne teme (npr. izobraževanje o prehrani, preskrba otrok, stanovanjska vprašanja ipd.). V obdobju med prvo svetovno vojno se je zlasti po zaslugi nekaterih angažiranih posameznic na socialnem področju, kot sta Alice Salomon in Getrud Bäumer, število negovalk v delovnih organizacijah še povečevalo. Do leta 1918 je bilo v približno 1200 podjetjih zaposlenih okrog 800 negovalk. Po koncu vojne so jih začeli množično odpuščati, tako da je bilo do leta 1925 v nemških podjetjih zaposlenih le še okrog 100 negovalk. V času med drugo svetovno vojno je število negovalk v podjetjih zopet drastično naraslo. Po končani drugi svetovni vojni so podjetja prepoznala potrebo po skrbi za blaginjo svojih zaposlenih. Socialne delavke so se šolale v posebnih šolah za izboljšanje blaginje ter v višjih šolah. Njihovo delo znotraj organizacij je zajemalo tako socialne, praktične ter materialne probleme zaposlenih. V 80. letih se je socialno delo v delovnih organizacijah usmerilo predvsem na področje dela z odvisniki. Teme s katerimi so se socialne delavke v tistem času ukvarjale, so zajemale predvsem odvisnost od alkohola, neupravičene izostanke z dela, bolniške odsotnosti itd. Prav zaradi tega se je izobraževanje socialnih delavk usmerilo le na nekatere določene teme in ciljne skupine. Od 90. let naprej poskušajo dokazati pomembnost in nepogrešljivost socialno delavskih kompetenc za uspešno delovanje delovnih organizacij. Socialno delo se od dela s posamezniki in reševanja osebnih težav v tem času bolj usmerja k delu s skupinami oziroma različnimi sistemi. Trenutno naj bi bilo v nemških delovnih organizacijah zaposlenih okrog 500 socialnih delavk in delavcev (Stoll 2013: 26-33).

Holdenrieder (2013: 5) o aktualnem stanju socialnega dela v delovnih organizacijah v Nemčiji piše, da je v zadnjih desetletjih in pa tudi v času krize število socialnih delavk in delavcev naraščalo. Avtor opozarja, da se v sodobnih delovnih okoljih povečuje pritisk po čim večji učinkovitosti svojih zaposlenih in s tem uspešnosti podjetij. Za doseg te ciljev se podjetja vedno bolj zavedajo kako zelo pomembna je skrb za zadovoljstvo zaposlenih in prav tukaj je socialno delo v delovnih organizacijah dobilo svojo priložnost.

Primer Nizozemske govori, da so se tudi tu socialni delavci v delovnih organizacijah po letu 1950 bolj posvetili reševanju problemov, ki so bili neposredno povezani z delom. Leta 1988 je bilo na Nizozemskem zaposlenih okoli 1500 socialnih delavcev in industrijskih in drugih delovnih organizacijah. Za njihovo delo je značilna uspešna povezanost mikro in makro prakse s poudarkom na organizacijski ravni obravnave problemov. Usmerjeni so zlasti v preventivo in razvoj kakovosti delovnega življenja, v svetovanje vodjem delovnih skupin in oddelkov, kako reševati težave pri delu z ljudmi ter v pomoč vodilnim menedžerjem, s katerimi redno obravnavajo vse pomembne vidike organizacijskih sprememb in razvoja. Socialno delo v delovnih organizacijah je prav na Nizozemskem doseglo najvišjo razvojno stopnjo, kar pomeni, da je integrirano v upravljanje človeških virov, razvojno politiko organizacije in odnose z družbenim okoljem. Usmerjenost socialnega dela k makroorganizacijskim problemom je rezultat strokovnih spoznanj ter temu naklonjene zakonodaje (Googins in Godfrey 1987 v Rapoša Tajnšek 1997: 101-102).

Ko govorimo o razvoju socialnega dela v delovnih organizacijah v nekaterih zahodnih evropskih državah se mi zdi zanimivo omeniti tudi primer pozitivne prakse socialne delavke v delovni organizaciji na Irskem.

O socialnem delu v delovni organizaciji na primeru Irske radio televizije Kavar Vidmarjeva (1998). Opravila je intervju s socialno delavko na Irski RTV, ki je socialno delo v delovnih organizacijah opredelila kot zagotavljanje virov pomoči zaposlenim ob različnih stiskah in težavah, ki pa niso nujno povezane samo z delom. Svoje delo je razdelila na tri sklope in sicer na informiranje, svetovanje in napotitve k drugim strokovnjakom. Največ se ukvarja z informiranjem. Nanjo se obračajo zaposleni z vprašanji o pravicah iz delovnega razmerja, socialne varnosti, zdravstvenih storitev, otroškega varstva, nege ostarelih staršev. Poleg tega objavlja tudi v internem časopisu, kjer piše o zadevah s socialnega področja, o spremembah v pokojninskem sistemu ter obvešča o novih službah ter programih. Dela tudi z delavci pred upokojitvijo, sodeluje pri vpeljevanju novo sprejetih delavcev, deluje na področju alkoholizma, pomaga pa tudi ob smrti in žalovanju zaposlenega ali družinskega člana. Na vprašanje o tem, zakaj so socialni delavci za delovno organizacijo pomembni in kaj je tista njihova dodana vrednost pred ostalimi strokovnjaki v kadrovski službi je sogovornica odgovorila, da so socialni delavci bolj nagnjeni in usposobljeni za reševanje problemov s pogajanjem namesto s konfliktom. Do zaposlenih imajo tudi bolj pozitiven odnos.

1.3.2. Razvoj socialnega dela v delovnih organizacijah v ZDA

V ZDA je razvoj socialnega dela v delovnih organizacijah potekal drugače kot v evropskih državah, posamezne okoliščine dogajanja na tem področju pa so si kljub temu podobne. Tudi tukaj je prva svetovna vojna pospešila širjenje socialnega dela v industrijskih in drugih organizacijah. V tem času so šolani socialni delavci v večjem številu začeli skrbeti za blaginjo, kar je bila do tedaj naloga sekretark in sekretarjev. Tako so v času prve svetovne vojne podjetja zaposlovala večje število žensk, ki so delovale kot nadzornice in kadrovske menedžerke, med njimi pa je bilo udi precej socialnih delavk. Po vojni se je število zaposlovanja žensk izredno zmanjšalo in med leti 1920 in 1940 so poklicni socialni delavci skoraj povsem izginili in delovnih organizacij. (Masi 1982 v Rapoša Tajnšek 1997: 102-103). Med vojnama se je socialno delo po želji k profesionalizaciji, ukvarjalo predvsem z iskanje svoje identitete. V času, ko so v ZDA nastajale nove teorije menedžmenta in organizacijskega razvoja, ki so krepile interes za človeka v procesu dela, je bilo socialno delo razmeroma slabo zastopano (DiNitto in McNeece 1990 v Rapoša Tajnšek 1997: 103).

Socialno delo v delovnih organizacijah je večji pomen dobilo zopet med drugo svetovno vojno. V tem času so podjetja, sindikati in državne službe začeli intenzivneje zaposlovati socialne delavce, zato da bi pomagali zaposlenim, članom sindikatov, vojaških uslužbencem in družinam padlih in pogrešanih vojakov pri premagovanju problemov, povezanih s pomanjkanjem in preobremenjenostjo delovne sile pa tudi pri premagovanju stresnih situacij zaradi žrtev na bojiščih. Med vojno so doživele napredek celotne kadrovske službe, katerih so se uveljavili različni kadrovske in svetovalno usmerjeni delavci. Med socialnimi delavci in sorodnimi poklici v delovnih organizacijah je prihajalo do sodelovanja pri reševanju problemov, poleg tega pa tudi do medsebojne konkurence (DiNitto in McNeece 1990 v Rapoša Tajnšek 1997: 103). Tako naj bi se ravno v tem času pojavila resnejša razmišljanja o razmerju med menedžmentom, kadrovskim delom in socialnim delom ter pa tudi prva vprašanja o tem, ali je socialno delo v delovnem okolju »pravo« socialno delo, ali pa gre za nekakšen hibrid med socialnim in kadrovskim delom. Odgovore na ta vprašanja so v ZDA dobili šele čez nekaj desetletij (Rapoša Tajnšek 1997: 103).

Do razcveta socialnega dela v delovnih organizacijah v ZDA je prišlo v sedemdesetih in osemdesetih letih. Socialni delavci so začeli zaposlovati v najrazličnejših organizacijah – od najsodobnejših podjetij z visoko tehnologijo do kmetijskih obratov, povsod pa je bila njihova

primarna naloga pomoč zaposlenim in menedžmentu pri reševanju raznovrstnih osebnih in organizacijskih problemov, ki so pojavljajo ob delu. Na razvoj socialnega dela v delovnih organizacijah je po eni strani vplivalo to, da so sev tem obdobju povečali napori delovnih organizacij za večjo kvaliteto delovnega življenja, na drugi strani pa je država težila k uveljavljanju delovne blaginje in k zaposlovanju prejemnikov socialne pomoči. Sprejeli so ukrepe za povečanje zaposljivosti kategorij delavcev, ki so na trgu delovne sile v slabšem položaju ko drugi, s čimer bi se zmanjšalo število ljudi, ki so odvisni od dajatev socialnega varstva (Rus 1990 v Rapoša Tajnšek 1997: 104).

Ta prizadevanja so spodbudila delovno zakonodajo k večji zaščiti obrobni skupin, povečale pa so se tudi zahteve po upoštevanju družinskih obveznosti delavcev, da bi olajšali zaposlovanje žensk, predvsem mater samohranilk, ki so bile v ZDA najpogostejše prejemnice socialne pomoči. To je pomenilo, da so morala tudi podjetja novi delovni sili nameniti več pozornosti in v tem času so se razvili tudi številni novi programi pomoči za pomoč zaposlenim, ki jih imenujemo *Employee Assistance Programs- EAP* (Rapoša Tajnšek 1997: 104).

Employee Assistance Programe (EAP) predstavlja sistematiziran, organiziran in kontinuiran proces svetovanja in podpore, ki jo nudi in financira delodajalec z namenom pomoči zaposlenim in njihovim družinam pri reševanju problemov, ki izvirajo iz delovnega življenja in drugih zunanjih dejavnikov. Predmet dela se nanaša na pomoč zaposlenim v delovni organizaciji, ki jih pri delu ovirajo osebne skrbi, kamor sodijo čustveni, stresni, medosebni in družinski problemi, problemi v zvezi z alkoholizmom in drogami ter pravno finančni problemi. Poleg tega pa se EAP ukvarja tudi s pomočjo organizaciji pri identifikaciji problemov in pri izboljšanju produktivnosti tistih delavcev, ki jih osebni problemi ali pa problemi na delovnem mestu ovirajo pri opravljanju dela (Berridge, Cooper in Highley 1997).

Rapoša Tajnškova (2006: 246-247) piše, da so se programi EAP najprej razvijali samo na področju alkoholizma, nato pa so postopoma vključevali tudi druge probleme ter zanje ustrezne oblike pomoči. Na začetku so delavce po pomoč v EAP največkrat napotili njihovi nadrejeni, danes pa se zaposleni teh programov udeležujejo večinoma na lastno željo, lahko bi dejali, preventivno. EAP se zlasti v manjših podjetjih in organizacijah izvaja s strani zunanjih, pogodbenih, svetovalnih organizacij, ti pa se povezujejo v velike korporacije, ki

delujejo na nacionalni in globalni ravni in se povezujejo z zavarovalniškimi družbami in ponudniki zdravstvenih storitev.

Iversnova (1998: 555) v svojem članku nadaljuje, da so bili programi EAP zagotovljeni tudi za delodajalce in menedžerje v podjetjih ter delovnih organizacijah in sicer z usposabljanjem o raznolikosti, spolnem nadlegovanju, spolno prenosljivih boleznih ipd. Tovrstna usposabljanja delodajalcev pa so se pogosto izvajala le zaradi dolžnosti, ki jo je narekoval zakon in ne zaradi dejanskega dobrega počutja zaposlenih.

1.3.3. Razvoj socialnega dela v delovnih organizacijah v Sloveniji

Razvoj socialnega dela v delovnih organizacijah v Sloveniji se je začel v 50. letih prejšnjega stoletja, ko so se v delovnih organizacijah zaposlili prvi socialni delavci. Drugo obdobje razvoja socialnega dela v delovnih organizacijah je potekalo od 70. let naprej, ko je prišlo do profesionalizacije socialnega dela. Tretje in zadnje obdobje, ki traja še danes pa se je začelo ob koncu 80. in v začetku 90. let prejšnjega stoletja in prinaša krizo in zato socialnega dela v delovnih organizacijah. Nekoliko podrobneje bom razvoj socialnega dela v delovnih organizacijah predstavila v nadaljevanju.

Rapetova (2005: 26) piše, da so se v slovenskih delovnih organizacijah prvi poklicni socialni delavci zaposlili ob koncu petdesetih let dvajsetega stoletja. Zaposlovali so se večinoma v kadrovske socialnih službah v velikih oz. srednje velikih podjetjih.

Rapoša Tajnškova (2006: 248-253) piše o razvoju socialnega dela v delovnem okolju pri nas od 50. let prejšnjega stoletja, še bolj pa se je razvoj stopnjeval v 60. letih in v začetku 70. let, ko so se v upravljanje podjetij vključevali tudi samoupravni organi in strokovni delavci, ki so pri delu postopoma uveljavili tudi nekatere elemente tržne ekonomije in sodobnega menedžmenta, ki pa so lahko delovali le v omejenem obsegu. Pospešena industrializacija in naraščajoče zaposlovanje sta s seboj prinesla posledice procesa deagrariacije in prilagajanja delovne sile na industrijski in urbani način dela in življenja. Prihajalo je do pomanjkanja stanovanj, sprememb v družini, do povečanih potreb po družbenem varstvu otrok in starih ljudi, vse to pa je med drugim vplivalo na začetek izobraževanja za socialno delo. Zaradi teh nenadnih sprememb se je izoblikovala zahteva po poklicnih nosilcih kadrovske dejavnosti v okviru nastajajočih kadrovske-socialnih služb, ki so imele socialno noto. Od leta 1960 naprej je pridobila dvoletna šola za socialno delo poseben oddelek za socialno delo v gospodarstvu

(oziroma za zaposlovanje v kadrovsko-socialnih službah), to pa je pomenilo tudi začetek profesionalizacije socialnega in kadrovskega dela pri nas. Socialne delavke v delovnih organizacijah so se v tistem času razmeroma dobro uveljavili, saj so lahko pokrivali široko področje dela, od skrbi za kakovost delovnega življenja (sem je bilo vključeno stanovanje, prehrana med delom, prevoz na delo in z dela, otroško varstvo, letovanje itd.), do varstva zaposlenih (socialno varstvo, invalidska problematika, zdravstvena preventiva, varstvo pri delu), usposobljeni pa so bili tudi za izrazito kadrovske naloge (sprejem novih delavcev, motivacija, nagrajevanje, izobraževanje ipd.).

Rapoša Tajnškova (2006: 252) še nadaljuje, da so prvi poklicno izobraženi socialni delavci in delavke v gospodarskih organizacijah prevzemali naloge, ki so jih prej opravljali »vsi ali pa tudi nihče.«

Raziskava iz leta 1976, ki je zajela 65 večjih in srednjih delovnih organizacij je pokazala že precej visoko stopnjo profesionalizacije socialnega dela, še posebej na področjih socialnega varstva in družbenega standarda v delovni organizaciji. Med vsemi zaposlenimi delavci v kadrovskih službah je bilo socialnih delavcev osem odstotkov, uvrščeni pa so bili pred organizatorji dela, psihologi, sociologi in pedagogi oz. andragogi. Po nekaterih neuradnih ocenah naj bi sredi osemdesetih let v gospodarskih organizacijah delalo več kot 400 socialnih delavcev (Rapoša Tajnšek 2001 v Rape 2005: 26).

Rapoša Tajnškova (2006: 256-258) o profesionalizaciji socialnega dela v sedemdesetih letih pravi, da je so v takratnem času naloge, ki so po sistemizaciji pripadale socialnim delavcem, razen redkih izjem, res opravljali socialni delavci. Njihove naloge so se izražale v dveh kadrovskih podfunkcijah: socialnem varstvu zaposlenih in družbenem standardu, kot se je takrat imenovala skrb za delovne in življenjske razmere zaposlenih. Naloge s področja kadrovanja je opravljala samo še desetina socialnih delavcev, ki so bili zaposleni v gospodarstvu in samo še ti so ohranili naziv kadrovsko-socialni delavci. Kljub visoki številki 400 zaposlenih socialnih delavcev v delovnih organizacijah, pa je bila v osemdesetih letih še vedno vsaj polovica večjih organizacij brez lastne socialne službe. Varnost pa socialnemu delu v podjetju ni niti zakonsko zagotovljena, saj zakoni iz tega področja ne dajejo pravne podlage za obvezno zaposlovanje socialnih delavcev v podjetju. Zakon o socialnem varstvu sicer določa (ne pa tudi sankcionira) dve osnovni storitvi pomoči delavcem v podjetjih in sicer svetovanje in pomoč pri reševanju težav v zvezi z delom v delovnem okolju in ob

prenehanju delovnega razmerja ter pomoč pri uveljavljanju pravic iz zdravstvenega, pokojninskega in invalidskega zavarovanja in otroškega in družinskega varstva (Rapoša Tajnšek 2006 po Zakonu o socialnem varstvu 1992). K zaviranju profesionalizacije socialnega dela v delovnem okolju pa je vplivalo tudi to, da so se na teh delovnih mestih zaposlovali zelo mladi, neizkušeni socialni delavci, ki se niso mogli izkazati in uveljaviti kot nepogrešljivi strokovni partnerji pri delovanju organizacije. Njihovo delo je najpogosteje zajemalo določene predpisane naloge za delo s posamezniki, v manjšem obsegu pa so izvajali tudi osebno pomoč ali sodelovali pri preventivnem, raziskovalnem in posvetovalnem delu na ravni organizacije. Tisti socialni delavci, ki so pridobili dodatno znanje za ravnanje na posameznih področjih dela pa so imeli močnejšo profesionalno pozicijo v delovnem okolju; uveljavljeni so bili predvsem na področju dela pri preprečevanju in zdravljenju alkoholizma ter pri reševanju invalidske problematike.

Miloševičeva (1989: 220) piše, da je razvoj tehnologije, ki je zahteval vedno bolj usposobljene in izobražene kadre, spodbujal uveljavljanje socialne funkcije ozdov. V delovnih organizacijah so se tako uveljavile in diferencirale nove dejavnosti, povezane z izvajanjem kadrovske funkcije in skrbjo za človeka. Možnosti za zaposlovanje socialnih delavcev v delovnih organizacijah pa je odprl tudi razvoj kadrovske funkcije. Socialni delavci se v primerjavi z drugimi profili, ki opravljajo kadrovsko funkcijo, lahko usmerjajo na svoje ožje poklicno področje.

Miloševičeva (1989: 221) nadaljuje, da je bil v zadnjem desetletju (v 80. letih prejšnjega stoletja) opazen bistven premik pri zaposlovanju socialnih delavcev na širša področja socialnega varstva ter tudi v gospodarske organizacije. Ob tem še navaja, da je bilo v raziskavi iz leta 1972, ki jo je opravila Višja šola za socialne delavce in v kateri je bilo zajetih 316 socialnih delavcev, več kot dve tretjini izmed njih zaposlenih na področju socialnega skrbstva. Kljub porastu socialnega dela v delovnih organizacijah in zavedanju o pomembnosti prisotnosti socialnih delavcev pa poklicno socialno delo v ozdih materialne proizvodnje ni zakonsko urejeno. Socialni delavci se tako v njih zaposlujejo kot profesionalni izvajalci nalog s področja socialne in kadrovske funkcije ozdov.

Ob tem pa Miloševičeva (1989: 221) še ugotavlja, da »postaja pri nas poklicno socialno delo v ozdih vse pomembnejše zaradi nekaterih novejših sistemskih rešitev, ki nalagajo organizacijam konkretne naloge (invalidsko zavarovanje, zdravstvo, socialnovarstvene

pomoči, idr.), kakor tudi zaradi posledic uvajanja tržnega gospodarstva (prekvalificiranje, prestrukturiranje, viški delavcev idr.).«

Tabela 1.1: Natančnejši podatki o področjih dela socialnih delavcev v Sloveniji za leto 1987

PODROČJE	Število	%
• materialna proizvodnja	300	23
• neproizvodne ozd (banke, trgovine, železnica)	102	8
• centri za socialno delo	195	15
• socialni zavodi	44	3
• SIS socialna skrbstva	74	7
• druge SIS družbene dejavnosti	58	4,5
• vzgojno varstvene organizacije, osnovne in srednje šole	185	14
• zdravstvene organizacije	43	3
• zavodi za usposabljanje	24	2
• skupnosti za zaposlovanje	39	3
• skupnost pokojninskega in invalidskega zavarovanja	55	4
• družbenopolitične skupnosti in organizacije	33	2,5
• pravosodje (sodišča, zapori)	18	1
• drugo	15	1
• ne delajo kot socialni delavci	117	9
Skupaj	1.302	100

Vir: Milošević 1989: 222

Iz tabele 1.1 je razvidno, da je bilo področje dela socialnih delavcev v Sloveniji v drugi polovici osemdesetih let precej raznoliko in razpršeno v različnih dejavnostih. Slaba četrtina socialnih delavcev je delala na tako imenovanem »klasičnem« področju socialnega dela – v socialnem skrbstvu. Poleg tega pa iz tabele lahko razberemo tudi, da je bila v tem obdobju prav tako skoraj četrtina socialnih delavcev zaposlena na področju materialne proizvodnje.

Ramovš (1991) je v tem primeru bolj kritičen in je dejal, da je značilnost socialističnega socialnega dela v delovni organizaciji bolj administrativno vzpostavljanje te »službe« kakor pa sistemska skrb za vsebino in kakovost njenega dela.

Preostalo je še tretje obdobje razvoja oziroma bi lahko rekli tudi zatona socialnega dela v delovnih organizacijah pri nas, ki se je začelo v začetku 90. let prejšnjega stoletja.

Rapoša Tajnškova (2006: 257-258) piše, da sta se kriza in pa tudi postopni zaton socialnega dela v delovnih organizacijah pojavila po letu 1989, kar sovpada z uradnim začetkom tranzicijskega obdobja. Prehod v nove ekonomske, politične in družbene razmere, izgubo dotedanjih trgov, prestrukturiranje in lastninjenje podjetij ter radikalno zmanjševanje delovne sile je spremljalo iskanje preživitvenih strategij, uvajanje tržnih mehanizmov in vračanje klasične, enostransko izkoriščevalsko naravnane kapitalistične etike v naša delovna okolja. To je pomenilo tudi, da se je socialno delo v delovnem okolju izjemno omejili in je veliko socialnih delavk in delavcev ostalo brez delovnega mesta v podjetju ali pa so jih prezaposlili na katero drugo delovno mesto.

Rapoša Tajnškova in Rapetova (2006) tudi v svojem članku govorita o tem, da je na področje socialnega dela v delovnih organizacijah prineslo spremembe obdobje tranzicije. Socialne delavke so se namreč znašle v novi, drugačni situaciji - njihovega položaja v organizaciji ni več zagotavljal zakon, delovanje organizacij pa so začele določati tržne zakonitosti. Socialne delavke, ki so se usposobile v dveletnem visokošolskem programu, na spremembe niso bile dovolj pripravljene, kljub temu pa je potrebno vzroke za njihovo množično odpuščanje v tem obdobju poiskati v širšem kontekstu ekonomskih in družbenih sprememb.

Po Ramovševem mnenju (1995: 211-212) naj bi bil glavni razlog za negotovo situacijo socialnega dela v delovnih organizacijah finančna stiska in gospodarsko stanje. Socialni delavci naj bi tako veljali za »odvečno delovno silo«. Dodatni razlog pa predstavlja tudi to, da glede na težko socialno situacijo socialni delavci navadno res ne morejo nuditi svoje specifične poklicne rešitve, ki bi na konkretno problematiko odgovarjala tako učinkovito, da bi jim to zagotavljalo svoje mesto.

Ni natančnih podatkov, za koliko se je zmanjšalo število socialnih delavk v delovnih organizacijah. Rapetova (2005: 27) piše, da se je število socialnih delavk, ki opravljajo

socialno delo v delovnih organizacijah, v zadnjem desetletju zmanjšalo za približno tretjino in se domnevno giblje okrog sto.

Ker obdobje zatona socialnega dela v delovnih organizacijah tudi v današnjem času, bo nekoliko več o problemih s katerimi se spopada socialno delo v delovnih organizacijah ter pa o možnostih, ki obstajajo za njegovo ohranitev napisanega v nadaljevanju.

1.4. Aktivnosti, naloge, cilji, metode dela ter vloga socialnega dela v delovnih organizacijah

»S socialnim delom v delovni organizaciji mislimo vse tiste aktivnosti socialnega dela, ki koristijo zaposlenim delavcem, ne pa – vsaj ne neposredno - uporabnikom organizacije« (Rapoša Tajnšek 1997: 87).

Rapoša Tajnškova in Rapetova (2006) v svojem članku pišeta, da socialno delo koristi organizaciji na način, da naslavlja probleme, ki ovirajo tekoče delo, npr. poklicne bolezni, izgorelost, slabe odnose.

Stollova (2013: 13) meni, da ima socialno delo v delovnih organizacijah naslednje zelo pomembne **funkcije**:

- socialno delo delovni organizaciji doda neko dodano vrednost ter nenazadnje prispeva k večji uspešnosti delovne organizacije,
- socialno delo s svojo prisotnostjo v delovno organizacijo prispeva pomembne vrednote, norme in načine socialno delavskega ravnanja, ki se jih gospodarska organizacija v odnosu do svojih zaposlenih drugače ne poslužuje.

Googins in Godfreyeva (1987) ugotavljata, da opravljajo socialni delavci v delovnih organizacijah vedno širši spekter delovnih **vlog** in **nalog**. Največ socialnih delavcev je še vedno zaposlenih pri svetovalnem delu in drugih oblikah pomoči zaposlenim. Njihovo delo je tako vezano na uresničevanje pomoči zaposlenim (EAP) in je pogosto locirano v zdravstveni službi ali v kadrovskem oddelku. Poleg omenjenega pa opravljajo še nekatere druge vloge v različnih oddelkih, na primer sodelujejo pri usposabljanju kadrov, afirmativni akciji (politika in postopki v organizaciji, ki v skladu z zakonodajo varujejo pravice žensk,

invalidov itn.), upravljanju kadrov in upravljanjem človeških virov, pri razvijanju odnosov s skupnostjo in socialni odgovornosti podjetja, na področju informiranja in odnosov z javnostjo, pa tudi na področju širšega socialnega marketinga, ki ga razvijajo zlasti v bolnišnicah, socialnih ustanovah za varstvo duševno prizadetih in v podobnih socialnih ustanovah in v privatnih profitno usmerjenih agencijah.

Tipologija **delovnih področij** in **nalog** socialnih delavcev v delovnih organizacijah, ki jo je izdelala Straussnerjeva (1990 v Rapoša Tajnšek 1997: 117) vključuje:

- model pomoči zaposlenim delavcem,
- model pomoči delodajalcu oz. managementu pri identificiranju in razvijanju politike do delovne sile,
- model pomoči potrošnikom ali uporabnikom organizacije,
- model socialne odgovornosti podjetja
- ter model socialnopolitičnega delovanja, povezanega s svetom dela.

Svetičeva (1998: 364) najpomembnejše **naloge** socialnih delavcev v delovnih organizacijah opredeljuje takole:

- ohranjanje oziroma izboljšanje socialno-ekonomskega položaja delavca,
- zagotavljanje ustreznih delovnih razmer,
- preprečevanje socialnih težav in izobraževanje zaposlenih, da sami rešujejo svoje težave,
- težnja po zagotavljanju primernih življenjskih in delovnih razmer vseh zaposlenih,
- urejanje vprašanj standarda delavcev in reševanje individualnih (osebnostnih, zdravstvenih, finančnih) primerov,
- zagotavljanje socialne varnosti ogroženih skupin delavcev,
- reševanje težav, povezanih z delovnim mestom in skrb za boljše medsebojne odnose,
- ter dajanje in zagotavljanje različnih vrst in oblik pomoči delavcev.

V kolikor se ozremo v nekoliko novejšo literaturo o socialnem delu v delovnih organizacijah Barak in Bargal (2000: 4) opredeljujeta **vlogo** socialnega dela v naslednjih štirih točkah:

- Izboljšanje izpolnjevanja potreb med zaposlenimi ter njihovimi družinami, med organizacijo in skupnostjo.
- Pomoč ljudem v času iskanja zaposlitve oziroma v času menjave zaposlitve ter podpora zaposlenim pri zaposlitvi za nedoločen čas.
- Skozi spoštovanje različnosti in vzpostavljanjem ravnovesja med delom in družinskim življenjem lahko socialno delo delovno organizacijo informira o vrednotah in načelih socialnega.
- Socialno delo v delovnih organizacijah lahko oblikuje novo znanje o načinu socialnega dela v delovnih organizacijah, ki ga lahko prenese tako v prakso kot tudi v politiko.

Temeljni **cilji** socialnega dela v delovni organizaciji so po Miloševičevi naslednji (1989: 223):

- utrjevanje položaja delavca in zagotavljanje zadovoljevanja njegovih potreb,
- zagotavljanje ustreznih delovnih razmer,
- preprečevanje socialnih problemov in ozaveščanje delavcev, da sami rešujejo svoje probleme,
- zagotovitev optimalnih življenjskih razmer vsem zaposlenim,
- urejanje vprašanj družbenega standarda delavcev in reševanje individualnih problemov,
- zagotavljanje socialne varnosti ogroženim skupinam delavcev,
- reševanje socialnih problemov in skrb za boljše medsebojne odnose,
- dajanje in zagotavljanje vseh vrst in oblik pomoči delavcem.

Glede na navedene cilje socialnega dela v delovnih organizacijah pa Miloševičeva (1989: 224) nadaljuje, da socialni delavci pri svojem delu v delovnih organizacijah uporabljajo vse **štiri temeljne metode socialnega dela**:

- metoda skupnostnega socialnega dela (vprašanje družbenega standarda),
- metoda skupinskega dela (reševanje težav posameznih kategorij delavcev),

- metoda socialnega dela s posameznikom (pomoč posameznikom v različnih stiskah),
- metoda raziskovanja (sodelovanje pri načrtovanju socialne politike in socialnega razvoja organizacij).

Miloševičeva (1989: 225) pravi, večina socialnih delavcev v največji meri uporablja metodo dela s posameznikom, kar se ujema z nalogami, ki jih opravljajo v delovni organizaciji. Glede na rezultate pa je opaziti pomanjkanje uporabe metode skupinskega dela, ki naj bi jo socialni delavci v delovnih organizacijah uporabljali za delo s kategorijami delavcev.

Eno izmed pomembnih področij socialnega dela v delovnih organizacijah, kateremu več pozornosti namenja Ramovš (1988), pa je tudi socialno delo na področju alkoholizma. Na tem področju je potrebno dobro informativno, usmerjevalno, organizacijsko in spodbujevalno delo socialnega delavca.

Ramovš (1988) naloge socialnega delavca v delovni organizaciji na področju alkoholizma razčleni takole:

- a) Socialni delavec je dolžan nuditi strokovne informacije in pomoč neposrednim vodjem, disciplinski komisiji, zdravstveni in kadrovski službi, službi za varstvo pri delu in drugim strokovnim službam, ki se nanj obrnejo s težavami, ki jih povzroča alkoholizem posameznega delavca. Poleg tega pa mora biti na voljo tudi delavcu, ki se spopada z alkoholizmom ter njegovim svojcem.
- b) V kolikor je glavno spodbudo za urejanje delavca, ki ima težave z alkoholom, sprožila delovna organizacija oziroma delavec sam ali njegovi svojci, socialni delavec odgovarja za usklajeno in dobro strokovno vodeno urejanje od začetka do konca.
- c) Strokovno sodelovanje z ustanovo, v kateri se na pobudo delovnega okolja ureja delavec, ki ima težave z alkoholom.
- d) Sistematično spremljanje zdravljenih alkoholikov delovne organizacije, tako da jih povezuje, se z njimi občasno pogovori in občasno organizira srečanja ter sodeluje z matičnimi klubi zdravljenih alkoholikov.
- e) Kljub temu, da se izkaže, da je neki delavec verjetno neozdravljiv in ga delovno okolje kljub temu še ne izloči, dela socialni delavec z njim še naprej. V takih primerih je pogosto potrebno tesnejše sodelovanje s centrom za socialno delo.

- f) Potrebno je strokovno vodenje, spoštovanje njihove poklicne tajnosti in drugih etičnih vidikov dela.
- g) Raziskovanje posameznih vprašanj alkoholizma v delovni organizaciji.
- h) Delovni organizaciji in tudi drugim z njo povezanim organom je na voljo za strokovno posvetovanje in informiranje o alkoholizmu in za drugo preventivno delo.
- i) Spremljanje in sprotno vrednotenje uspešnosti svojega dela.
- j) Glede na potrebe in možnosti vodi v okviru obratne ambulate lastno terapevtsko skupino ali klub zdravljenih alkoholikov za delovno organizacijo.

Pri socialnem delu z delavcem alkoholikom je v prvi vrsti priporočena uporaba metode socialnega dela s posameznikom, poleg tega pa je pri tej vrsti problemov zelo pomembno izpostaviti tudi sodelovanje, saj je za sistematično soočenje z alkoholizmom v delovnem okolju nujno, da sodelujejo vodstvo delovne organizacije ter vse ostale ustrezne strokovne službe.

1.5. Sodelovanje socialnega dela v delovnih organizacijah z drugimi strokovnimi službami

Za kar najbolj uspešno socialno delo v podjetju je izredno pomembno tudi stalno sodelovanje oziroma povezovanje socialnih delavcev z drugimi strokovnimi službami v organizaciji in tudi izven nje.

Svetičeva (1998: 363-364) navaja, da je za socialne delavce v podjetju pomembno sodelovanje z naslednjimi strokovnimi službami:

- a) Služba za kadrovanje:
 - preverjanje zahtevnosti delovnih mest in pripravljanje predlog za prerazporeditev delavcev zaradi zdravstvenih ali katerih drugih omejitev,
 - izdelovanje predlog za invalidsko komisijo, če za to obstajajo utemeljeni razlogi,
 - iskanje rešitev za drugo delovno mesto.
- a) Služba za varstvo pri delu:
 - ugotavljanje ustreznosti delovnega okolja,

- preverjanje rezultatov meritev škodljivih vplivov na delovnem mestu,
- pripravljanje predlog za prerazporeditev delavcev,
- pripravljanje predlog za prilagoditev delovnega mesta delavcu,
- ugotavljanje primernosti delovnih obremenitev, ki izhajajo iz delovnega mesta.

b) Pravna služba:

- posredovanje pri ugotavljanju razlogov in ukrepov zaradi kršitev pravil,
- ugotavljanje disciplinske odgovornosti,
- zagotavljanje pomoči delavcem pri najrazličnejših pritožbah,
- zagotavljanje pomoči delavcem v disciplinskih postopkih.

c) Služba za standard, oddih in rekreacijo:

- reševanje stanovanjske problematike,
- izdelovanje meril za letni oddih,
- presoja upravičenosti do termalnega zdravljenja ali preventivne zdravstvene rekreacije,
- organiziranje telesne vadbe,
- ustanavljanje različnih klubov (npr. klub delavcev z okvaro hrbtenice, klub zdravljenih alkoholikov).

d) Služba za izobraževanje delavcev:

- posvetovanje o varstvu pri delu,
- organizacija različnih izobraževanj za zaposlene (npr. o medsebojnih odnosih, o varovanju zdravja).

e) Sindikat:

- sodelovanje pri predlogih za socialno pomoč ali denarno pomoč socialno ogroženim delavcem (ugodna posojila, štipendiranje otrok umrlih delavcev ipd.),
- posredovanje informacij zaposlenim, kadar ti zaprosijo zanje.

f) Zunanji zavodi in organizacije (zdravstvene ustanove, Zavod za invalidsko in pokojninsko zavarovanje, centri za socialno delo):

- spremljanje zdravstvenega stanja zaposlenih in zagotavljanje zdravstvene preventive zaposlenim,
- organiziranje sistematičnih pregledov,
- pomoč pri izvajanju zdravstvenih ukrepov,
- individualno svetovanje socialno ogroženim delavcem oziroma delavcem, ki se znajdejo v osebnostnih stiskah.

V devetdesetih letih je bilo povezovanje socialnih delavcev v organizacijah z ostalimi strokovnimi službami izredno raznoliko. V današnjem času pa nekatere službe v organizacijah kot sta na primer služba za standard za standard, oddih in rekreacijo ter služba za izobraževanje ne obstajajo več ali pa v izredno majhni meri. Vse te dejavnosti znotraj organizacije so večinoma urejene znotraj kakšne druge službe, najpogosteje znotraj kadrovske službe, ki je izredno vplivna in prepoznavna. Iz tega razloga je izredno pomembno sodelovanje socialnih delavcev v podjetju s kadrovsko službo, seveda pa kljub temu ne smemo zanemariti tudi sodelovanja z vsemi že zgoraj omenjenimi organizacijami. V nadaljevanju se bom prav zaradi nenehnega socialnega dela v delovnih organizacijah s kadrovsko službo, tudi nekoliko bolj posvetila tej temi.

1.5.1. Povezovanje socialnega dela v delovnih organizacijah s kadrovsko funkcijo

Miloševičeva (1989) pravi, da se pojavlja delitev znotraj profila socialnega delavca in sicer na socialne delavce in socialne delavce – kadrovice. Na eni strani je to posledica kadrovskih potreb, na drugi pa tudi izobraževanja. Višja šola za socialne delavce v Ljubljani je z namenom, da bi se socialni delavci lažje prebili v delovne organizacije, že leta 1960 začela izobraževanje po dveh programih – za socialno delo in kadrovsko-socialno delo.

»Kadrovsko usmerjeni socialni delavci se v organizacijah združenega dela bolj vključujejo v uresničevanje kadrovske funkcije in se manj ukvarjajo z različnimi življenjskimi vprašanji delavcev.« (Miloševič 1988 v Rapoša Tajnšek 1989: 136)

Področje skupnih potreb delavcev v delovnih organizacijah, ki se lahko urejajo s kadrovsko socialnim delom Miloševičeva (1989: 225) opredeljuje takole:

a) Urejanje delovnih razmer:

- organizacija počitka, rekreacije in športa,
- organizacija družbene prehrane,
- izobraževanje,
- zdravstveno varstvo,
- urejanje delovnega okolja in delovnih razmer, kulture,
- prevozi na delo in z dela.

b) Urejanje življenjskih razmer delavcev:

- stanovanjska zidava,
- družbeno varstvo otrok,
- prost čas.

c) Urejanje življenjskih razmer posameznikov in skupin, ki svojih potreb ne morejo zadovoljevati sami.

d) Uresničevanje smotrov kadrovske politike:

- analiziranje samoupravne organizacije dela in dajanje pobud za njegovo izpopolnjevanje,
- izvajanje delitve dohodka in osebnih dohodkov na podlagi samoupravnih sporazumov,
- uresničevanje delegatskega sistema in odnosov,
- izvajanje dogovorjene kadrovske politike,
- ugotavljanje kadrovskih potreb,
- izobraževanje in usposabljanje delavcev,
- načrtovanje kadrov,
- obveščanje zaposlenih,
- urejanje podatkov in evidence

Svetičeva (1998: 363) meni, da je strokovna vloga socialnih delavcev v delovnih organizacijah precej dobro uveljavljena in opredeljena, bolj izrazita pa je delitev znotraj profila samega. Tako kot Miloševićeva, tudi on omenja delitev na socialne delavce ter na socialne delavce – kadrovice. Kadrovska dejavnost v strateškem smislu poudarja vse naloge

od planiranja kadrov do vodenja in spremljanja. Njen namen je optimalna izraba kadrovskih virov in usmerjanje podjetja k podjetniškemu načinu delovanja. S celovitim pogledom prispevajo k inovacijskim dejavnostim in uvajanju potrebnih sprememb.

Gre za bistveno razliko med delom, ki ga opravlja linijski/neposredni vodja (osnovne primarne dejavnosti, ki so povezane z delom in zaposlenimi) in med delom, ki ga opravlja socialni delavec – kadrovik. Ob tem je potrebno točno določiti in opisati, kaj bo naloga linijskih vodij in kaj bo opravljal oddelek/strokovnjak za kadrovske vire; če tega ni, prihaja do konfliktov.

Svetičeva (1998: 363) deli naloge kadrovsko-socialnega dela na tri ključna področja:

1. Področje delovnih razmerij:

- urejanje delovnega okolja in delovnih razmer,
- izobraževanje,
- zdravstveno varstvo,
- organiziranje počitka in rekreacije,
- organiziranje prehrane med delom,
- prevoz na delo in z dela.

2. Področje življenjskih razmer delavcev:

- reševanje stanovanjske problematike,
- pomoč družini,
- prosti čas.

3. Kadrovanje:

- usklajevanje kadrovske in socialne politike,
- načrtovanje in razvoj kadrov,
- izobraževanje in usposabljanje,
- notranje komuniciranje.

Rapoša Tajnškova (1997) meni, da socialni delavci pri tem, ko se z drugimi kadrovsko usmerjenimi delavci potegujejo za različna druga delovna mesta na področju kadrovskega menedžmenta, pogosto presežejo okvire stroke socialnega dela in se približajo nekakšnemu hibridu med socialnim delom in drugimi strokami, lahko pa tudi v celoti prevzamejo

identiteto kakšne druge profesije. Glede na vse večjo interdisciplinarnost profesij, postajajo meje med njimi težko določljive tudi na drugih področjih in to ne velja le za socialno delo in ostale kadrovske poklice v delovnih organizacijah. Za to, da bi socialni delavci v delovnih organizacijah ostali zvesti profesiji socialnega dela, morajo upoštevati osnovne cilje, vrednote, načela in metode poklicnega socialnega dela ter specifični proces reševanja problema, ki temelji na lastni odločitvi uporabniškega sistema in na profesionalni rabi medsebojnega odnosa kot sredstva pomoči, ki povečuje sposobnost in samostojnost uporabniškega sistema (delavca, delovne skupine, posameznih vodij, menedžmenta, organizacije) za opravljanje delovnih in življenjskih nalog oziroma za doseganje osebnih in organizacijskih ciljev.

Rapoša Tajnšek (2001 v Rape Žiberna 2005) piše, da je socialno delo eno od specializiranih kadrovskih funkcij, njegova osrednja naloga pa je usklajevanje potreb zaposlenih in organizacije, zato se vključuje tudi v linijsko vodenje in menedžment človeških virov. V praksi se je pokazalo, da so pri delu v delovnih organizacijah uspešnejše tiste socialne delavke, ki so se dodatno usposabljele za delo na tem področju – socialne delavke so namreč usposobljene za posredniško vlogo, vendar pa jim splošno znanje ne zadošča za uspešno usklajevanje potreb zaposlenih in menedžmenta.

1.6. Kadrovski management in management kadrovskih virov

Kot smo že imeli priložnost spoznati, socialni delavci v delovnih organizacijah zelo redko delajo »čisto« socialno delo. Večinoma njihovo delo zajema tudi druga področja dela, zelo pogosto se njihovo delo povezuje s kadrovsko funkcijo. Ponekod so socialni delavci del kadrovske službe in opravljajo samo del kadrovskih dejavnosti, spet drugje pa so zaposleni prav kot kadrovniki v kadrovski službi in znotraj tega profila lahko delajo socialno delo ali pa tudi ne.

Prav zaradi tega, ker sta socialno delo v delovnih organizacijah ter kadrovska dejavnost tako zelo povezani, je v nadaljevanju slednja nekoliko natančneje predstavljena.

1.6.1. Zgodovinski pregled razvoja moderne kadrovske funkcije

Rapoša Tajnškova (1997: 61) piše, da začetki moderne kadrovske funkcije sovpadajo z razvojem industrializacije v drugi polovici 19. in v začetku 20. stoletja, ko so iz majhnih družinskih podjetij nastale velike tovarne. V tem času so se začeli zaposlovati prvi kadrovske usmerjeni delavci, katere obenem štejemo tudi za začetnike socialnega dela v industriji. Njihova naloga je bila pomoč pri reševanju težavnih življenjskih in delovnih razmer zaposlenih, pa tudi kontrola delovne sile za menedžment.

Kadrovska dejavnost se je v poznejšem razvoju kadrovskih služb v podjetjih postopoma diferencirala in specializirala. Upravljanje človeškega dejavnika, ki je bilo prvotno domena linijskih vodij, je vse bolj prehajalo v strokovne štabne službe, ki so širile obseg svojega dela. Ko so z uveljavitvijo ekonomske funkcije opravljanja človeških virov večji del pozornosti namenili osrednjemu jedru podjetja in so predmet upravljanja postali menedžerji sami, se je pojavilo razlikovanje med menedžmentom človeških virov in kadrovskim menedžmentom.

Zupanova (*et al.* 2009: 25 po Beridge 1992) pravi, da se je kadrovska funkcija v posameznih državah razvijala z različno hitrostjo in intenzivnostjo, vendar pa iste stopnje razvoja z manjšimi časovnimi zamiki lahko zasledimo v večini industrijskih držav. Kronološki razvoj kadrovske funkcije ponazori na primeru Velike Britanije:

- a) obdobje družbene blaginje (1915-1920), ko so začeli z delavskimi kuhinjami in so skušali zaposlenim omogočiti dostojno življenje,
- b) obdobje kadrovske administracije v 30. letih, ko so poleg družbene blaginje izvajali še postopke zaposlovanja, osnovnega usposabljanja in vzdrževanja evidenc,
- c) razvojno obdobje kadrovskega menedžmenta v 40. in 50. letih, ko so razvijali številne kadrovske dejavnosti, kamor so sodili tudi odnosi med sindikati in delodajalci,
- d) razvito obdobje kadrovskega menedžmenta v 60. in 70. letih, ko je bil poudarek na organizacijskem in menedžerskem razvoju ter na sistematičnem usposabljanju in načrtovanju kadrov, tehnike pa so postajale strokovno vse bolj usposobljene,
- e) prva faza menedžmenta človeških virov v 80. letih, ko je bil glavni poudarek na tem, kako menedžment človeških virov prispeva k uspešnosti podjetja,

- f) druga faza menedžmenta človeških virov od 90. let dalje, ko se vse bolj uveljavlja timsko delo, decentralizacija moči, neprestano učenje, celovito obvladovanje kakovosti, menedžment organizacijske kulture, spremljanje uspešnosti in povezovanje nagrad z uspešnostjo, razvoj menedžmenta in drugih dejavnosti, ki naj bi podpirale strategijo podjetja in prispevale k njegovi uspešnosti.

Po zgoraj navedenem pregledu razvoja kadrovske funkcije lahko iz tega razberemo, da je le ta v največji meri usmerjen k interesom delodajalca in k čim večji uspešnosti podjetja oz. delovne organizacije, medtem ko so pomen zadovoljstva delavcev in njihovi interesi bolj kot ne drugotnega pomena.

1.6.2. Profesionalizacija kadrovske funkcije in oblikovanje kadrovskih služb v Sloveniji

Glede na to, da sta socialno delo v delovnih organizacijah in kadrovska dejavnost že od nekdaj tesno povezani, se mi zdi pomembno, da v nadaljevanju nekaj pozornosti namenim tudi poteku razvoja kadrovske funkcije pri nas, saj nam bo tako nekoliko bolj jasno od kod izhajajo skupne točke med socialnim delom v delovnih organizacijah in kadrovskimi službami, poleg tega pa lahko ta predstavitev služi tudi primerjavi oz. postavitvi vzporednic v njunem razvoju.

Svetlik in Kohont (2009: 153-157) takole predstavita oblikovanje kadrovskih služb pri nas:

1. *Pred 2. svetovno vojno* smo bili kot del Jugoslavije ekonomsko slabi razviti. Prevladoval je kmetijski sektor, v katerem je delovalo okrog dve tretjini delovne sile. V industriji so prevladoval manjše organizacije s slabo razvitimi notranjimi funkcijskimi področji. Personalne zadeve so bile v rokah linijskih vodij, odločitve glede zaposlovanja in nagrajevanja pa je sprejemal izključno menedžment teh organizacij. V redkih organizacijah so bili zaposleni personalni uradniki, ki so opravljali predvsem administrativne naloge.

2. *Administrativno ideološko obdobje (1945 – 1960)*. V prvih letih povojnega socializma je imela personalna (kadrovska služba) zelo specifično vlogo. Personalna politika, ki je bila zakonsko urejena se je oblikovala na nivoju države, je imela nalogo zagotavljanja zaposlovanja in družbenega standarda delavcev, oblikovanje in hramba personalnih podatkov in map ter obračun plač. V kadrovske službe so zaposlovali predvsem tiste, ki so bili politično primerni, četudi niso imeli primerne izobrazbe in izkušenj z delom na tem

področju. Zaradi hitre industrializacije Slovenije, je to pomenilo ustanavljanje številnih novih delovnih organizacij ter oblikovanje javnih služb na področju izobraževanja, zdravstva, otroškega varstva itd. Pri tem je bila ključna naloga kadrovskih služb, da v nova industrijska središča pripeljejo dovolj delovne sile iz podeželja. Na razvoj kadrovske funkcije pa je vplivalo tudi oblikovanje samoupravnega sistema v 50. letih prejšnjega stoletja. S tem je bilo upravljanje organizacij razdeljeno med državo in predstavnike menedžmenta in delovnih kolektivov. Postopno so v kadrovskih službah začeli uporabljati različne metode na področju oblikovanja dela, ocenjevanja delovnih obremenitev, planiranja in pridobivanja kadrov, organizacije in usposabljanja kadrov ipd. Za kadrovsko funkcijo v tem obdobju pa še vedno velja, da je nerazvita in podrejena komunistični partiji in ostalim funkcijam v organizaciji, problem pa je bil tudi ta, da zaposleni v kadrovskih službah niso imeli primerne izobrazbe.

3. *Iniciacija (1960 - 1970).* V tem obdobju se je nadaljevala hitra industrializacija, gospodarstvo pa se je soočilo tudi s prvo krizo, ki ji je sledila gospodarska reforma v drugi polovici 60. let. Gre za obdobje tržnega socializma, vpeljeni pa so bili novi tržni principi poleg tega pa se je povečala tudi avtonomija direktorjev. Planiranje kadrov v organizacija je bilo redko, kar se je kazalo v velikih razkorakih med pričakovanimi in dejanskimi kompetencami zaposlenih. Zaposleni na kadrovskem področju so imeli večinoma ekonomsko, pravno ali psihološko izobrazbo. V 50. letih so bila oblikovana prva specialistična usposabljanja, v 60. letih pa so bili vpeljeni prvi dodiplomski programi za kadrovske področje. V tem obdobju so nastali kadrovske oddelki v organizacijah, kljub temu pa je kadrovska služba ostala predvsem administrativna, kadrovske politike organizacij pa so še vedno usmerjali politično primerni direktorji in samoupravni organi. Kadrovska funkcija v tem obdobju še ni bila profesionalizirana, je pa postala bolj vidna.

4. *Pionirstvo (1970-1980).* V tem obdobju je bila zaradi neuspešne gospodarske reforme in politične nestabilnosti sprejeta nova ustava, ki je uzakonila samoupravni sistem in zagotovila pravico do zaposlitve. Ena ključnih značilnosti tega obdobja je bila polna zaposlenost, ki sta jo spremljala načelo enakosti in solidarnosti. Z vprašanji plač, družbenega standarda in pravic delavcev so se v tem obdobju ukvarjali sveti delavcev, poleg tega pa so se o kadrovskih zadevah dogovarjali na makro ravni v t.i. družbenih dogovorih, ki so jih oblikovale »samoupravne interesne skupnosti«. Leta 1972 so z namenom, da bi ustrezneje obravnavali kadrovske zadeve, na ljubljanski fakulteti za sociologijo, politiko in novinarstvo

(današnja Fakulteta za družbene vede) prvič razpisali dodiplomski program kadrovskega menedžmenta. V tem času so izvedli tudi prvo obsežno raziskavo o kadrovske dejavnosti v slovenskih organizacijah, poleg tega pa je bila ustanovljena tudi Zveza društev za kadrovske dejavnosti Slovenije. Uveljavilo se je prepričanje, da je kadrovske dejavnost ena od ključnih funkcij v organizaciji, ki lahko pomembno vpliva na uspešnost podjetja. Število profesionalcev na kadrovskem področju je naraščalo, to vlogo pa so še vedno opravljali tudi diplomanti s področja prava, psihologije, ekonomije in organizacije. Profesionalizacija je prispevala k večji moči kadrovikov v organizaciji.

5. *Personalni (kadrovski) menedžment (1980 – 2000)*. V 80. letih so se poglobljale ekonomske težave in politični konflikti, saj je bil samoupravni sistem neučinkovit poleg tega pa so bile gospodarske reforme neučinkovite. Kljub krizi pa je bilo kadrovske področje visoko pravno regulirano, obenem pa kadroviki niso bili pripravljeni na masovna odpuščanja in številne stečaje organizacij, ki so sledili osamosvojitvi Sloveniji, saj je ta izgubila trge nekdanje Jugoslavije in nekaterih drugih vzhodnih držav. Poiskati je bilo treba nove, zahtevnejše trge, čemur pa so se organizacije lahko prilagodile le s hitro in temeljito reorganizacijo, vpeljevanju nove tehnologije, zmanjševanju števila zaposlenih ipd. Kadrovske službe so imele v tem obdobju izredno zahtevno vlogo. Ukvarjale so se z odpuščanjem delavcev, poleg tega pa so morale večjo pozornost nameniti tudi potrebnim sposobnostim in kompetencam zaposlenih, zato so se okrepile aktivnosti na področju usposabljanja in izobraževanja.

6. *Devolucija (od 2000 naprej)*. Kadrovske službe so sledile spremembam, ki so se dogajale na gospodarskem področju od 90. let naprej in sodelovale pri njihovem uvajanju. Vpeljane so bile številne nove metode, vodje kadrovskih služb pa so bili vse bolj prisotni v upravah organizacij. Uveljavlja se proces devolucije kadrovske dejavnosti, kar lahko opredelimo kot prenos nalog ali aktivnosti kadrovskih strokovnjakov oz. strokovnih služb na linijske vodje. Poleg tega smo v tem obdobju tudi priča prehodu kadrovskega menedžmenta k menedžmentu človeških virov.

Tudi Florjančič in Vuković (1999: 27) omenjata nov položaj kadrovske funkcije v 90. letih prejšnjega stoletja. Avtorja pišeta, da je eden od osnovnih pogojev in elementov razvoja moderne družbe prav gotovo skrb za razvoj kadrov – trajna in usmerjena skrb za razvoj ljudi ter njihovega delovnega in socialnega položaja. Vse delovne organizacije, ki želijo biti

uspešne in konkurenčne morajo prav toliko ali pa še več sredstev kot v material in opremo, vlagati v razvoj svojih kadrov.

Pri pregledovanju literature o kadrovskem managementu in upravljanju človeških virov med avtorji ni večjih razhajanj, največje nesporazume pa povzročajo različne rabe terminov.

Svetlik uporablja termin upravljanje človeških virov, na drugi strani pa Kavčič govori o upravljanju človeškega dejavnika, ki ga razume kot »najširše pojmovano filozofijo o položaju in pomenu članov v organizaciji kot splošni podlagi konkretnih dejavnosti, ki se nanašajo na zaposlene v organizaciji« (Kavčič 1991 po Rapoša Tajnšek 1997: 61).

Pagon (1990 po Rapoša Tajnšek 1997: 62) meni, da stališča do rabe terminov niso poenotena. On nekoliko nejasno razlikuje med personalnim menedžmentom, ki ga enači s tradicionalnimi personalnimi dejavnostmi in kadrovskim menedžmentom, ki ga enači z menedžmentom človeških virov.

Torrington in Hallova (1987 po Rapoša Tajnšek 1997: 63) menita, da menedžment človeških virov ne more nadomestiti kadrovskega menedžmenta in sta proti temu, da bi s pojmom človeški viri nadomestili kadre. Po njunem mnenju so med pojmom pomembne vsebinske razlike. Avtorja menita, da je pri kadrovskem menedžmentu najpomembnejše razlikovanje od drugih štabnih funkcij po tem, da ne dela le v interesu delodajalca, temveč tudi v interesu vsakega posameznega delavca in v interesu širše družbe. Kadrovski menedžment je usmerjen zlasti na zaposlene v organizaciji, na njihovo pridobivanje, usposabljanje in nagrajevanje ter na razlago pričakovanj in odločitev vodij, zadovoljevanje potreb zaposlenih, reševanje njihovih problemov in preoblikovanje oz. prilagoditev tistih menedžerskih aktivnosti, ki bi lahko povzročile nezaželene reakcije zaposlenih. Kadrovski menedžment po njunem mnenju temelji na dveh predpostavkah: da ima vsak delavec pravico do ustrezne individualne obravnave in da so lahko delavci učinkoviti le v primeru, če so njihove potrebe dovolj upoštevane. Menedžment človeških virov pa je po mnenju navedenih avtorjev usmerjen predvsem na potrebe in interese splošnega menedžmenta v zvezi s pridobivanjem in zaposlovanjem človeških virov. Gre predvsem za aktivnost, ki je na ravni splošnega menedžmenta in je skladna z njegovimi interesi, to pa pomeni, da je relativno odmaknjena od večine zaposlenih. To pomeni, da je zanj pomembnejše to, da ima organizacija zaposleno

ravno pravšnje število ustrezno usposobljenih ljudi ob primernih stroških, kot pa osebno prizadevanje ljudi.

Strinjam se z razmišljanjem Rapetove (2005: 19), ki piše, da kadrovski management precej spominja na delo socialne delavke v delovni organizaciji (pri obeh se nahaja strokovnjak neke vmes, delovanje v interesu vseh zaposlenih in širše družbe ipd). Kadrovski management predstavlja predvsem segment dela, ki ga (med drugim) opravlja strokovno izobražena oseba, ki je v podjetju za to določena. Slovenska podjetja na takšno delovno mesto zaposlujejo različne profile, tudi socialne delavke. Slednje pa v delovnih organizacijah ne opravljajo le kadrovskega managementa, temveč s svojim specifičnim strokovnim znanjem in vrednotami izvajajo in razvijajo posebno vejo socialnega dela – socialno delo v delovnih organizacijah.

Torrington in Hall (1989 po Rapoša Tajnšek 1997: 65) kadrovski menedžment pojmuje kot:

- aktivnosti, ki zaposlenim delavcem in njihovim delovnim organizacijam omogočajo, da se sporazumejo o ciljih in naravi medsebojnega delovnega razmerja,
- aktivnosti, ki zagotavljajo, da se bo sporazum uresničil.

Pratt in Bennett (1989 po Rapoša Tajnšek 1997: 66) navajata najpomembnejše funkcije kadrovskega menedžmenta takole:

- Pridobivanje virov: organizacijska struktura, analiza del in nalog, vrste dela, načrtovanje človeških virov, kadrovanje in izbor kadrov, zagotavljanje enakih možnosti, discipliniranje, postopki v zvezi s presežki kadrov in prenehanjem dela.
- Nagrade in ugodnosti, ki vključujejo ocenjevanje dela, strukturo plač, sistem in izvajanje nagrajevanja, strategije za motiviranje zaposlenih, pogodbe, pogoje za zaposlitev, pokojnine in bonitete.
- Zastopanost zaposlenih: vključenost zaposlenih delavcev in komunikacije z zaposlenimi, delovna morala in klima, delovno pravo, predstavniška struktura, odnosi in pogajanja s sindikati.
- Usposabljanje in razvoj: kontinuiran razvoj vseh zaposlenih, analiza potreb, spremljanje in ocenjevanje dela, načrtovanje in implementacija programov usposabljanja ter načrtovanje in spremljanje kariere.

- Delovno okolje: zdravje, varstvo pri delu, socialne in delovne razmere v sami delovni organizaciji in v družbenem okolju.

Predhodno sem že predstavila razvoj socialnega dela v delovnih organizacijah v Sloveniji, k temu pa sedaj dodajam še pregled razvoja kadrovske službe v delovnih organizacijah. Če njun razvoj nekoliko primerjamo, lahko ugotovimo, da sta se obe dejavnosti profesionalizirali v približno istem časovnem obdobju in sicer v 70. in 80. letih prejšnjega stoletja. Profesionalizacija kadrovske funkcije je potekala tako, da so razpisali dodiplomski študij za področje kadrovskega menedžmenta, izvajali so številne poglobljene raziskave s tega področja poleg tega pa je bila ustanovljena tudi Zveza društev za kadrovske dejavnosti v Sloveniji. Na drugi strani pa so imeli socialni delavci možnost usposabljanja v dveletnem visokošolskem programu, kar pa jim ni prineslo dovolj kompetenc ter zadostnega znanja za delo na tako zahtevnem področju. Številni avtorji pišejo, da je k zaviranju profesionalizacije na področju socialnega dela v delovnem okolju v veliki meri vplivalo to, da so se na teh mestih zaposlovali zelo mladi in neizkušeni socialni delavci, ki se znotraj organizacije niso mogli uveljaviti kot nepogrešljivi partnerji pri delovanju organizacije. Socialni delavci v organizacijah so le redko opravljali samo socialno delo, v literaturi je mogoče zaslediti tudi, da so ga uporabljali kot »deklico za vse«. Tako je bilo veliko socialnih delavcev dejavnih tudi na področju kadrovske dejavnosti. V začetku 90. let, ko je nastopilo obdobje tranzicije ter je sledilo obdobje gospodarskega prestrukturiranja in je zaradi tega sledilo množično odpuščanje delavcev, lahko rečemo, da se je s tem položaj kadrovskih delavcev samo še utrdil. Imeli so namreč veliko dela z iskanjem novih, čimbolj usposobljenih kadrov, njihovim usposabljanjem in izobraževanjem, motiviranjem ipd. Kadrovski delavci so se tesneje povezali z vodji organizacij, njihova nepogrešljiva vloga pa se je ohranila vse do danes. Socialno delo v delovnih organizacijah je v obdobju tranzicije doletela drugačna, veliko bolj klavrna usoda. Z številčnim odpuščanjem delavcev, so se na tapeti znašli tudi socialni delavci. Ker njihova vloga in pomen v organizaciji ni bila trdno zasidrana, so se hitro znašli na listi odvečnih delavcev. Tako je bilo v 90. letih veliko mest socialnih delavcev v delovnih organizacijah ukinjenih, kar pomeni, da so organizacije menile, da delo socialnega delavca v njihovih organizacijah ni nujno potrebno. Danes so le še redke tiste organizacije, ki imajo v svojem podjetju zaposlenega socialnega delavca, ki tudi opravlja funkcijo socialnega delavca. Nekateri socialni delavci delajo socialno delo le deloma, večinoma pa so, če že, zaposleni znotraj kadrovskih služb.

K zaviranju profesionalizacije socialnega dela v delovnem okolju pa je vplivalo tudi to, da so se na teh delovnih mestih zaposlovali zelo mladi, neizkušeni socialni delavci, ki se niso mogli izkazati in uveljaviti kot nepogrešljivi strokovni partnerji pri delovanju organizacije. Njihovo delo je najpogosteje zajemalo določene predpisane naloge za delo s posamezniki, v manjšem obsegu pa so izvajali tudi osebno pomoč ali sodelovali pri preventivnem, raziskovalnem in posvetovalnem delu na ravni organizacije. Tisti socialni delavci, ki so pridobili dodatno znanje za ravnanje na posameznih področjih dela pa so imeli močnejšo profesionalno pozicijo v delovnem okolju; uveljavljeni so bili predvsem na področju dela pri preprečevanju in zdravljenju alkoholizma ter pri reševanju invalidske problematike.

1.7. Problemi socialnega dela v delovnih organizacijah

Miloševičeva (1989) deli probleme socialnih delavcev v delovnih organizacijah v tri skupine:

- a) Tako kot ostali delavci je tudi socialni delavec v delovni organizaciji v meznem odnosu do delodajalca, zato mora biti zagotovljena njegova lojalnost in zagovarja zahteve delavcev le v tolikšnem obsegu, da so za delodajalca še sprejemljive. Tako socialni delavci pri nas v ozdih materialne proizvodnje najbolj čutijo protislovnost svoje vloge, saj so vpeti med prizadevanje za doseganje poslovnih in socialnih ciljev ter med interese delodajalca in interese delavcev.
- b) Protislovje je tudi med poklicno dejavnostjo socialnih delavcev in med tradicionalno humano dejavnostjo. Ponekod je tako ob prihodu poklicnih socialnih delavcev zamrla navada medsebojne pomoči med delavci, tako da so se tisti, ki so se znašli v stiski, raje obrnili po pomoč k profesionalcu, kot k sodelavcem.
- c) Tretji problem pri socialnem delu v delovnih organizacijah je tesno povezan s prvima dvema. Nanaša se na položaj socialnega delavca v delovni organizaciji, ki je pogosto izpostavljen različnim pritiskom, ti pa izhajajo iz birokratske naravnosti organizacije, ki tudi socialnega delavca samega silijo v birokratki način dela in v vlogo izvajalca nadzora nad delavci.

Vloga socialnega dela v delovnih organizacijah se je začela zmanjševati z uvajanjem tržnega gospodarstva po letu 1989 in v razmerah gospodarske krize. Miloševičeva (1988) še pojasnjuje, da je socialno delo v podjetjih v Sloveniji zašlo v krizo v drugi polovici osemdesetih let, ko so se začele velike gospodarske in družbene spremembe. Lahko govorimo o skoraj desetletni stagnaciji socialnega dela v podjetjih. Poleg gospodarskih in družbenih sprememb pa je h krizi socialnega dela v organizacijah vodilo tudi pomanjkanje specifične doktrine in metodologije dela, samega znanja (2-letni študij), neizoblikovana poklicna identiteta z nizko samopodobo socialnih delavcev v organizacijah in nejasne konceptualne zasnove socialnega dela v organizacijah. Poleg tega je potrebno upoštevati tudi stigmatiziranost socialnega dela, ki izhaja iz strani družbe zaradi njegovega poslanstva, ki predstavlja pomoč stigmatiziranim ljudem v stiskah in težavah.

Googinson in Godfreyeva (1987) pišeta o tem, da je področja dela in dejavnosti, ki so se v poklicnem socialnem delu v podjetjih in delovnih organizacijah razvila v zadnjem desetletju težko uzakoniti predvsem zaradi razlik, ki obstajajo med temi dejavnostmi. Te razlike se odražajo predvsem v okolju (sindikati v primerjavi s podjetji), funkciji (svetovanje v primerjavi z razvojem politike) in na ravni intervencije (makro proti mikro).

Ovsenikova (1996: 522-523) v svojem članku z naslovom »Socialno delo v organizacijah – da ali ne?« ugotavlja naslednje: »Naslovno vprašanje je postalo aktualno kmalu po slovenski državni osamosvojitvi, ko so celo v vladnih krogih nekateri poudarjali slogan »Socialo ven iz podjetij!«. Podjetja so s tem dobila javno podporo v tem, da so, v sicer težkih poslovnih situacijah, začela zanemarjati skrb za socialno oskrbljenost zaposlenih ter za socialne pogoje dela. Med množičnim odpuščanjem so se med prvimi kandidati za odpust v prenekaterih podjetjih znašli tudi (ali še prav posebej) tam zaposleni socialni delavci. Vprašanje in omenjeni slogan sta motivirana ekonomsko produktivistično, očitno pa sta imela tudi moralno etične posledice. Ker taka situacija oz. razpoloženje v vodstvih slovenskih podjetij očitno še traja, se zastavljeno vprašanje kaže kot upravičeno.«

Ker je težko oziroma skoraj nemogoče odgovoriti na vprašanje ali je socialno delo v podjetjih in delovnih organizacijah sploh potrebno, Ovsenikova (1996) predlaga iskanje odgovora na to zapleteno vprašanje v znanstvenem znanju. Za vprašanje, ki nas zanima sta pomembni dve teoriji – teorija organizacije in teorija socialnega dela. Samo opiranje na ti dve teoriji pa je zopet nehvaležno, saj se same po sebi odpirajo tudi razmišljanja o vprašanju paradigem,

ki so navsezadnje tudi sklop splošno sprejetih prepričanj, ki dobijo konkretno obliko v učbenikih in klasičnih znanstvenih delih. Ti dve strokovni področji pa lahko obstajata le tako in s tem, ko so številni avtorji vanju prispevali pomembe prispevke.

Ovsenikova (1996: 524-525) še nadaljuje, da je mogoče domnevati, da ni zgolj naključje, da si ne »organizacija« ne »socialno delo«, ki sta oba otroka pretekle tradicionalne »industrijske« družbe, zgrajene na »subjektivni filozofiji«, nista zgradili obče veljavne teorije v času aktualnosti industrijske družbe. Možen razlog za ta neuspeh je v dejstvu, da se obe ukvarjata s človekom in odnosi med ljudmi, kar že v samem načelu ne sodi v sklop »mekhosa« (zmanjšanje problema/predmeta na katerikoli manjši del), temveč bolj v sklop »biossa«. In če je tako, pomeni, da mehanicistična paradigma ni bila zmožna razumeti, še manj pa primerno razlagati snovi, ki že v načelu zahteva uporabo nekega od te paradigme povsem drugačnega pristopa in metodike.

Rapoša Tajnšek (1997) pravi, da je za trenutni nezavidljivi položaj socialnih delavcev v delovnih organizacijah krivo tudi pomanjkljivo izobraževanje socialnih delavcev za to zahtevno področje dela. Iz tega lahko sklepamo tudi, da je razlog za to, da menedžerji ne vidijo potrebe po socialnem delu v podjetju, povezan s premajhno strokovno usposobljenostjo socialnih delavcev, ki zmanjšuje njihovo prodornost na trgu znanja. Tako tudi v tistih delovnih organizacijah, v katerih se zavedajo potrebe po upoštevanju človeškega dejavnika, ne vidijo možnega prispevka socialnega dela pri ohranjanju in razvoju človeških virov v organizaciji ter pri razvijanju socialne odgovornosti delovne organizacije. Z dveletnim študijem naj socialni delavci ne bi bili dovolj kompetentni, da bi lahko menedžerjem ponudili učinkovito strokovno pomoč pri reševanju kriznih situacij in načrtovanju organizacijskih sprememb z vidika človeškega dejavnika.

Ramovš (1995) meni, da je glavni razlog za negotovo situacijo socialnega dela v podjetjih finančno stanje in socialna stiska. Socialno delavci so tako kot nekateri drugi delavci zaradi tega postali »odvečna delovna sila.« Poleg navedenih razlogov za tako stanje pa je problem tudi ta, da socialni delavci v tej socialno težki situaciji navadno ne morejo nuditi svoje specifične poklicne rešitve, ki bi na konkretno situacijo odgovarjala tako učinkovito, da bi si s tem lahko zagotovili delovno mesto.

Cherin (2000) meni, da se v preteklosti ni posvečalo dovolj pozornosti nadgrajevanju znanj, ki jih socialni delavci potrebujejo za svoje delo v delovnih organizacijah, poleg tega pa tudi socialno-delavske veščine delodajalcem niso bile v zadostni meri predstavljene kot nekaj potrebnega za zaposlene in celotno organizacijo. Socialno delo v delovnih organizacijah v programih za zaposlene svoje vloge ni razširilo tudi na področje ključnih organizacijskih tem skupaj z organizacijskim menedžmentom, kot je bilo pričakovati. Lahko rečemo, da socialno delo v delovnih organizacijah še vedno v največji meri zajema področja dela s posamezniki, ki se srečujejo s stresom na delovnem mestu, ranljivostjo v odnosu z delodajalcem in drugimi zlorabami na delovnem mestu.

Ovsenikova (1996 v Rapoša Tajnšek 2006: 255) piše, da se kljub temu, da sta se v zadnjih petnajstih letih delokrog in položaj socialnih delavk v delovnih organizacijah spremenila, slogan »Socialno delo ven iz podjetij«, ki se je pojavil v vladnih krogih po osamosvojitvi Slovenije, ni uresničil v obliki najbolj črnega scenarija. Brez obotavljanja pa lahko sklepamo, da manjka programov za socialne delavke v delovnih organizacijah in da bi bila spodbudna njihova večja medsebojna povezanost in sodelovanje.

Opaziti je, da različni avtorji kot enega izmed pomembnejših vzrokov za slab položaj socialnih delavcev v delovnih organizacijah navajajo pomanjkljivo izobraževanje in s tem njihovo nezadostno kompetentnost za to zahtevno področje dela, primanjkuje pa tudi medsebojnega povezovanja in sodelovanja.

Kljub temu, da smo po vseh očitkih in opozorilih na pomanjkljivo izobraževanje socialnih delavcev v okviru dvoletnega programa dobili možnost štiriletnega visokošolskega in kasneje tudi univerzitetnega izobraževanja, pa se mi zdi potrebno poudariti, da je tako kot tudi pri vseh ostalih poklicnih strokah, za kakovostno in uspešno delo potrebno neprestano dodatno izobraževanje in izpopolnjevanje tudi med samim opravljanjem poklica. Le na tak način smo lahko socialni delavci kompetentni do te mere, da se zoperstavimo strokovnjakom drugih strok in uspešno zagovarjamo pomembnost ter nujno prisotnost socialnega dela tako v delovnih organizacijah kot tudi v drugih ustanovah. Vsekakor pa bi bili lahko socialni delavci bolj slišani in upoštevani, če bi se bolj medsebojno povezovali.

Rapetova (2005: 43) piše, da je sodelovanje znotraj stroke zelo pomembno zaradi:

- razvoja stroke,
- večje strokovnosti dela, kakovostnejših storitev,
- medsebojne podpore in pomoči ter identitete socialnih delavk,
- različnih metod dela (supervizija, timsko delo ipd.).

Kresalova (2009) govori o *vseživljenjskem učenju*, ki pa je po njenem mnenju mogoč le z ustrezno razvitim sistemom izobraževanja delavcev. Po njenih besedah lahko ustrezen način izobraževanja delavcev zagotavlja večjo zaposljivost, večje možnosti za ohranitev zaposlitve ali za pridobitev nove zaposlitve, pa tudi za napredovanje in razvoj kariere.

Zakon o delovnih razmerjih vsebuje malo določb glede izobraževanja (172. in 173. člen). V njem je določeno, da ima delavec pravico in dolžnost do stalnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja v skladu s potrebami delovnega procesa, da bi ohranil oziroma širil svoje sposobnosti za opravljanje dela, ohranitve zaposlitve in povečanja zaposljivosti. Zakon določa tudi, da je delodajalec dolžan zagotoviti izobraževanje, če tako zahtevajo potrebe delovnega procesa ali če se je s tem mogoče izogniti odpovedi pogodbe. (Kresal 2009: 125)

1.8. Ohranjanje in nadaljnji razvoj socialnega dela v delovnih organizacijah

Kot smo že spoznali, se socialno delo v delovnih organizacijah v Sloveniji srečuje s številnimi težavami in nezaupanjem stroke kar je privedlo v njegov do tako slabe situacije kot jo imamo danes. Zaradi pomanjkanja strokovne usposobljenosti in prodornosti socialnih delavcev ter zaradi nezaupanja menedžmenta je socialno delo v delovnih organizacijah svojo vlogo začelo izgubljati že v začetku 90. let prejšnjega stoletja, stanje pa se skozi čas ni prav nič izboljševalo. Socialnih delavcev v delovnih organizacijah niso več zaposlovali oziroma obstajajo zelo redke izjeme. Socialne delavke, ki so v naših delovnih organizacijah še ostale na svojih delovnih mestih, so taistih organizacijah zaposlene že več desetletij.

Kljub temu da je situacija socialnega dela v delovnih organizacijah slaba in prihodnost ni videti kaj preveč bleščeča, pa se mi zdi pomembno, da ta posebna panoga socialnega dela ne zaide kar tako v pozabo. Skozi celotno delo smo lahko spoznali, kako lahko socialni delavci s svojo prisotnostjo v delovni organizaciji in s strokovnim delom pripomorejo k uspešnosti vseh elementov delovne organizacije.

Nekateri avtorji glede prihodnosti socialnega dela v delovnih organizacijah niso tako zelo črnogledi. Eden izmed njih je Ramovš (1995: 212), ki kljub negativnim napovedim pravi, da zgledi socialne službe vendarle niso tako temni. Za izboljšanje njenega položaja predlaga pa dvoje:

- a) **Pri reorganizaciji naše države** morajo socialni delavci v podjetjih poskrbeti, da njihovo mesto opredeli zakonodaja o podjetjih, kajti to je matično mesto za njihovo delo in financiranje.
- b) **Vso poklicno ustvarjalnost je treba zastaviti v preseganje dosedanje vsebinske in metodološke šibkosti.** Za socialno delo v podjetjih je treba strniti dosedanje dobre izkušnje, vnesti spoznanja iz razvitega sveta in s posameznimi projekti razviti novo metodologijo za reševanje akutne socialne problematike na tem področju.

Bobbink s soavtorji (1988 v Rapoša Tajnšek 1997: 286) je po mojem mnenju izredno dobro strnil najpomembnejše pogoje, ki morajo biti izpolnjeni za karseda uspešno (re)integracijo socialnega dela v delovno okolje in pa za to, da bi socialno delo lahko svojo vlogo v delovnem okolju opravljalo tako, kot je zamišljeno. Ti pogoji so naslednji:

- a) vodstvo organizacije mora sprejeti in podpreti program socialnega dela, mu priznati proaktivno vlogo pri upravljanju človeških virov, ustvarjanju spodbudne delovne klime in razvijanju dobrih medsebojnih odnosov,
- b) organizacija mora sprejeti in izvajati politiko pomoči zaposlenim,
- c) menedžment na najvišji, srednji in nižji ravni mora poznati in sprejemati osnovne zahteve profesionalne etike ter podpirati avtonomijo socialnega dela pri reševanju psihosocialnih težav in stisk zaposlenih,
- d) sodelovanje in podpora sindikata, ki je pomemben partner socialnega dela pri zavzemanju za kakovost delovnega življenja, za zdravo in varno delovno okolje,

- e) tudi, če zakon ne predpisuje obvezne prisotnosti socialnega dela v delovnem okolju, morajo zakonske rešitve na vseh področjih, ki so pomembna za položaj človeka pri delu, določati odgovornost delovne organizacije – na te določbe se nato pri svojem delu opirajo posamezne stroke,
- f) medsebojno upoštevanje in povezovanje vseh strokovnih služb in profesionalnih profilov, ki se v delovni organizaciji ukvarjajo s človeškimi viri – od kadrovanja, izobraževanja, motiviranja, komuniciranja do medicine dela, varstva pri delu, pravne službe in drugih,
- g) primeren prostor in druga oprema, ki omogoča neposreden dostop do socialnega delavca, spoštovanje načela zaupnosti in tajnost osebnih podatkov,
- h) zagotovljena jim mora biti redna supervizija ali intervizija ter možnost permanentnega izobraževanja v stroki in na mejnih področjih,
- i) ob strani jim mora stati močno in dejavno profesionalno združenje.

Motivi, zakaj delodajalci financirajo socialno delo v delovnem okolju, so različni. Lahko so to ekonomski motivi, lahko pa gre za etične motive in motive družbene odgovornosti podjetja. Z vidika družbene odgovornosti od podjetja pričakujemo, da bo ravnal kot odgovorni član družbene skupnosti, ki spoštuje zakonske in moralne obveznosti do svojih zaposlenih in do družbenega in naravnega okolja. Socialno delo v podjetju lahko prispeva k prizadevanju zaposlenih za večjo kakovost in odličnost in k večji pripadnosti, lojalnosti in zvestobi delovni organizaciji (Rapoša Tajnšek 2006: 247).

Od oktobra 2003 do maja 2004 je pod vodstvom Pavle Rapoša Tajnšek sedem študentov Fakultete za socialno delo izvajalo projekt z naslovom »Povezovanje socialnih delavcev v delovnem okolju«. v okviru tega projekta so posodobili evidenco socialnih delavk v delovnih organizacijah. V raziskavi, ki so jo znotraj tega projekta izvedli so ugotovili, da socialne delavke občutijo primanjkljaj referenčne skupine ter da si želijo strokovnega znanja in informacij, prav tako pa so jih zanimali tudi primeri dobrih praks kolegic. Ugotovili so, da vlada veliko pomanjkanje na področju programov za socialne delavke v delovnih organizacijah in da bi jim bilo pri delu lažje, če bi lahko medsebojno bolj sodelovale ter se povezovala (Rape, Rapoša Tajnšek 2006).

Znanje in usposobljenost socialnih delavcev bosta dolgoročno usmerjenim, socialno odgovornim delovnim organizacijam nedvomno potrebna. Pri tem bodo mogoče različne organizacijske oblike njihovega vključevanja v delovno okolje. Morda se bodo nekatere organizacije v skladu s trendi, po katerih je najbolje vse funkcije, ki niso strateškega pomena, izločiti iz delovne organizacije, odrekle lastni socialni službi in se raje pogodile z obstoječimi ali novimi, državnimi ali privatnimi socialnimi službami, ki bodo opravljale določene storitve za njihove delavce ali organizacijo kot celoto (konzultanta dejavnost, izobraževanje, itn.) (Rapoša Tajnšek 1997:132).

2. PROBLEM

2.1. Pobuda za raziskavo

Tekom študija na Fakulteti za socialno delo sem obiskovala izbirni modul »Socialno delo v delovnem okolju«, saj me je to področje od nekdaj še posebej zanimalo. Znotraj modula sem pridobila različna teoretična in tudi praktična znanja, s to raziskavo pa sem želela izkoristiti odlično priložnost, da svoje do sedaj pridobljeno znanje še izpopolnim in nadgradim.

Ob zbiranju in prebiranju literature sem ugotovila, da sodobne raziskave na temo socialnega dela v delovnih organizacijah niso prav pogoste, za kar bi bile lahko krive zastarele evidence ter pa vse manjše število zaposlenih socialnih delavk na tem področju.

Problema pa ne predstavlja le to, da je te vrste raziskav v zadnjem času zelo malo, ampak tudi dejstvo, da je zelo malo raziskav takih, ki bi raziskale dejanske vloge in aktivnosti, ki jih opravljajo socialne delavke v delovnih organizacijah ter njihov prispevek k uspešnosti same organizacije. Dosedanje raziskave se večinoma ne ukvarjajo z vprašanjem, kaj strokovne delavke potrebujejo za boljše delovanje, temveč se bolj osredotočajo na kakovost delovnega življenja zaposlenih v organizaciji.

S svojo raziskavo želim prispevati k večjemu poznavanju socialnega dela v delovnih organizacijah, saj je kot že rečeno, ta veja socialnega dela do sedaj še vedno precej neraziskana. Želim se osredotočiti predvsem na delokrog socialnih delavk, ki obsega aktivnosti, vloge, naloge ter funkcije, ki jih opravljajo na delovnem mestu, poleg tega pa me zanima tudi njihov položaj v organizaciji v kateri so zaposlene, kaj jih pri njihovem delu najbolj motivira in kaj pri svojem delu pogrešajo oz. kakšne pomanjkljivosti zaznavajo.

Zavedam se, da je število socialnih delavk zaposlenih v delovnih organizacijah precej majhno, vendar pa se mi zdi kljub temu pomembno, da se na to področje socialnega dela ne pozabi, kar pa lahko dosežemo le s stalno promocijo in pa izpostavljanjem pomembnosti vloge socialne delavke znotraj delovne organizacije.

2.2. Cilj moje raziskave je odgovoriti na naslednja raziskovalna vprašanja

Za raziskovanje svoje teme sem oblikovala 8 raziskovalnih vprašanj za socialne delavke v delovnih organizacijah.

- Katere aktivnosti socialne delavke opravljajo ter s katerimi temami (oz. problemi zaposlenih) se pri svojem delu najpogosteje srečujejo?
- Kako bi socialne delavke opredelile svojo vlogo ter naloge v organizaciji, v kateri so zaposlene?
- Kako poteka običajni delovni vsakdan socialne delavke v delovni organizaciji?
- Kakšen je položaj socialne delavke znotraj organizacije (po njihovem mnenju)?
- Kaj socialno delavko pri njenem delu najbolj motivira?
- S čim so socialne delavke pri svojem delu zadovoljne in kaj mogoče pri svojem delu pogrešajo?
- Katerih oblik pomoči se poslužujejo socialne delavke – v smislu izobraževanj, seminarjev, supervizij ipd.?
- Ali se socialne delavke povezujejo tudi s katerimi drugimi kolegicami na podobnih delovnih mestih oz. imajo kakršnekoli stike z njimi?

Glavnim vprašanjem, ki sem jih oblikovala že vnaprej sem tekom intervjujev dodala še dodatna podvprašanja, ki so pripomogla k pridobitvi čim več informacij in podatkov o konkretnem socialnem delu v delovnih organizacijah.

3. METODOLOGIJA

3.1. Model raziskave ter teme

Raziskava je:

- a) kvalitativna, ker bodo moje zbrano osnovno izkustveno gradivo gosti besedni opisi ali pripovedi. Vodilo za intervju bodo v celoti sestavljala odprta vprašanja, odgovore pa bom potem obdelala s kvalitativno analizo,
- b) empirična, ker bom izkustveno gradivo zbrala sama v obliki intervjujev,
- c) deskriptivna, saj z njo poskušam ugotoviti položaj socialnih delavk v delovnih organizacijah danes, poleg tega pa želim opisati njihov delokrog; s poudarkom na delovnih aktivnostih, vlogah in nalogah, ki jih opravljajo znotraj organizacije (Mesec 1998: 5-6).

Teme raziskave:

- najpogostejše aktivnosti in teme, s katerimi se socialne delavke v organizacijah srečujejo,
- opredelitev vlog ter nalog socialnih delavk v organizacijah,
- potek običajnega delovnega vsakdanjika socialnih delavk v organizacijah,
- motivacija za delo,
- zadovoljstvo oz. nezadovoljstvo pri delu,
- udeleževanje različnih izobraževanj, seminarjev in supervizij,
- poznavanje in povezovanje s kolegicami na podobnih delovnih mestih,
- videnje svoje vloge in položaja znotraj organizacije ter vloga socialnega dela v podjetjih in drugih delovnih organizacijah.

3.2. Merski instrument

V raziskavi sem podatke zbirala s pomočjo nestrukturiranega, odprtega vprašalnika. Le tega sem pripravila kot vodilo ali predlogo za intervju, to pomeni, da sem vnaprej pripravila seznam osmih okvirnih tem, ki sem jih želela raziskati, podrobnejša podvprašanja pa sem

oblikovala med samim izvajanjem intervjujev. Za raziskavo sem osebno opravila štiri intervjuje, glavna vprašanja in podvprašanja pa se nahajajo v prilogah.

3.3. Opredelitev enot raziskovanja

Populacijo v raziskavi predstavljajo vse socialne delavke in delavci v Sloveniji v letu 2014, katerih delokrog obsega socialno delo v delovnem okolju (delo z zaposlenimi v tej organizaciji). Ker nimam natančne in posodobljene evidence teh socialnih delavk in delavcev, sem se v svoji raziskavi odločila za vzorčenje.

Pridobivanje socialnih delavk in delavcev je potekalo po neslučajnostnem vzorčenju in sicer je šlo za priložnostni vzorec. V pomoč pri iskanju socialnih delavk v podjetjih mi je v največji meri služil seznam socialnih delavk in delavcev v podjetjih iz leta 2004, ki je nastal v okviru projekta »Povezovanje socialnih delavcev v delovnem okolju«. Ta je obsegal 48 socialnih delavk in delavcev, zaposlenih v 39 različnih slovenskih podjetjih in delovnih organizacijah. To pomeni, da so podatki danes stari že več kot 10 let, kar pomeni, da podatki niso več popolnoma relevantni. Veliko takratnih podjetij v današnjem času iz takšnih ali drugačnih razlogov ne obstaja več, prihajalo pa je tudi do upokojitev in odpuščanj socialnih delavk, kasneje pa na to delovno mesto niso zaposlili nove socialne delavke. Poskušala sem navezati kontakt z vsemi še obstoječimi podjetji na seznamu in povprašati, v kolikor še vedno zaposlujejo socialno delavko. Pri tem mi je pomagalo tudi to, da sem imela navedena njihova imena in priimke, saj sem lahko tako vprašala konkretno po določeni osebi. Ko sem pridobila prvo socialno delavko, ki je bila pripravljena za sodelovanje, sem preko nje poskušala širiti mrežo in nadaljevala z iskanjem morebitnih ostalih socialnih delavk in delavcev, zaposlenih v podjetjih in delovnih organizacijah. Na tem mestu moram še dodati, da sem enega izmed pogovorov opravila tudi s socialno delavko, zaposleno v podjetju TAB Mežica, ki pa na omenjenem seznamu iz leta 2004 ni bila navedena kot socialna delavka, zaposlena v podjetju. Ker je gospa, ki je po izobrazbi socialna delavka, v podjetju na istem delovnem mestu zaposlena že okrog 30 let, iz tega lahko izhajam, da seznam socialnih delavk in delavcev iz leta 2004 ni bil povsem popoln in ni zajemal vseh socialnih delavk in delavcev, zaposlenih v podjetjih in drugih delovnih organizacijah.

Vzorec moje raziskave so štiri socialne delavke, ki so zaposlene v delovnih organizacijah. Imena intervjuvank nisem zapisala, saj so potekali anonimno, ločila pa sem jih z oznakami

A, B, C in D. V zadnjem intervjuju je poleg socialne delavke podjetja prisostvovala tudi kadrovska delavka, ki pa je po izobrazbi sociologinja. Njene izjave sem dodatno označila z oznako K, tako da jih je možno ločiti od izjav socialne delavke.

Rezultatov raziskave ne moremo posploševati na celotno populacijo socialnih delavk, ki so zaposlene v delovnih organizacijah, saj njihovega točnega števila nisem izvedela.

Tabela 3.1: Podatki socialnih delavk zaposlenih v delovnih organizacijah, s katerimi sem opravila intervjuje

Ime	Naziv delovnega mesta	Delovne izkušnje na področju delovnih organizacij
Podjetje A	Socialna delavka podjetja	26 let
Podjetje B	Socialna delavka podjetja	27 let
Podjetje C	Kadrovska delavka	33 let
Podjetje D	Socialna delavka podjetja	32 let
	Kadrovska delavka (K)	15 let

3.4. Zbiranje podatkov

Podatke sem zbiral s primarno metodo zbiranja podatkov, saj sem vzpostavila neposreden stik z raziskovanimi, v mojem primeru s socialnimi delavkami v delovnih organizacijah. Zbiranje podatkov je potekalo z metodo spraševanja, uporabila pa sem delno standardiziran odprt individualni intervju. Vnaprej sem si pripravila določena okvirna vprašanja in teme, po potrebi pa sem postavljala še dodatna podvprašanja v okviru določenih splošnih smernic.

Zbiranje podatkov je potekalo tako, da sem najprej izhajala iz seznama socialnih delavk v delovnih organizacijah iz leta 2004, ki mi ga je posredovala asistentka Fakultete za socialno delo. Seznam je vseboval naslove podjetij ter imena socialnih delavcev in delavk, zaposlenih

znotraj organizacij. Na internetu sem poiskala telefonske številke tistih podjetij, ki danes še poslujejo. Kontakt s podjetji sem vzpostavila preko telefona in sicer tako, da sem kontakti osebi najprej na kratko predstavila temo svoje diplomske naloge ter povprašala, če v podjetju še zaposlujejo socialno delavko. V primeru, da je bil odgovor pritrdilen, sem zaprosila, če lahko stopim z njo v kontakt. Na tak način sem stik vzpostavila s tremi socialnimi delavkami, ki sem jih povabila k sodelovanju v raziskavi. Brez težav so privolile v intervju in mi bile pripravljene pomagati pri zbiranju podatkov za mojo diplomsko nalogo. Z vsemi tremi smo se brez težav dogovorile za termin in kraj srečanja. Intervjuji so potekali na delovnih mestih socialnih delavk, znotraj njihovega delovnega časa. Za četrti intervju sem se dogovorila naknadno in sicer s pomočjo ene izmed socialnih delavk, ki sem jo povprašala o morebitnih socialnih delavkah v drugih podjetjih, ta pa mi je posredovala kontakt svoje kolegice, zaposlene v nekem drugem podjetju. Socialno delavko sem takoj po opravljenem intervjuju kontaktirala in sva se dogovorili za takojšnji termin, saj je bilo to podjetje v neposredni bližini. Odzivi na temo mojega raziskovanja in tudi na sam intervju so bili s strani vseh štirih socialnih delavk izredno pozitivni. Z vsemi se dogovorila tudi, da ostanemo v kontaktu in jim v pogled posredujem končano diplomsko nalogo.

3.5. Obdelava in analiza podatkov

Vse štiri intervjuje sem snemala z diktafonom, tri v celoti, enega pa na željo sogovornice le deloma. Nekatera dodatna opazanja sem si vmes tudi zapisovala.

Za intervjuje sem ob prepisu na računalnik uporabila metodo povzemanja in parafraziranja. Označila sem jih s črkami A, B, C in D. Pridobljeni podatki so kvalitativni, zato sem jih ročno obdelala in analizirala po metodi kvalitativne raziskave. Pri tem sem zapise najprej razčlenila na glavna vprašanja, tez označila posamezne izjave in jim dala oznake. Te izjave sem nato prenesla v tabelo na odprto kodiranje ter jim določila še relevantne kategorije in nadpomenke. Na koncu sem opravila še osno kodiranje, kjer sem izjave še natančneje razporedila.

4. REZULTATI

4.1. Značilnosti socialnih delavk v delovni organizaciji

4.1.1. Delovna doba v organizaciji

Vse socialne delavke, s katerimi sem opravila intervjuje, so na delovnem mestu socialne delavke v delovnih organizacijah zaposlene že od zaključka njihovega šolanja na Fakulteti za socialno delo oziroma na takratni še Visoki šoli za socialno delo v Ljubljani.

Delovna doba socialnih delavk v delovnih organizacijah se giblje med 26 in 33 let. Za tri intervjuvane socialne delavke je sedanje delovno mesto tudi prvo in edino delovno mesto do sedaj, medtem, ko je ena socialna delavka na sedanjem delovnem mestu zaposlena 20 let, tudi pred tem pa je delovala na področju socialnega dela v delovnih organizacijah v nekem drugem podjetju. Dve izmed socialnih delavk sta pri taistem delodajalcu po samem študiju opravljali tudi pripravništvo in prejemale kadrovske štipendije, po končanem enoletnem pripravništvu pa se jima je pri njih ponudila tudi možnost redne zaposlitve.

Intervjuvane socialne delavke so sicer med samim opravljanjem poklica razmišljale tudi o možnosti menjave področja dela, vendar pa je bilo po njihovem mnenju tudi pred več kot dvajsetimi leti to skorajda nemogoče. Ena izmed socialnih delavk je tekom svojega dela opravila tudi strokovni izpit in socialnega varstva, da bi se z njim morebiti lahko zaposlila na centru za socialno delo, ampak se ji za kaj takega nikdar ni ponudila priložnost. Za socialne delavce je bilo že od nekdaj izredno malo možnosti, da bi se predstavljali in menjavali službe. Kdor je imel zaposlitev, se je te poskušal čimbolj trdno držati, možnosti za menjavo službe pa so dobili le tisti, ki so imeli kakšne »posebne veze«, za kar pa lahko mirne vesti rečem, da to nenapisano pravilo velja še danes, seveda pa še zdaleč ne samo na področju socialnega dela.

4.1.2. Število zaposlenih socialnih delavk v delovni organizaciji

V treh delovnih organizacijah, v katerim sem opravila intervjuje, imajo zaposleno le po eno socialno delavko, v eni delovni organizaciji pa so zaposleni trije socialni delavci in imajo temu primerno tudi razdeljena področja dela, tako da je vsak izmed njih odgovoren in zadolžen za točno določene naloge in aktivnosti.

Vse delovne organizacije so imele v devetdesetih letih oziroma nekatere tudi še kasneje, zaposleno več kot eno socialno delavko, zaradi zmanjševanja števila zaposlenih in reorganizacije podjetij pa se je tudi njihovo število zmanjšalo na minimalno.

Tabela 4.1: Primerjava števila zaposlenih socialnih delavk v delovnih organizacijah

Ime	Število socialnih delavk včasih	Število socialnih delavk danes
Podjetje A	dve socialni delavki	ena socialna delavka
Podjetje B	osem socialnih delavk	tri socialne delavke
Podjetje C	štiri socialne delavke	ena socialna delavka
Podjetje D	dve socialni delavki	ena socialna delavka

Delovna organizacija, ki ima zaposlene tri socialne delavce, zaposluje približno 100 ljudi, potrebno pa je poudariti, da gre za invalidsko podjetje. Število zaposlenih v delovnih organizacijah, ki imajo zaposleno po eno socialno delavko pa se giblje med 450 in 1000.

Iz teh podatkov na eni strani lahko razberemo, da se tudi v manjših delovnih organizacijah zaznava potreba po tovrstnih strokovnih delavkah. Na drugi strani pa lahko ugotovimo tudi, da v večini delovnih organizacij na eno socialno delavko pride izredno veliko število zaposlenih, kar se odraža tudi na tem, da za določene stvari pri njihovem delo enostavno zmanjka časa, kar bomo spoznali tudi kasneje, ko bom obravnavala zadovoljstvo socialnih delavk z elementi dela.

4.1.3. Veščine socialnih delavk

Socialne delavke v delovnih organizacijah se pri svojem delu poslužujejo najrazličnejših veščin, ki so jih nekatere pridobile tekom študija, največ pa kar na samem delovnem mestu. Intervjuvane socialne delavke ocenjujejo, da pri svojem delu največkrat uporabljajo naslednje veščine:

- zaznavanje problemov ter sprotno reševanje problemov,

- uvid problema,
- zastopanje malega človeka; opozarjanje na to, da človek ni samo nek vir, s katerega podjetje črpa za kar največji dobiček,
- odprt in prijazen pristop do sočloveka,
- posluh in pristop do sočloveka,
- dobre veščine komuniciranja,
- sodelovanje z drugimi ustanovami,
- hitrejša priučitev drugih zadev (npr. pravniskih) v primerjavi z drugimi poklici.

Vse intervjuvane socialne delavke so tudi poudarile, da zgoraj naštetе veščine niso nujno povezane le s socialnim delom. To pomeni, da vse te veščine lahko poseduje tudi nekdo, ki prihaja iz povsem druge stroke in ima dobro razvit čut do sočloveka. Na tem mestu je ena socialna delavka omenila sociologinje ter industrijske psihologe.

4.1.4. Motivacija socialnih delavk

Odgovori intervjuvanih socialnih delavk, kaj jih pri njihovem delu najbolj motivira, so si bili med seboj precej podobni. Vse socialne delavke so navedle, da jih pri delu najbolj motivirajo povratne informacije, tako s strani zaposlenih, kot tudi s strani nadrejenih.

Motivacijske elemente socialnih delavk v delovnih organizacijah sem razvrstila v naslednje kategorije:

a) povratne informacije:

- zadovoljstvo zaposlenih,
- zahvale.

b) lastnosti dela:

- delo, ki ti širi obzorja,
- hiter tempo dela, ki ti preprečuje stagniranje.

c) rezultati dela, konkretni uspehi:

- uspešnost podjetja in dobro poslovanje,
- izboljšave v proizvodnji v primerjavi s preteklostjo,
- različni izhodi za brezposelne,

- opremljanje uporabnikov z znanjem in izkušnjami, da tako lažje poskrbijo zase.

d) posamezni elementi dela:

- timsko delo, pri katerem vsak doprinese svoj delček,
- dobro medsebojni odnosi,
- delovno okolje, znotraj katerega se med seboj vsi poznajo.

4.2. Značilnosti prakse socialnega dela v delovni organizaciji

4.2.1. Teme in aktivnosti socialnih delavk v delovni organizaciji

Pri vprašanju o temah in aktivnostih socialnih delavk v delovni organizaciji so se vse intervjuvane socialne delavke strinjale, da je dela ogromno, njihov delokrog pa zelo raznolik in obsega ogromno raznovrstnih dejavnosti. Delovni dnevi socialnih delavk se tako med seboj razlikujejo glede na različne delovne naloge, ki so v tistem določenem času primarne. Ena izmed socialnih delavk je dejala, da je delokrog odvisen od vsakega posameznika ter od njegovih prioritiet, seveda pa je tukaj potrebno upoštevati tudi vprašanje časa in odnosa.

Intervjuvane socialne delavke so dejale, da se v okviru svojega delovnega časa največ ukvarjajo z invalidsko problematiko. Znotraj tega, izredno obsežnega področja, so socialne delavke navedle naslednje aktivnosti:

- zaposlitvena rehabilitacija brezposelnih invalidnih oseb,
- pisanje pogodb za zaključne enote na področju invalidskega staleža,
- osebni stik in pogovori z invalidi,
- pripravljanje različnih izjav in dokumentacije za pridobitev določenih sredstev s strani sklada za zaposlovanje invalidov.

Pri delu socialnih delavk v delovnih organizacijah je »čistega« socialnega dela izredno malo. Njihovo delovne aktivnosti zajemajo tudi veliko administrativnega dela, v dveh delovnih organizacijah pa celo nimajo posebej ločene kadrovske službe, kar pomeni, da tudi to področje v določeni meri opravlja socialna delavka. Aktivnosti in naloge, ki so jih socialne delavke ob tem navedle, so naslednje:

- prijavljanje na razpise in pisanje različnih poročil,

- delo na področju varstva pri delu,
- pisanje pogodb o zaposlitvi,
- vodenje elektronske kadrovske evidence,
- delo s pogodbami za določen čas,
- pisanje napotnic za zdravniške preglede,
- prekvalificiranje delavca oziroma iskanje ustrežnejšega delovnega mesta,
- pisanje pritožb v zvezi s prerazporeditvijo delavca na kakšno drugo delovno mesto ali pa v zvezi s tem, da želijo nekoga še bolnega poslati nazaj na delovno mesto,
- objava prostih delovnih mest,
- selekcija kadrov – intervjuji pred zaposlitvijo in izbiranje novih kadrov, delo s presežnimi delavci ipd.

Poleg zgoraj navedenih delovnih nalog in aktivnosti pa so socialne delavke med drugim omenjale še nekatere druge:

- področje odvisnosti,
- področje družbenega standarda povezanega s stanovanjskim področjem,
- področje bolniških odsotnosti in prevencija zdravstvenega področja,
- osebni razgovori z zaposlenimi,
- delo na terenu – Zavod za zaposlovanje, ZPIZ, Medicina dela ipd.,
- delo na področju starševskega in породniškega dopusta.

4.2.2. Problemi in vprašanja zaposlenih

Zaposleni se na socialne delavke obračajo z najrazličnejšimi problemi in vprašanji, ki nastanejo na delovnem mestu, dostikrat pa se zgodi, da pri njih iščejo pomoč tudi glede nečesa, kar neposredno ni povezano z njihovim delom v delovni organizaciji. Socialne delavke so navedle naslednja področja, iz katerih izhajajo najpogostejša vprašanja in problemi zaposlenih:

- področje invalidske problematike,
- področje bolnih in zlorab bolniških odsotnosti,
- področje alkoholizma,
- področje uveljavljanja pravic solidarnostne pomoči,
- vprašanja glede nameščanja starih staršev v dom za ostarele,

- vprašanja glede otrok in njihove vzgoje,
- težave, o katerih se ne morejo pogovoriti in jih rešiti z nadrejenimi.

4.2.3. Spreminjanje socialnega dela v delovnih organizacijah skozi čas

Vse intervjuvane socialne delavke se strinjajo, da se je socialno delo v delovnih organizacijah skozi čas precej spreminjalo. Vsebina dela je v primerjavi s preteklostjo drugačna, poleg tega pa je bilo tudi delovnih aktivnosti včasih precej manj in so le te obsegale ožje področje dela. Sčasoma je obseg dela vedno večji, vsebina ter narava dela pa sta vedno bolj zapleteni. Na to pa nenazadnje pomembno vpliva tudi neprestano spreminjanje zakonodaje, ki na vsaki 2 do 3 leta prinaša določene novosti.

Tabela 4.2: Socialno delo v delovnih organizacijah v preteklosti in danes

Socialno delo včasih	Socialno delo danes
Največji poudarek dela na družbenem standardu .	Primarno delo na področju invalidske problematike .
Konkretno ukvarjanje s socialo – solidarnostna pomoč, invalidski postopki, bolniški stalež ipd.	Racionaliziranje kadrov je obseg dela razširil tudi na druga področja – razpisi, varstvo pri delu, zdravniški pregledi, pridobivanje sredstev iz drugih naslovov ipd.
Kadrovska in socialna služba sta bili včasih ločeni , poleg tega pa je bilo zaposlenih več socialnih delavk , med katere se je delo porazdelilo.	Delovne organizacije po večini nimajo ločene kadrovske službe in tako socialne delavke opravljajo tudi aktivnosti s kadrovskega področja , poleg tega pa se je tudi njihovo število zmanjšalo na minimalno .
Ročno vodenje evidenc , kar zahteva ogromno časa.	Računalniške evidence so delo v veliki meri poenostavile.

4.2.4. Vloga socialnih delavk v delovni organizaciji

Socialne delavke svojo vlogo v delovnih organizacijah opredeljujejo kot neko posebno funkcijo, saj so njihovi uporabniki hkrati tudi njihovi sodelavci.

Poudarjajo, da je izredno pomembna predvsem njihova **informacijska vloga za zaposlene**, ki zadeva naslednja področja:

- reševanje težav in nudenje informacij povezanih z delom, pogosto pa vprašanja tudi presegajo delokrog,
- informiranje delavcev o tem, kaj se dogaja v podjetju – obiski posameznih oddelkov ter informiranje o tem kakšna je situacija v podjetju, kakšno je poslovanje, kje se pojavljajo težave ipd.

Poleg informacijske vloge za zaposlene je ena socialna delavka omenila tudi **vlogo promotorke zdravja** in sicer skozi objavljjanje lastnih člankov v različnih časopisih s področja zdravja in sociale.

Ena izmed socialnih delavk pa je svojo vlogo opredelila tudi kot **vlogo mediatorke**, saj so socialne delavke tiste, ki sodelujejo v primeru konfliktov med delavci in vodilnimi, da se le ti čimprej in karseda čimbolj poravnajo.

4.3.5. Zadovoljstvo socialnih delavk s položajem v delovni organizaciji

Socialne delavke so s svojim položajem znotraj delovne organizacije na splošno zadovoljne. Prav vse so dejale, da imajo proste roke pri podajanju predlogov glede različnih sprememb in možnih izboljšav. Vsi njihovi predlogi so sprejeti in vzeti na znanje, njihova realizacija pa je potem odvisna od same situacije ter od končne odločitve nadrejenih.

Poleg tega socialne delavke menijo, da njihova beseda v delovni organizaciji precej velja, kar se kaže v tem, da imajo zadostno besedo pri odločanju znotraj delovne organizacije, prav tako pa imajo po njihovem mnenju zadostno možnost uresničevanja idej.

4.3.6. Zadovoljstvo socialnih delavk z elementi dela

Pri tem vprašanju je bilo izredno zanimivo, da so socialne delavke večinoma govorile le o elementih dela, s katerimi v delovni organizaciji niso zadovoljne oziroma bi jih želele

spremeniti. Kot pozitivni elementi dela so bili omenjeni le dobro zgrajena socialna mreža med zaposlenimi ter zadovoljstvo z vsebino dela na področju zaposlitvene in poklicne rehabilitacije.

Izraženo nezadovoljstvo socialnih delavk z elementi dela povzemam v naslednjih točkah:

- Pomanjkanje lastnega tima ter sogovornikov s področja socialnega dela, s katerimi bi bilo mogoče komunicirati v socialno delavskem jeziku.
- Delovanje v nekem tujem okolju, kjer je potrebno jezik socialnega dela ves čas prevajati v jezik nekoga drugega.
- Pomanjkanje supervizije.
- Zaradi pomanjkanja časa je delo predvsem rutinsko, dnevno, tekoče.
- Pomanjkanje možnosti ter časa za delo na razvoju.
- Delovanje na način zadostitve zakonom, kar pa ni nujno ustvarjalno in vedno tako, kot bi si tudi sam želel.
- Obstaja veliko ustvarjalnega prostora na področju zdravja, za kar pa primanjkuje časa.
- Počasni postopki ovirajo delo, npr. pri pridobivanju državnih sredstev ali pa v zvezi z delovnimi dovoljenji.

Le ena izmed intervjuvanih socialnih delavk pa je dejala, da je tako s svojim delom, kot tudi z vsemi elementi dela, popolnoma zadovoljna in ne bi ničesar spreminjala.

4.2.7. Odnosi med socialno delavko in ostalimi zaposlenimi v delovni organizaciji

Vse intervjuvane socialne delavke so v sedanjih delovnih organizacijah zaposlene že vsaj dvajset let, kar pomeni, da se z vsemi zaposlenimi dobro poznajo. Večinoma vsi zaposleni prihajajo iz istega kraja kjer so zaposleni, če ne pa vsaj iz bližnje okolice. Ker gre za majhno okolje, se zaposleni med seboj v večini primerov poznajo osebno in ne le po imenu in priimku. Prav tako je tudi s socialnimi delavkami. Zaposleni vedo, da imajo nekoga, na kogar se lahko obrnejo, pa naj bo to v okviru delovnega časa ali pa tudi izven delovne organizacije in delovnega časa, ko se na nanjo obračajo tudi z najrazličnejšimi osebnimi težavami.

Socialne delavke se tako v večini primerov z zaposlenimi poznajo osebno in imajo z njimi osebne stike. Komunikacija med njimi poteka redno in učinkovito. Največkrat prav

uporabnik izrazi željo, kje se želi sestati, npr. v pisarni, pri mašini, na kavi. Neformalna srečanja so uporabnikom velikokrat bolj pri srcu za pogovor o nekem problemu, zato jim socialne delavke o kraju srečanja puščajo prosto izbiro. Prav ta neformalnost pa omogoča in prinese marsikatero rešitev problema, do katere drugače ne bi prišlo.

V eni izmed delovnih organizacij vsako leto priredijo skupni piknik, ki se ga v povprečju udeleži 80 odstotkov zaposlenih. Ta srečanja vsem pomenijo ogromno, saj se lahko med seboj sestanejo in pogovorijo o vsem mogoče, tako o delu kot tudi o privatnih zadevah.

Ena izmed socialnih delavk v delovni organizaciji pa je izpostavila, da zasebno poznavanje zaposlenih prinaša ne le prednosti, temveč tudi nekatere slabosti. Meni, da je prav zaradi tega medsebojnega zasebnega poznavanja s sodelavci zelo težko postaviti neko ločnico. Ko uporabnik pride po pomoč, je potrebno v vlogi socialne delavke delovati strokovno, pa čeprav je bil taisti uporabnik še en dan prej z njo na izletu ali pa je celo njen prijatelj in imata nek osebni odnos. Delovni odnos med socialno delavko in uporabnikom pa se ne konča takrat, ko se neka težava reši, temveč traja toliko časa, dokler oba delujeta v istem okolju. V kolikor je uporabnik nezadovoljen z delom socialne delavke, se bo tudi njun odnos porušil.

4.2.8. Posebnosti socialnega dela v delovni organizaciji

Socialno delo v delovnih organizacijah ima precej posebnosti, ki jih ni mogoče najti na nobenem drugem področju socialnega dela. Ena izmed socialnih delavk je socialno delo v delovnih organizacijah primerjala s socialnim delom na centrih za socialno delo in pri tem ugotovila, da na centru za socialno delo socialni delavec in uporabnik delujeta v odnosu le dokler neka zadeva ni končana, medtem ko je v delovni organizaciji odnos socialne delavke in uporabnika dolgotrajen in se ne konča z rešitvijo nekega problema. V delovni organizaciji so vsi uporabniki hkrati tudi sodelavci. Socialna delavka na centru za socialno delo je le del direktorjevega podrejenega tima, v delovni organizaciji pa je tudi njegova sodelavka.

Socialne delavke so pri posebnostih socialnega dela v delovnih organizacijah navajale tako prednosti, kot tudi nekatere slabosti. Prednosti, ki so jih navedle:

- **Osebnostno poznavanje uporabnikov;** socialna delavka do uporabnika lažje pristopi, saj ga pozna od prej in ve kako delu. Na drugi strani pa je tudi uporabnikom socialna delavka nekako bližje in jo lažje najdejo.

- **Neformalnost** prinese določene rešitve, ki jih na institucionalni način ne bi dosegli.
- **Hitrejša pomoč uporabniku**, ki je **individualno prilagojena** vsakemu posamezniku.
- **Lažje razumevanje uporabnika** ter s tem lažje nudenje pomoči ter svetovanje.

Posebnosti socialnega dela v delovnih organizacijah pa po mnenju socialnih delavk s seboj prinašajo tudi nekatere slabosti:

- **Problem s postavljanjem ločnice**; v primeru, da se socialni delavki nakopiči ogromno stvari, ta zelo težko določi, kje je njena meja in do kod lahko seže. Na to vpliva tako poznavanje uporabnikov kot tudi malo okolje, v katerem se vsi poznajo in je v problem vključena tudi celotna družina ter sorodstvo.
- **Problem ohranjanja strokovne distance**, saj gre istočasno za uporabnika kot tudi sodelavca, v dosti primerih pa celo za prijatelja.
- **Morebitna prevelika pričakovanja uporabnikov** ter nezmožnost pomoči v tolikšni meri, kot si uporabnik želi ali od socialne delavke celo pričakuje.

4.2.9. Prednosti delovne organizacije z zaposleno socialno delavko

Intervjuvane socialne delavke menijo, da so prednosti delovne organizacije z zaposleno socialno delavko, naslednje:

- S pomočjo socialne delavke lahko tehnični oziroma ekonomski sektor pridobi glas ljudstva ter neke človečnosti.
- Socialna delavka pomaga zaposlenemu, da se ga znotraj delovne organizacije sliši.
- Osebni odnos zaposlenega s socialno delavko, ki zaposlenemu veliko pomeni.
- Prednosti delovne organizacije s socialno delavko so v dosegljivosti, dostopnosti, neformalnosti in širši prepletenosti.

4.3. Izobraževanje socialnih delavk v delovni organizaciji

4.3.1. Študij socialnega dela

Kot sem omenila že nekoliko prej, so se vse intervjuvane socialne delavke v delovnih organizacijah šolale na Visoki šoli za socialno delo v Ljubljani, na področju socialnega dela v delovnih organizacijah pa delujejo že od zaključka njihovega šolanja.

Ena izmed socialnih delavk pravi, da je izobraževanje socialnih delavcev v preteklosti potekalo drugače kot danes. V času njenega šolanja so jih namreč učili, da so le oni strokovnjaki in tisti, ki vedo, kaj je za uporabnika najbolj prav, kar pa tudi pomeni, da so morali uporabniku sami najti neko primerno rešitev. V današnjem času pa naj bi bili socialni delavci le podporniki nekih odločitev in aktivnosti, ki jih vodi uporabnik. Kljub tem pomembnim spremembam v izobraževanju za socialno delo pa taista socialna delavka meni, da stara šola pravzaprav ne pomeni nič slabega. V vsakem primeru je namreč potrebno pridobljeno znanje in veščine iz fakultete na samem delovnem mestu razvijati naprej.

4.3.2. Pridobljena dodatna znanja

Socialne delavke v delovnih organizacijah imajo proste roke pri izbiri izobraževanj, kar tudi s pridom izkoriščajo, saj se tekom dela prav vse redno udeležujejo različnih izobraževanj, ki jim koristijo za njihovo čim boljše ter čim kakovostnejše delo. Zavedajo se, da so izobraževanja izrednega pomena, saj je njihovo delo izredno dinamično in je potrebno biti v toku s časom ter poznati vse najmanjše spremembe.

Pridobljena dodatna znanja in različna izobraževanja, ki so jih izpostavile socialne delavke v delovnih organizacijah:

- Končana srednja zdravstvena šola predstavlja veliko pomoč pri razumevanju jezika zdravstva, ki je tudi v socialnem delu izredno pomemben, saj nenazadnje socialne delavke velikokrat sodelujejo z različnim zdravstvenim osebjem.
- Terapevtka na področju zdravljenja alkoholizma.
- Realitetna terapevtka; delovanje v okolju, v katerem je socialna delavka slišana in lahko govori v socialno delavskem jeziku.
- Izobraževanja s področja invalidske problematike na Centru za rehabilitacijo invalidov v Celju.

- Izobraževanja na področju krepitve delovne sposobnosti starejših.

4.4. Povezovanje in sodelovanje socialnih delavk v delovni organizaciji

4.4.1. Sodelovanje socialnih delavk s kadrovsko službo

Le v dveh delovnih organizacijah imajo ločeno kadrovsko službo in socialni delavki delujeta samostojno, medtem ko v drugih dveh delovnih organizacijah socialni delavki poleg socialnega dela opravljata tudi kadrovska opravila, saj kadrovske službe nimajo posebej ločene.

Tako ena izmed socialnih delavk v delovni organizaciji z ločeno kadrovsko službo pravi, da socialno delo deluje v sklopu kadrovske funkcije, kot tudi v sklopu celotnega mehanizma podjetja. Pri svojem delu pa se drži načela, da se kot socialna delavka ne vpleta v kadrovske funkcije, saj je vsak strokovnjak za svoje področje. Tudi druga izmed socialnih delavk v delovni organizaciji z ločeno kadrovsko službo pravi, da se v delo kadrovnikov načeloma ne želi vpletati, poudarila pa je, da s kadrovsko službo obojestransko zelo dobro sodelujejo, še posebej v kakšnih težjih primerih v zvezi s problematiko družin zaposlenih.

4.4.2. Sodelovanje socialnih delavk z delovno organizacijo

Sodelovanje socialnih delavk z delovno organizacijo kot celoto je prav tako kot sodelovanje z zaposlenimi izrednega pomena, česar se zavedajo tudi intervjuvane socialne delavke, ki pravijo, da je treba odnose znotraj podjetja ves čas negovati.

V kolikor nastopi problem pri enem izmed zaposlenih, predstavlja to tudi problem celotne delovne organizacije, ki od socialne delavke pričakuje, da postavi neko rešitev. V tem primeru tako ne gre le za suportiranje problema uporabniku, temveč tudi celotni delovni organizaciji, kot svojemu delodajalcu in sodelavcu ter nenazadnje tudi uporabniku.

Ena izmed socialnih delavk je izpostavila tudi nenehno prepletanje hierarhije znotraj delovne organizacije. V vlogi socialne delavke si namreč nenehno v odnosu z nekom, ki v tem primeru ni le uporabnik, temveč tudi tvoj sodelavec. Tako se lahko zgodi, da je socialna delavka v delovnem odnosu z direktorjem, ki nastopa tako v vlogi šefa in uporabnika.

Socialna delavka v neki drugi delovni organizaciji pa je svoje sodelovanje z delovno organizacijo opisala, kot da v vlogi socialne delavke predstavlja nekakšen vmesni člen med vodstvom in zaposlenimi. Na socialno delavko se namreč zaposleni obrnejo v primeru, če se o nekem problemu ne morejo dogovoriti z nadrejenimi. Dodala pa je še, da pogovore z zaposlenimi redno opravljajo tudi nekateri drugi zaposleni v podjetju - tehnične vodje, vodje proizvodnje, vodje izmen itd.

4.4.3 Sodelovanje socialnih delavk z ostalimi socialnimi delavkami znotraj delovne organizacije

Kot sem že omenila, imajo le v eni izmed delovnih organizacij, v katerih sem opravila intervjuje, danes še zaposleno več kot eno socialno delavko. V tej delovni organizaciji so zaposleni trije socialni delavci, vsak izmed njih pa deluje na svojem področju. Socialna delavka s katero sem imela možnost opraviti intervju deluje predvsem na področju poklicne rehabilitacije, delno pa tudi na področju kadrov. Poleg nje sta v delovni organizaciji zaposlena še socialni delavec, katerega funkcija je vodstvo strokovnih programov, prav tako pa je tudi direktorica delovne organizacije po izobrazbi socialna delavka. Kljub temu, da je vsak izmed njih zadolžen za svoje področje, pa po besedah socialne delavke, med seboj redno sodelujejo. Njihovo sodelovanje je opisala kot nekakšen povezan krog – v kolikor se zaposleni s težavami najprej obrnejo na direktorico, v tem primeru direktorica pristopi do socialne delavke.

4.4.4. Sodelovanje socialnih delavk s strokovnimi službami in zunanjimi organizacijami

Za uspešno in kakovostno delo je sodelovanje ter medsebojna pomoč med strokovnjaki, tako iz istega področja, kot tudi iz drugih področij, izredno pomembno. Prav vse intervjuvane socialne delavke so dejale, da pri svojem delu redno sodelujejo in se povezujejo z zdravniškim osebjem. Komunikacija z zdravnikom ter zdravniško komisijo je pomembna pri vodenju invalidskih postopkov, v povezavi z raznimi bolezninskimi zadevami zaposlenih, pri varstvu dela ipd.

Poleg rednega sodelovanja z zdravniškim osebjem pa so socialne delavke pri svojem sodelovanju navajale še:

- socialno delavko,

- psihologinjo,
- delovno terapevtko,
- andragoginjo,
- ter pravno službo.

4.4.5. Članstvo in povezovanje v društvih in drugih skupinah

Intervjuvane socialne delavke so se v preteklosti redno udeleževale srečanj, ki jih je prirejalo Društvo socialnih delavk in delavcev. Danes naj bi bila ta srečanja izredno redka oziroma jih skorajda ni več. Ena izmed socialnih delavk je še dodala, da omenjeno društvo sicer obsega vse socialne delavke in delavce, vendar pa so praviloma najmočnejše socialne delavke in delavci na socialnih področjih, npr. na centrih za socialno dela in v domovih za ostarele.

Socialne delavke se tako poslužujejo drugih oblik povezovanja in sodelovanja v različnih društvih ter skupinah, kjer lahko z drugimi strokovnjaki izmenjujejo izkušnje. Sodelovanja, ki so jih socialne delavke na tem mestu navedle, so:

- članstvo v Društvu terapevtov,
- povezovanje in srečanja z Društvom kadrovskih delavcev na Koroškem in v Velenju,
- supervizija v okviru zaposlitvene rehabilitacije,
- udeleževanje različnih izletov, občnih zborov, aktualnih izobraževanj ipd.

4.4.6. Povezovanje in sodelovanje socialnih delavk z drugimi socialnimi delavkami v delovnih organizacijah

Redne stike z drugimi socialnimi delavkami v delovnih organizacijah ima le ena izmed intervjuvanih socialnih delavk. Skupaj z bivšimi sošolkami, ki so prav tako zaposlene v delovnih organizacijah, namreč vsako leto organizirajo različna srečanja. Gre za srečanja na neformalni ravni, ki so bolj kot ne prijateljske narave.

Ostale tri intervjuvane socialne delavke pa so dejale, da z drugimi socialnimi delavkami v delovnih organizacijah nimajo prav nobenih stikov. Sodelujejo in povezujejo pa se s socialnimi delavkami, ki so zaposlene na različnih drugih področjih, npr. s socialnimi

delavkami na centrih za socialno delo. V dosti primerih se tudi posvetujejo z njimi glede reševanja kakšnega zahtevnejšega problema, ki nastane znotraj delovne organizacije.

Prav vse socialne delavke se strinjajo, da je povezovanje socialnih delavk in delavcev na področju delovnih organizacij preslabo in bi jim bilo pri njihovem delu izmenjavanje izkušenj s kolegicami in kolegi v zelo veliko pomoč. Menijo, da bi na tem področju morali več postoriti v okviru Društva socialnih delavk in delavcev, ki naj bi bilo namenjeno prav temu, da bi se socialne delavke in delavci lahko med seboj povezovali. Ena izmed socialnih delavk je kot primer dobre prakse navedla Društvo kadrovskih delavcev, ki deluje uspešno in znotraj katerega organizirajo redna srečanja kadrovskih delavk in delavcev.

Socialne delavke pogrešajo tudi supervizijo na področju socialnega dela v delovnih organizacij, prav vse bi se namreč vanjo vključile, če bi le imele to možnost.

4.5. Zaton socialnega dela v delovnih organizacijah

4.5.1. Problemi socialnega dela v delovnih organizacijah

Tako kot včasih le redkokatera slovenska delovna organizacija ni imela zaposlene vsaj ene socialne delavke, pa so danes samo še redke tiste delovne organizacije, ki imajo znotraj svojih zaposlenih še vedno tudi socialno delavko. Tudi intervjuvane socialne delavke so dejale, da so imele v času njihovega zaposlovanja znotraj delovnih organizacij, večinoma vse večje in pomembnejše delovne organizacije zaposleno socialno delavko.

Zaton socialnega dela v podjetjih se je začel nekako v začetku devetdesetih letih prejšnjega stoletja. Čas reorganizacije podjetij je prinesel jasno politično strategijo – »sociala ven iz podjetij«, s katero so se podjetja izredno hitro poistovetila. Socialne delavke in delavci so ščitili delavske pravice in zato jih je bilo za uresničevanje kapitalističnih idej potrebno umakniti. V tistem času so se poleg socialcev za delavce borili le še sindikati, ki pa so vendarle bili v neki drugi funkciji, saj so se borili skupaj z znanjem in neko pozicijo, medtem ko so s socialci hitro počistili. Tako so socialni delavci v delovnih organizacijah kar naenkrat pridobili status odvečne delovne sile in začelo se je njihovo množično odpuščanje. Pomemben razlog za odpuščanje socialnih delavk in delavk v delovnih organizacijah pa je bil tudi to, da niso bili posebej zaščiteni z zakonom ali neko točno določeno funkcijo.

Delovna organizacija si ni mogla kar tako privoščiti, da odpusti kadrovnika, saj vendarle potrebuje strokovnjaka za kadre, ali pa ekonomista, ki ga potrebujejo tako v računovodstvu kot tudi v finančni službi. Na žalost pa so socialne delavke in delavce lahko opredelili kot tehnološki presežek, saj si socialne delavke in delavci znotraj delovnih organizacij niso uspeli izboriti svoje nenadomestljive vloge, poleg tega pa tudi niso bili zakonsko zaščiteni.

Socialno delo v današnjem času tako predstavlja nekakšno naplavino starega sistema. Socialne delavke, ki še vedno delujejo na področju delovnih organizacij, so starejše in so se na sedanje delovno mesto zaposlile v času, ko je bilo to še mogoče in so po večini delovne organizacije v svojih vrstah še imele zaposlene socialne delavke in delavce. Reorganizirane in novonastale delovne organizacije področja sociale in socialnega dela večinoma ne pokrivajo. Če že, se mladi zaposlujejo v drugih poklicih, npr. kot sociologi, profil socialnih delavcev pa ponekod zamenjujejo tudi teologi.

Tudi v teh delovnih organizacijah, ki še imajo zaposleno vsaj eno socialno delavko, pa čistega socialnega dela ni več. Precej je namreč preusmerjeno na področje kadrovske službe, kar pomeni, da so socialno nadomestile kadrovske zadeve. Pomembna vloga socialnega dela v delovnih organizacijah se tako še naprej vztrajno izgublja, prav nič pa ne kaže na to, da bi bilo lahko v prihodnosti kaj drugače.

4.5.2. Dejavnosti za ohranjanje socialnega dela v delovnih organizacijah

Intervjuvane socialne delavke niso imele nobenih konkretnih predlogov glede tega, kaj bi potrebovali za večjo prepoznavnost socialnega dela v delovnih organizacijah in kaj bi morebiti pripomoglo k temu, da bi tudi reorganizirana in novonastala podjetja začela razmišljati o tem, da bi v svoje vrste zaposlili socialno delavko.

Glede dejavnosti za ohranjanje socialnega dela v delovnih organizacijah pa mi je več povedala intervjuvana oseba, ki je sicer po izobrazbi kadrovska delavka, vendar pa se je, kot je sama dejala, nekako poistovetila s poklicem socialne delavke in poskuša razmišljati po socialno-delavsko, kljub temu da nima ustrezne izobrazbe.

V prvi vrsti bi k ovrednotenju in izpostavitvi vloge socialnega dela v delovnih organizacijah lahko veliko bolj pripomogla različna združenja in organizacije, ki so na tem področju danes popolnoma neaktivna.

Tako kot v ostalih poklicih, se je tudi v poklicu socialnega dela potrebno prodati. To pomeni, da bi morali kot socialne delavke in delavci znati jasno določiti, kaj je naša dodana vrednost in zakaj je naša vloga znotraj delovne organizacije nenadomestljiva in tako izredno pomembna.

V današnjem času se tako velikokrat zgodi, da tiste redke delovne organizacije, ki znotraj svojih vrst najdejo prostor za zaposlitev nekoga s področja sociale, zaposlijo nekoga, ki prihaja iz kakšnega novonastalega ali pa bolje promoviranega študijskega programa, npr. teologija, gerontologija.

Izrednega pomena je torej delo na promociji poklica in pa različne dejavnosti na večji in boljši prepoznavnosti poklica. Na tem področju je znotraj socialnega dela še vedno ogromno prostora, vendar pa se zdi, da ne obstaja prav nihče, ki bi lahko bistveno pripomogel k večji prepoznavnosti socialnega dela v delovnih organizacijah in k njegovemu morebitnemu ponovnemu vzponu, nenazadnje pa so v nekaterih ostalih strokah pri sami promociji poklica veliko uspešnejši.

5. RAZPRAVA

V vseh štirih delovnih organizacijah, v katerih sem imela možnost opraviti intervjuje, so na delovnem mestu socialne delavke zaposlene ženske. Le v eni izmed štirih organizacij imajo zaposleno več kot eno socialno delavko in sicer v invalidskem podjetju, kjer sta poleg socialne delavke, s katero sem opravila intervju, zaposlena še direktorica socialna delavka in pa socialni delavec, ki dela na nekem drugem področju. Tako ima le ena socialna delavka v delovni organizaciji socialno delavske sogovornice in sogovornike, preostale tri socialne delavke pa te prednosti na žalost nimajo. Zanimivo je tudi to, da invalidsko podjetje, v katerem so zaposleni trije socialni delavci, skupno zaposluje okrog 100 ljudi, delovne organizacije, ki zaposlujejo po eno socialno delavko, pa imajo med 450 in 1000 zaposlenih. V vseh štirih organizacijah so imeli v preteklosti zaposlenih več socialnih delavk in delavcev, v času zmanjševanja števila kadrov pa so bili prav socialni delavci med prvimi na udaru, da se je njihovo število močno zmanjšalo. Nedvomno je na tem mestu težko spregledati, da na eno socialno delavko pride ogromno veliko število zaposlenih, kar se odraža tudi na kakovosti njihovega dela ter nenazadnje tudi pri njihovem zadovoljstvu z elementi dela.

Vse socialne delavke imajo med 26 in 33 let delovne dobe na področju socialnega dela v delovnih organizacijah ter imajo končano visoko stopnjo socialno delavsko izobrazbe. Kar tri socialne delavke so v sedanjih delovni organizaciji zaposlene že od zaključka šolanja in so v taisti organizaciji opravljale tudi pripravništvo, ena izmed socialnih delavk pa je na sedanjem delovnem mestu zaposlena 18 let, tudi prej pa je delovala na področju socialnega dela v delovnih organizacijah, vendar v neki drugi organizaciji. Te podatki pričajo o tem, da so delovne organizacije zaposlovale socialne delavke še pred začetkom 90. let prejšnjega stoletja in pred obdobjem tranzicije in so taiste socialne delavke na svojih delovnih mestih ostale vse do danes. Tako socialne delavke, zaposlene v delovnih organizacijah, predstavljajo nekakšno naplavino starega sistema, novonastala in reorganizirana podjetja pa socialne službe večinoma ukinjajo, kar pomeni, da v svoje vrste ne zaposlujejo več socialnih delavk. Tudi ena izmed socialnih delavk je na tem mestu jasno dodala, da v njihovem podjetju ni nikakršne možnosti za zaposlitev mladih socialnih delavk in delavcev.

Ko sem s socialnimi delavkami spregovorila o socialno delavskih veščinah, ki jih posedujejo, sem nekako dobila občutek, da jim je o tem težko govoriti, saj niso prav dobro

vedele, kaj posebnega pri sebi bi lahko izpostavile. Veščine s katerimi so se vse poistovetile, zajemajo dobre veščine komuniciranja ter zastopanje vsakega posameznika ter njegovih pravic znotraj delovne organizacije. Gre za veščine, ki pa niso nujno povezane s socialnim delom in jih lahko posedujejo tudi strokovnjaki iz drugih strok. Zanimivo je, da se tega zavedajo tudi socialne delavke, saj so mi v pogovoru dejale, da lahko vse te veščine poseduje nekdo, ki ima posluš do sočloveka in to ni nujno samo socialna delavka. Z drugimi besedami si to lahko razložimo, kot da njihovo mesto znotraj delovne organizacije še zdaleč ni nenadomestljivo.

Pri delu socialne delavke najbolj motivirajo povratne informacije, pa naj si bo to s strani uporabnikov ali pa s strani nadrejenih v obliki različnih pohval. Poleg tega so za socialne delavke v delovnih organizacijah pomemben motivator tudi njihovi konkretni uspehi in rezultati njihovega dela, npr. dobro poslovanje podjetja, različni izhodi za brezposelne, opremljanje uporabnikov z znanjem in izkušnjami, da tako lažje poskrbijo zase. Pri delu jih motivirajo tudi dobri medsebojni odnosi, timsko delo ter pa domače delovno okolje.

Delokrog socialnih delavk je izredno pester in raznolik, v okviru svojega dela pa največ časa posvetijo invalidski problematiki ter aktivnostim kot so zaposlitvena rehabilitacija brezposelnih invalidnih oseb, pogovori z invalidnimi osebami idr. Poleg tega so socialne delavke navajale, da se redno ukvarjajo z aktivnostmi na področju odvisnosti, na področju družbenega standarda povezanega s stanovanjskim področjem ter na področju bolniških odsotnosti, z delom na področju starševskega ter porodniškega dopusta, z delom na terenu (Zavod za zaposlovanje, ZPIZ, Medicina dela) ter z osebnimi razgovori z zaposlenimi.

Zanimivo se mi zdi omeniti tudi, da so vse socialne delavke navedle, da »čistega« socialnega dela v delovnih organizacijah ni več. Opravljajo namreč ogromno administrativnega dela, v dveh delovnih organizacijah pa nimajo niti ločene kadrovske službe, tako da njihovo delo zajema tudi različne kadrovske dejavnosti (npr. pisanje pogodb o zaposlitvi, vodenje elektronske kadrovske evidence, pisanje napotnic na zdravniške preglede, prekvalificiranje delavcev oziroma iskanje ustreznjega delovnega mesta, selekcija kadrov).

Zaposleni se na socialne delavke obračajo z različnimi vprašanji in problemi, ki so povezani z delom (npr. področje invalidske problematike, področje bolnih in zlorab bolniških

odsotnosti, področje odvisnosti) kot tudi s tistimi, ki niso neposredno povezani z njim (npr. vprašanja glede starih staršev ali pa glede otrok in njihove vzgoje).

Po besedah socialnih delavk je danes delovnih aktivnosti veliko več, področje dela pa je precej širše kot v preteklosti. Najpomembnejše razlike v primerjavi s preteklostjo se kažejo v tem, da je bil včasih največji poudarek dela na družbenem standardu, danes pa je kot že rečeno primarno delo na področju invalidske problematike. Poleg tega so se včasih socialne delavke bolj konkretno ukvarjale s socialo, medtem ko se je v današnjem času obseg dela razširil tudi na druga področja in zajema tudi veliko administrativnega dela in kadrovskih dejavnosti. V primerjavi s preteklostjo je danes v delovnih organizacijah zaposlenih manj socialnih delavk in delavcev, poleg tega pa socialna in kadrovska služba dostikrat nista več ločeni. Napredek tehnologije pa je pripomogel k temu, da so ročno vodene evidence v današnjem času zamenjale računalniške evidence, ki so delo bistveno poenostavile.

Vloga socialnih delavk v delovnih organizacijah je posebna, saj so njihovi uporabniki hkrati tudi njihovi sodelavci. Socialne delavke so posebej izpostavile svojo informacijsko vlogo za zaposlene, ki je povezana z reševanjem težav in nudenjem informacij ter z informiranjem delavcem o stanju v podjetju (glede poslovanja, težav ipd.). Poleg tega je bila izpostavljena še vloga promotorke zdravja (objavljanje člankov na področju zdravja in sociale) ter vloga mediatorke v primeru konfliktov med delavci in vodilnimi.

Socialne delavke so izrazile splošno zadovoljstvo s položajem v delovni organizaciji. To se kaže pri tem, da imajo po njihovih besedah v organizaciji zadostno besedo pri odločanju, prav tako pa tudi možnost uresničevanja idej. Tudi njihovi predlogi glede različnih sprememb in možnih izboljšav v organizaciji so vedno sprejeti in tudi realizirani, kadar je to mogoče.

Zanimivo se mi zdi, da so se pri pogovoru o zadovoljstvu z elementi dela socialne delavke precej bolj kot o pozitivnih, razgovorile o negativnih elementih dela znotraj delovne organizacije. Najpomembnejši elementi dela, s katerimi socialne delavke pri svojem delu niso zadovoljne, so naslednji: pomanjkanje lastnega tima ter sogovornikov s področja socialnega dela, pomanjkanje supervizije, pomanjkanje časa in s tem rutinsko delo, pomanjkanje možnosti ter časa za delo na razvoju, delovanje na način zadostitve zakonom in ne ustvarjalno, počasni postopki. Na tem mestu se jasno pokaže problem, da socialne

delavke pogrešajo socialno delavske sogovornice in sogovornike znotraj organizacije, poleg tega pa tudi zunaj njih nimajo zadostne možnosti udeleževanja supervizij in drugih podobnih srečanj. Po njihovih odgovorih sodeč pa zaradi povečanega obsega dela trpi tudi sama kakovost dela, saj le to ni več ustvarjalno, temveč le rutinsko in v skladu z zadostitvijo zakonom. Na drugi strani pa so socialne delavke kot pozitivne elemente dela navedle dobro zgrajeno socialno mrežo s sodelavci ter zadovoljstvo z vsebino dela na področju zaposlitvene in poklicne rehabilitacije. Ena izmed socialnih delavk pa je zadovoljna z vsemi elementi dela in ne bi pri svojem delu ničesar spreminjala.

Zaradi majhnega okolja, znotraj katerega delujejo socialne delavke v delovnih organizacijah in pa zaradi že več kot dvajsetletnega delovanja na delovnem mestu socialne delavke v organizaciji, se z večino sodelavcev poznajo kar osebno. Zaposleni tako vedo na koga se lahko obrnejo v primeru težav. Socialne delavke pravijo, da se sodelavci nanje obračajo tako s službenimi težavami, kot tudi z nekaterimi osebnimi, željo za mesto srečanja pa vedno prepustijo uporabniku. Nekateri imajo namreč raje, da so srečanja bolj neformalna in prav na ta način skupaj dostikrat rešijo kakšen problem, ki ga kako drugače nebi. Komunikacija med socialnimi delavkami in zaposlenimi v organizaciji je redna in učinkovita. Zanimivo se mi zdi izpostaviti tudi to, da je ena izmed socialnih delavk dejala, da osebno poznavanje sodelavcev lahko skupaj z vsemi prednostmi, prinaša tudi določene slabosti. Včasih je zaradi osebnega odnosa s sodelavcem težko postaviti neko ločnico in kar naenkrat delovati v strokovni vlogi socialne delavke v odnosu do uporabnika. Poleg tega pa je pomembno izpostaviti tudi to, da odnos med socialno delavko in uporabnikom ne traja le toliko časa dokler obstaja nek problem, temveč gre za odnos, ki se ne konča in poteka ves čas njunega delovanja v istem okolju. Prav zaradi tega se mi zdi pomembno poudariti, da je potrebno odnos med socialno delavko in ostalimi zaposlenimi stalno negovati.

Socialne delavke so si bile glede posebnosti socialnega dela v delovnih organizacijah enotne, saj so prav vse kot posebnost navedle osebno poznavanje zaposlenih in s tem lažji pristop tako socialne delavke do uporabnikov kot tudi obratno. Skupaj z osebnim poznavanjem pa pride tudi neformalnost, ki lahko pripelje do določenih rešitev, katerih na institucionalni način mogoče nebi dosegli. Poleg tega se mi zdi na tem mestu pomembno izpostaviti tudi problem ohranjanja strokovne distance ter problem s postavljanjem ločnice med strokovnim delovanjem in privatnim osebnim odnosom, ki ga imajo socialne delavke prav zaradi osebnega poznavanja s sodelavci.

Kar zadeva prednosti delovnih organizacij z zaposleno socialno delavko, so bili odgovori socialnih delavk bolj kot ne skopi. Ena izmed njih je dejala, da socialna delavka zaposlenim pomaga, da se jih znotraj delovne organizacije sliši in da na ta način tehnični oziroma ekonomski sektor pridobi glas ljudstva in neke človečnosti. Prav tako pa je ena izmed socialnih delavk navedla še, da so prednosti organizacije v dosegljivosti, dostopnosti ter neformalnosti, zaposlenim pa osebni odnos s socialno delavko znotraj organizacije veliko pomeni.

Socialne delavke se zavedajo, da so pridobljena dodatna znanja ter pa redno udeleževanje izobraževanj za njihovo delo zelo pomembna, pri njihovi izbiri pa imajo proste roke. Ena socialna delavka je na tem področju še posebej aktivna, saj izven delovne organizacije deluje kot terapevtka na področju zdravljenja alkoholizma, poleg tega pa je tudi realitetna terapevtka. Izpostavila je tudi, da na ta način lahko deluje v okolju, kjer je slišana in uporablja socialno delavski jezik. Socialne delavke se udeležujejo tudi različnih izobraževanj povezanih z invalidsko problematiko in pa s področjem krepitve delovne sposobnosti starejših.

Sodelovanje socialne in kadrovske službe je v današnjem času še kako pomembno, saj socialne delavke poleg socialnega dela opravljajo tudi veliko kadrovskih aktivnosti. V dveh izmed štirih delovnih organizacij celo nimajo posebej ločene kadrovske službe.

Glede sodelovanja z delovno organizacijo so si bile socialne delavke enotne in sicer z organizacijo zelo dobro sodelujejo, poleg tega pa se zavedajo, da je treba odnose znotraj organizacije ves čas negovati. V kolikor pristopi uporabnik do socialne delavke z nekim problemom to ni več samo težava posameznika, temveč gre za reševanje težave celotne organizacije. Socialna delavka je po mojem mnenju zelo dobro razčlenila trojno vlogo delovne organizacije do socialne delavke - delodajalec, sodelavec in uporabnik.

Socialne delavke pravijo, da se pri svojem delu redno povezujejo s strokovnimi službami in različnimi zunanjimi organizacijami. Najpogostejše je povezovanje s strokovnjaki z zdravstvenega področja (zdravniki, zdravniška komisija) v zvezi z invalidskimi postopki, v povezavi z različnimi bolezninskimi zadevami ipd. Poleg tega pa socialne delavke pri svojem delu redno sodelujejo še s socialno delavko, s psihologinjo, z delovno terapevtko, z andragoginjo ter s pravno službo.

V preteklosti so se socialne delavke redno udeleževale srečanj, ki jih je prirejalo Društvo socialnih delavk in delavcev, danes pa se, zaradi njegovega neaktivnega delovanja, poslužujejo tudi drugih oblik povezovanja in sodelovanja v različnih društvih ter skupinah. Na tem mestu je bilo omenjeno članstvo v Društvu terapevtov, povezovanje z Društvom kadrovskih delavcev na Koroškem in v Velenju, supervizija v okviru zaposlitvene rehabilitacije ter udeleževanje različnih izletov, občnih zborov, izobraževanj ipd.

Z drugimi socialnimi delavkami v delovnih organizacijah ima redne stike le ena izmed intervjuvanih socialnih delavk, ki se udeležuje vsakoletnih srečanj z bivšimi sošolkami, ki so danes prav tako aktivne na področju delovnih organizacij. Preostale tri socialne delavke se v okviru svojega dela povezujejo s socialnimi delavkami, ki pa so zaposlene večinoma na centrih za socialno delo. Na tem mestu so socialne delavke izrazile potrebo po intenzivnejšem povezovanju s kolegicami in po mojem mnenju bi morale biti prav Društvo socialnih delavcev in delavk tisto, ki bi v prvi vrsti postorilo kaj na tem področju. Poleg tega so prav vse socialne delavke izrazile željo in zanimanje po superviziji.

V povezavi s problemi socialnega dela v delovnih organizacijah so socialne delavke v prvi vrsti navedle to, da je imela v času njihovega zaposlovanja skoraj vsaka delovna organizacija zaposleno eno ali več socialnih delavk, danes pa socialne delavke v organizacijah predstavljajo le še naplavine starega sistema. Z obdobjem tranzicije v 90. letih prejšnjega stoletja so delavke v socialnih službah postale odvečna delovna sila, v skladu s politično strategijo »sociala ven iz podjetij«, pa so se jih organizacije znebile med prvimi. Njihovo delovno mesto ni bilo zakonsko zaščiteno, poleg tega pa tudi niso imele neke točno določene funkcije znotraj organizacije kot jo imajo recimo ekonomisti ali pa kadrovniki. Kar se mi zdi posebej problematično je to, da novonastala in reorganizirana podjetja ne zaznavajo potrebe po zaposlitvi tovrstnih kadrov, kar pomeni, da mlade socialne delavke in delavci nimajo praktično nobenih možnosti za zaposlitev znotraj organizacij.

Skrb vzbujajoče delavke v organizacijah nimajo nobenih konkretnih predlogov, kaj bi bilo mogoče postoriti, da bi se ta dejavnost vendarle ohranila in bi novonastala in reorganizirana podjetja vsaj začela razmišljati o potrebi po tovrstnih kadrih. Na tem mestu sem nekoliko obsežnejši odgovor dobila le od kadrovske delavke, ki je bila skupaj s socialno delavko prisotna pri enem izmed intervjujev. Izredno pomembno bi bilo, da bi se bolj izpostavila vloga socialnega dela v delovnih organizacijah, pri tem pa bi lahko največ pripomogla

različna združenja in organizacije. Poleg tega je nasvet kadrovske delavke tudi to, da se morajo socialne delavke znati veliko bolje »prodati«, tako kot velja tudi pri vseh ostalih poklicih. To pomeni, da bi morale znati bolj jasno izpostaviti svojo vlogo znotraj organizacij in tudi jasno določiti svojo dodano vrednost. Ogromno prostora tako obstaja na večji promociji ter prepoznavnosti poklica in prav to se mi zdi ključnega pomena za morebitni ponovni razcvet socialnega dela v delovnih organizacijah.

6. SKLEPI

Z analizo rezultatov sem prišla do naslednjih sklepov in ugotovitev:

Tri delovne organizacije, v katerih sem imela možnost opraviti intervju s socialno delavko, imajo zaposleno le po eno socialno delavko, invalidsko podjetje pa ima zaposlene tri socialne delavce. V večini gre za velike delovne organizacije z vsaj 450 zaposlenimi, le invalidsko podjetje je manjše in ima okrog 100 zaposlenih.

Vse štiri intervjuvane socialne delavke imajo končano visoko stopnjo socialno delavske izobrazbe, na področju socialnega dela v delovnih organizacijah pa imajo vse že več kot 25 let delovne dobe.

Tri socialne delavke so v sedanjih organizacijah zaposlene že od zaključka šolanja, ena socialna delavka pa na tem delovnem mestu deluje 18 let, prej pa je bila prav tako zaposlena na področju socialnega dela v neki drugi organizaciji.

Le ena izmed socialnih delavk ima znotraj delovne organizacije socialno delavske sogovornike.

Socialne delavke so kot socialno delavske veščine, ki jih pri svojem delu uporabljajo, izpostavile predvsem dobre veščine komuniciranja ter zastopanje posameznika in njegovih pravic znotraj organizacije. Hkrati pa socialne delavke menijo, da vse te veščine lahko posedujejo tudi strokovnjaki iz drugih strok in niso nujno povezane samo s socialnim delom.

Kot največji motivator pri delu so socialne delavke izpostavile povratne informacije s strani svojih sodelavcev (uporabnikov in nadrejenih). Prav tako pa jih pri delu motivirajo tudi konkretni uspehi ter rezultati dela (dobro poslovanje podjetja, pomoč uporabnikom) in pa dobri medsebojni odnosi s sodelavci, timsko delo ter domače delovno okolje.

Delokrog socialnih delavk je izjemno pester in raznolik. V povprečju največ svojega delovnega časa posvetijo aktivnostim povezanim z invalidsko problematiko, poleg tega pa se redno ukvarjajo tudi s področjem bolniških odsotnosti, z delom na terenu, s osebnimi razgovori z zaposlenimi idr.

Pomembna sestavina njihovega dela je tudi povezovanje s strokovnimi službami in različnimi zunanjimi organizacijami. Pri svojem delu se znotraj organizacije najpogosteje

povezujejo s kadrovsko in pravno službo, zunaj organizacije pa s strokovnjaki z zdravstvenega področja (zdravniki, zdravniška komisija) ter s socialnimi delavkami.

Socialne delavke se strinjajo o tem, da »čistega« socialnega dela znotraj organizacij ni več. Tako opravljajo ogromno administrativnega dela, delo dveh socialnih delavk pa zajema tudi kadrovske dejavnosti, saj delujeta znotraj kadrovske službe.

V primerjavi s preteklostjo je v današnjem delu področje dela socialnih delavk precej širše ter zajema več delovnih aktivnosti. Razlog za to je predvsem zmanjšanje števila zaposlenih socialnih delavk znotraj organizacije, kar pomeni, da ena socialna delavka prevzela vse delo, ki je bilo včasih razdeljeno med več socialnih delavk.

Delovne organizacije večinoma nimajo več ločene socialne in kadrovske službe.

Socialne delavke so mnenja, da je posebej pomembna njihova informacijska vloga za zaposlene, ki je povezana z reševanjem težav zaposlenih ter z informiranjem o različnih zadevah (glede težav, uspehov, poslovanja organizacije ipd.).

S svojim položajem v organizaciji so socialne delavke zadovoljne, saj imajo zadostno besedo pri odločanju ter možnost uresničevanja svojih idej.

Glede zadovoljstva o elementih dela so socialne delavke izpostavile predvsem nezadovoljstvo s tem, da jim znotraj organizacije primanjkuje socialno delavske sogovornice, da pogrešajo supervizijo ter da zaradi hitrega tempa dela in pomanjkanja časa nimajo možnosti za ustvarjalno delo in pa za delo na razvoju.

Osebnostno poznavanje sodelavcev je po besedah socialnih delavk v večini vidikov pozitivno, v nekaterih vidikih pa to s seboj prinaša tudi določene slabosti. Komunikacija s sodelavci poteka redno in učinkovito, na neformalni ravni pa lahko rešijo tudi nekatere težave, ki jih na institucionalni način nebi. Zaradi osebnega poznavanja sodelavcev pa se dostikrat pojavi problem s postavljanjem ločnice, saj je potrebno pri delu vedno delovati strokovno.

Delovni odnos med socialno delavko in uporabnikom v delovni organizaciji ne traja le toliko časa dokler obstaja nek problem, temveč gre za odnos, ki poteka ves čas njunega delovanja v istem okolju.

Socialne delavke so se v preteklosti redno udeleževale srečanj Društva socialnih delavk in delavcev, danes pa se povezujejo v različnih drugih društvih in skupinah – Društvo terapevtov, Društvo kadrovskih delavcev, supervizija v okviru zaposlitvene rehabilitacije, izleti, občni zbori, izobraževanja ipd.

Le ena socialna delavka ima vsakoletne stike z bivšimi sošolkami, ki so prav tako zaposlene na področju delovnih organizacij, pri tem pa gre za neformalna druženja. Preostale tri socialne delavke stikov s socialnimi delavkami v delovnih organizacijah nimajo, poleg tega pa tudi ne poznajo drugih kolegic, ki delajo na podobnih delovnih mestih. Povezujejo se predvsem s socialnimi delavkami, ki so večinoma zaposlene na centrih za socialno delo.

Socialne delavke so izrazile željo ter potrebo po intenzivnejšem povezovanju s kolegicami iz socialno delavske stroke. Poleg tega pogrešajo tudi supervizije in ostala podobna srečanja, saj znotraj organizacij večinoma nimajo socialno delavskih sogovornikov.

Redke delovne organizacije so ohranile socialne službe, socialne delavke pa predstavljajo naplavino starega sistema.

Novonastala in reorganizirana podjetja ne zaznavajo potrebe po zaposlitvi tovrstnih kadrov, poleg tega pa v današnjem času socialne delavce zamenjujejo tudi nekateri drugi kadri (npr. teologi, sociologi, kadrovniki). Za mlade socialne delavke in delavce je zaposlitev znotraj organizacij praktično nemogoča.

Zaton socialnega dela v delovnih organizacijah se kaže tudi v tem, da je sodobne literature o tej veji socialnega dela izredno malo. Največ knjig in raziskav s področja socialnega dela v delovnih organizacijah je bilo napisanih in narejenih do 90. let prejšnjega stoletja, z obdobjem tranzicije in umikanjem socialnega dela iz podjetij pa je bilo tudi literature, tako v slovenskem, evropskem, kot tudi v svetovnem prostoru, vse manj in manj.

7. PREDLOGI

Kljub temu, da je veja socialnega dela v delovnih organizacijah manjša od nekaterih drugih vej socialnega dela ter da je število socialnih delavk v delovnih organizacijah razmeroma majhno, pa se mi zdi pomembno, da bi različna združenja in organizacije kot je Društvo socialnih delavk in delavcev morala v prihodnosti veliko več pozornosti nameniti tudi tej pomembni veji socialnega dela.

Različna združenja in organizacije s področja socialnega dela bi morala socialnim delavkam v delovnih organizacijah pomagati, da bi se med seboj lahko lažje in bolje povezovale. To bi lahko v prihodnosti lahko dosegli z ponudbo različnih seminarjev, izobraževanj ter supervizijskih srečanj za to področje socialnega dela v delovnih organizacijah.

Socialne delavke v delovnih organizacijah bi morale v prihodnosti precej bolj jasno izpostaviti pomembnost in nenadomestljivost svoje vloge znotraj organizacije. S tem obstaja večja verjetnost, da bi organizacije tudi v prihodnje zaposlile nekoga na mesto socialne delavke in delovnega mesta ne bi enostavno ukinili ali pa ga morebiti nadomestili s strokovnjakom iz katere druge stroke.

Socialne delavke v delovnih organizacijah se s kolegicami na podobnih delovnih mestih slabo poznajo in ne sodelujejo med seboj, zato bi jih bilo potrebno vzpodbuditi k večjemu povezovanju. Pri tem se mi zdi pomembno vključiti tudi povezovanje z ostalimi socialnimi delavkami in delavci ter s strokovnjaki z nekaterih sorodnih področij.

Na Fakulteti za socialno delo bi morali študentke in študente v okviru modula Socialno delo v delovnem okolju bolje opremiti z znanji in sposobnostmi, ki jih potrebuje socialna delavka v neki delovni organizaciji za uspešno delovanje, poleg tega pa bi bilo potrebno tudi bolj poudarjati prednosti, ki jih socialna delavka lahko doprinese delovni organizaciji.

Študentke in študenti Fakultete za socialno delo bi morali v prihodnosti imeti več možnosti spoznavanja veje socialnega dela v delovni organizaciji. To bi lahko dosegli z obiskom delovne organizacije, ki ima zaposleno socialno delavko in s predstavitvijo njene osebne izkušnje.

Socialne delavke v delovnih organizacijah bi lahko v prihodnosti o uspehih svojega dela pogosteje obveščale strokovno ter tudi širšo javnost, s tem pa bi prispevale k večji prepoznavnosti samega socialnega dela v delovnih organizacijah.

8. LITERATURA

Barak, M. E. M., Bargal, D. (2000): Human Services in the Context of Work: Envolving and Innovative Roles for Occupational Social work. Administration in Social Work, Vol. 23, Issue 3/4, The Hawarth Press. Philadelphia.

Berridge J., Cooper C., Highley, H.C. (1997): Employee Assistance Programs and workplace counselling. Manchester: Manchester school of management.

Bubnov Škoberne, A., Kavar Vidmar A. (1987): Socialno delo v organizacijah združenega dela. Raziskovalna naloga. Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani.

Cherin, D. A. (2000): Organizational Engagement and Managing Moments of Maximum Leverage: New Roles for Social Workers in Organizations. Administration in Social Work, Vol. 23, Issue 3/4. The Hawarth Press. Philadelphia.

Čačinovič Vogrinčič, G., Mesec, B., Milošević, V., Stritih, B., Rapoša Tajnšek, T., Vojnovič, M. (1983): Visokošolski program socialnega dela: resnična ali namišljena potreba? Socialno delo, letnik 22, številka 1.

Florjančič, J., Bernik, M., Novak, V. (2004): Kadrovski management. Maribor: Fakulteta za organizacijske vede.

Florjančič, J., Vukovič, G. (1999): Kadrovska funkcija – management. Založba Moderna organizacija v okviru FOV Kranj.

Googins, B., Godfrey, J. (1987): Occupational social work. Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey.

Holdenrieder, J. (2013): Betriebswirtschaftliche Grundlagen Sozialer Arbeit. Eine praxisorientierte Einführung (1. Auflage). Stuttgart: W. Kohlhammer GmbH.

Iversen Rehnen, R. (1998): Occupational Social Work for the 21st Century. Social Work, Volume 43, Number 6.

Kavar Vidmar, A. (1998): Poročilo – Socialno delo v delovnih organizacijah – Primer Irske radio televizije. Socialno delo, letnik 37, številka 1.

Kresal, B. (2009): Delovno pravo. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.

Mesec, B. (1998): Uvod v kvalitativno raziskovanje v socialnem delu. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.

Milošević, V. (1989): Socialno delo. Ljubljana: Samozaložba.

Možina, S., Rozman, R., Tavčar, M., Pučko, D., Ivanko Š., Lipičnik, B., Gričar, J., Glas, M., Kralj, J., Tekavčič, M., Dimovski, V., Kovač, B. (2002): Management: Nova znanja za uspeh. Radovljica: Didakta.

Možina, S., Jereb, J., Florjančič, J., Svetlik, I., Jamšek, F., Lipičnik, B., Vodovnik, Z., Svetic, A., Stanojevič, M., Merkač, M. (1998): Management kadrovskih virov. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede (Zbirka profesija).

Ovsenik, M. (1996): Socialno delo v organizacijah – da ali ne? Nekatere dileme socialnega dela v Sloveniji danes. Socialno delo, letnik 35, številka 6.

Ramovš, J. (1988): Socialni delavec in alkoholizem. Ljubljana, Delavska enotnost.

Ramovš, J. (1995): Slovenska sociala med včeraj in jutri. Ljubljana: Inštitut Antona Trstenjaka za psihologijo, logoterapijo in antropohigieno.

Rape Žiberna, T. (2010): Zadovoljstvo z delom v javnem zavodu. Socialno delo, letnik 49, številka 4.

Rape, T. (2005): Socialne delavke v delovnih organizacijah s poudarkom na njihovem povezovanju in sodelovanju. Diplomaska naloga. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.

Rape, T., Rapoša Tajnšek, P. (2006): Poročilo - Socialne delavke v delovnih organizacijah. Socialno delo, letnik 45, številka 3/5.

Rapoša Tajnšek, P. (2006): Razvoj socialnega dela v delovnem okolju. V: Zaviršek, D., Leskovšek, V. (ur). Zgodovina socialnega dela v Sloveniji: med družbenimi gibanji in političnimi sistemi. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.

Rapoša Tajnšek, P. (1998): Perspektive socialnega dela v delovnem okolju. Socialno delo, letnik 37, številka 3-5.

Rapoša Tajnšek, P. (1997): Socialno delo v delovnih organizacijah. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.

Rapoša Tajnšek, P. (1988): Delovno področje socialnega dela v OZD (problemi profesionalne identitete). Socialno delo, letnik 27, številka 1.

Stoll, B. (2013): Betriebliche Sozialarbeit: Aufgaben und Bedeutung, praktische Umsetzung, 2. Auflage. Regensburg: Walhalla Fachverlag.

Svetic, Aleša (1998): Socialno delo v organizacijah. V: Možina, S. (ur.). Menedžment kadrovskih virov. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Vujič, C. (1996): Socialno delo v podjetju (primer Nove Ljubljanske banke d.d., Ljubljana. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.

Zorn, J. (2005): Globalni standardi izobraževanja in usposabljanja za socialno delo – predlog novega etičnega kodeksa. Ljubljana: Skupnost centrov za socialno delo, Fakulteta za socialno delo.

Zupan, N., Svetlik, I., Stanojević, M., Možina, S., Kohont, A., Kaše, R. (2009): Menedžment človeških virov. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

9. PRILOGE

PRILOGA 1: Odprto kodiranje

A	POJEM	KATEGORIJA	NADPOMENKA
A1	Opravljanje poklica socialne delavke na istem delovnem mestu od zaključka šolanja pred 26 leti pa do danes.	Delovna doba v organizaciji	Značilnosti socialnih delavk v delovni organizaciji
A2	Delo z zaposlenimi v ožjem smislu – področje odvisnosti, težave v delovnih skupinah, invalidska problematika	Teme in aktivnosti socialnih delavk	Značilnosti prakse socialnega dela
A3	Delo z zaposlenimi v širšem smislu – področje uveljavljanja pravic, delo z zdravniki in rehabilitacijskimi timi, prekvalifikacije delavcev oziroma iskanje ustreznjega delovnega mesta	Teme in aktivnosti socialnih delavk	Značilnosti prakse socialnega dela
A4	Delo na področju odvisnosti	Teme in aktivnosti socialnih delavk	Značilnosti prakse socialnega dela
A5	Terapevtka na področju zdravljenja alkoholizma	Pridobljena dodatna znanja	Izobraževanje socialnih delavk v delovni organizaciji
A6	Delo na področju družbenega standarda povezanega s stanovanjskim področjem	Teme in aktivnosti socialnih delavk	Značilnosti prakse socialnih delavk v delovni organizaciji
A7	Delovanje na področju bolniških odsotnosti, prevencija zdravstvenega področja	Teme in aktivnosti socialnih delavk	Značilnosti prakse socialnih delavk v delovni organizaciji
A8	Tesno sodelovanje povezovanje z zdravniškim osebjem	Sodelovanje socialnih delavk s strokovnimi službami in zunanjimi organizacijami	Povezovanje in sodelovanje socialnih delavk v delovni organizaciji

A9	Informacijska vloga za zaposlene ter promocija zdravja skozi objavljane lastnih člankov v različnih časopisih s področja zdravstva in sociale	Vloga socialne delavke v delovni organizaciji	Značilnosti prakse socialnega dela
A10	Dolgoletna sodelavka in majhno okolje – vsi vedo na koga se lahko obrnejo	Odnosi med socialno delavko in ostalimi zaposlenimi	Značilnosti prakse socialnega dela
A11	Obračanje na socialno delavko tudi izven podjetja in delovnega časa v zvezi z različnimi osebnimi težavami	Odnosi med socialno delavko in ostalimi zaposlenimi	Značilnosti prakse socialnega dela
A12	Pomembno je, da sproti rešujemo probleme.	Veščine socialnih delavk	Značilnosti socialnih delavk v delovni organizaciji
A13	Največ problemov na področju invalidske problematike, na področju bolezni in zlorab bolniških odsotnosti ter na področju alkoholizma	Problemi in vprašanja zaposlenih	Značilnosti prakse socialnega dela
A14	Ena zaposlena socialna delavka v podjetju	Število socialnih delavk v organizaciji	Značilnosti socialnih delavk v delovni organizaciji
A15	Celotna kadrovska služba je sestavljena iz vodje kadrovske službe, dveh kadrovnice ter socialne delavke.	Sestava kadrovske službe	Značilnosti kadrovske službe v delovni organizaciji
A16	Vsak je strokovnjak za svoje področje, kot socialna delavka se ne vpleta v kadrovske funkcije.	Sodelovanje socialne delavke s kadrovsko službo	Povezovanje in sodelovanje socialnih delavk v delovni organizaciji
A17	Delovne aktivnosti se skozi čas spreminjajo.	Spreminjanje socialnega dela v delovnih organizacijah skozi čas	Značilnosti prakse socialnega dela

A18	Pred 26-imi leti je bil največji poudarek dela na družbenem standardu.	Spreminjanje socialnega dela v delovnih organizacijah skozi čas	Značilnosti prakse socialnega dela
A19	V današnjem času je primarno delo na invalidskem področju ter področju bolezni.	Spreminjanje socialnega dela v delovnih organizacijah skozi čas	Značilnosti prakse socialnega dela
A20	Delokrog je odvisen od vsakega posameznika in njegovih prioritet, poleg tega pa vpliva tudi vprašanje časa in odnosa.	Teme in aktivnosti socialnih delavk	Značilnosti prakse socialnega dela
A21	Delokrog obsega ogromno raznovrstnih dejavnosti.	Teme in aktivnosti socialnih delavk	Značilnosti prakse socialnega dela
A22	Delovni dnevi se med seboj razlikujejo glede na različne delovne naloge.	Teme in aktivnosti socialnih delavk	Značilnosti prakse socialnega dela
A23	Delovni dan je podrejen tistemu, kar je v tistem času primarno.	Teme in aktivnosti socialnih delavk	Značilnosti prakse socialnega dela
A24	Komunikacija z zdravstvenim osebjem v zvezi z različnimi bolezninskimi zadevami zaposlenih	Sodelovanje socialnih delavk s strokovnimi službami in zunanjimi organizacijami	Povezovanje in sodelovanje socialnih delavk v delovni organizaciji
A25	Končana srednja zdravstvena šola ter razumevanje jezika zdravstva kot velika prednost pri delu socialne delavke.	Pridobljena dodatna znanja	Izobraževanje socialnih delavk v delovni organizaciji
A26	Komunikacija z zaposlenimi poteka redno in učinkovito.	Odnosi med socialno delavko in ostalimi zaposlenimi	Značilnosti prakse socialnega dela
A27	Možnost uresničevanja idej ter zadostna beseda pri odločanju znotraj delovne organizacije.	Zadovoljstvo socialne delavke s položajem v delovni organizaciji	Značilnosti prakse socialnega dela

A28	Socialno delo kot delček v sklopu kadrovske funkcije in celotnega mehanizma podjetja.	Sodelovanje socialnih delavk s kadrovsko službo	Povezovanje in sodelovanje socialnih delavk v delovni organizaciji
A29	»Gastarbeiter«; gostujoči delavec	Zadovoljstvo socialnih delavk z elementi dela	Značilnosti prakse socialnega dela
A30	Tuje okolje, v katerem je potrebno jezik socialnega dela ves čas prevajati v jezik nekoga drugega.	Zadovoljstvo socialnih delavk z elementi dela	Značilnosti prakse socialnega dela
A31	Pomanjkanje lastnega tima, sogovornikov s področja socialnega dela ter supervizije.	Zadovoljstvo socialnih delavk z elementi dela	Značilnosti prakse socialnega dela
A32	Pomanjkanje kolegov, s katerimi bi bilo mogoče komunicirati v socialno-delavskem jeziku.	Zadovoljstvo socialnih delavk z elementi dela	Značilnosti prakse socialnega dela
A33	Dobro zgrajena socialna mreža med zaposlenimi.	Zadovoljstvo socialnih delavk z elementi dela	Značilnosti prakse socialnega dela
A34	Informatorka za zaposlene na različnih področjih, velikokrat težav, vprašanja in informacije tudi presegajo delokrog.	Vloga socialne delavke v delovni organizaciji	Značilnosti prakse socialnega dela
A35	Vprašanja na področju nameščanja starega očeta v dom za ostarele.	Problemi in vprašanja zaposlenih	Značilnosti prakse socialnega dela
A36	Vprašanja v zvezi z otroci ter njihovimi težavami.	Problemi in vprašanja zaposlenih	Značilnosti prakse socialnega dela
A37	Zadovoljstvo pri opravljanju poklica	Zadovoljstvo socialnih delavk s položajem v delovni organizaciji	Značilnosti prakse socialnega dela
A38	Specialna funkcija – uporabniki so hkrati tudi sodelavci	Vloga socialnih delavk v delovni organizaciji	Značilnosti prakse socialnega dela

A39	Delovni odnos z uporabnikom se ne konča takrat, ko se težava reši, temveč traja toliko časa, dokler delujeva v istem okolju.	Odnosi med socialno delavko in ostalimi zaposlenimi	Značilnosti prakse socialnega dela
A40	V kolikor je uporabnik nezadovoljen z mojim delom, se bo najin odnos porušil.	Odnosi med socialno delavko in ostalimi zaposlenimi	Značilnosti prakse socialnega dela
A41	Delo se razlikuje od tistega na centru za socialno delo – tam socialni delavec in uporabnik v odnosu delujeta le dokler neka zadeva ni končana.	Posebnosti socialnega dela v delovni organizaciji	Značilnosti prakse socialnega dela
A42	Odnose znotraj podjetja je potrebno ves čas negovati.	Sodelovanje socialnih delavk z delovno organizacijo	Povezovanje in sodelovanje socialnih delavk v delovni organizaciji
A43	Stara šola pravzaprav ni nič slabega.	Študij socialnega dela	Izobraževanje socialnih delavk v delovni organizaciji
A44	Včasih so nas šolali, da moramo sami najti neko rešitev, danes pa naj bi bili socialni delavci suporterji odločitev in aktivnosti, ki jih vodi uporabnik.	Študij socialnega dela	Izobraževanje socialnih delavk v delovni organizaciji
A45	Podjetje od tebe pričakuje, da postaviš neko rešitev.	Sodelovanje socialnih delavk z delovno organizacijo	Povezovanje in sodelovanje socialnih delavk v delovni organizaciji
A46	Pomembno je, da zaznaš problem oziroma ga zazna delovno okolje ter te o njem informira.	Veščine socialnih delavk	Značilnosti prakse socialnega dela
A47	Gre za problem celotnega podjetja in ne le enega posameznika.	Sodelovanje socialnih delavk z delovno organizacijo	Povezovanje in sodelovanje socialnih delavk v delovni organizaciji

A48	Problem uporabnika pomeni problem celotnega podjetja.	Sodelovanje socialnih delavk z delovno organizacijo	Povezovanje in sodelovanje socialnih delavk v delovni organizaciji
A49	Suportiranje problema podjetju, kot svojemu delodajalcu ter sodelavcu, ki nastopa tudi v vlogi uporabnika.	Sodelovanje socialnih delavk z delovno organizacijo	Povezovanje in sodelovanje socialnih delavk v delovni organizaciji
A50	Prepletanje hierarhije znotraj podjetja; vedno znova si v delovnem odnosu z nekom, ki je tvoj sodelavec.	Sodelovanje socialnih delavk z delovno organizacijo	Povezovanje in sodelovanje socialnih delavk v delovni organizaciji
A51	Svetovalna delavka direktorju, ki nastopa v vlogi šefa in uporabnika.	Sodelovanje socialnih delavk z delovno organizacijo	Povezovanje in sodelovanje socialnih delavk v delovni organizaciji
A52	Na centru za socialno delo si del direktorjevega podrejenega tima in ne njegov svetovalec.	Posebnosti socialnega dela v delovni organizaciji	Značilnosti prakse socialnega dela
A53	Zasebno poznavanje zaposlenih prinaša prednosti, pa tudi nekatere slabosti.	Odnosi med socialno delavko in ostalimi zaposlenimi	Značilnosti prakse socialnega dela
A54	Težko je postaviti ločnico med tem, kaj si. V nekem trenutku je potrebno delovati v vlogi socialnega delavca, pa čeprav gre za nekoga, ki je bil včeraj z menoj na izletu ali pa je moj prijatelj in imam z njim nek osebni odnos.	Odnosi med socialno delavko in ostalimi zaposlenimi	Značilnosti prakse socialnega dela
A55	Prednost, da je lažje pristopiti do človeka ter ga ne obravnavati le kot uporabnika, saj ga poznaš od prej in več kako deluje.	Posebnosti socialnega dela v delovni organizaciji	Značilnosti prakse socialnega dela
A56	Problem s postavljanjem ločnice – kadar se ti nakopiči ogromno stvari in ne moreš določiti, kje je tvoja meja in do kod sežeš. Na to vpliva poznavanje uporabnikov ter malo	Posebnosti socialnega dela v delovni organizaciji	Značilnosti prakse socialnega dela

	okolje, kjer se vsi poznamo in je v problem vključena tudi celotna družina ter sorodniki.		
A57	Prednost, da uporabnike poznam pomeni, da do njih lažje pristopim, poleg tega pa me tudi oni lažje najdejo, so mi bližje.	Posebnosti socialnega dela v delovni organizaciji	Značilnosti prakse socialnega dela
A58	Hitrejša pomoč, individualna pomoč prilagojena vsakemu posamezniku	Posebnosti socialnega dela v delovni organizaciji	Značilnosti prakse socialnega dela
A59	Neformalna srečanja (npr. na kavi) so sodelavcem velikokrat bolj pri srcu za pogovor o nekem problemu.	Odnosi med socialno delavko in ostalimi zaposlenimi	Značilnosti prakse socialnega dela
A60	Neformalnost omogoča marsikatero rešitev problema, do katere drugače ne bi prišlo.	Odnosi med socialno delavko in ostalimi zaposlenimi	Značilnosti prakse socialnega dela
A61	Uporabnik izrazi željo, kje se želi sestati (npr. v pisarni, pri mašini, na kavi).	Odnosi med socialno delavko in ostalimi zaposlenimi	Značilnosti prakse socialnega dela
A62	Neformalnost prinese določene rešitve, ki jih na institucionalni način ne bi dosegli.	Posebnosti socialnega dela v delovni organizaciji	Značilnost prakse socialnega dela
A63	Prednosti podjetja s socialno delavko so v dosegljivosti, dostopnosti, neformalnosti in širši prepletenosti.	Prednosti podjetja z zaposleno socialno delavko	Značilnosti prakse socialnega dela
A64	Tehnični oziroma ekonomski sektor pridobi glas ljudstva ter neke človečnosti.	Prednosti podjetja z zaposleno socialno delavko	Značilnosti prakse socialnega dela
A65	Pomoč človeku pri tem, da se ga sliši.	Prednosti podjetja z zaposleno socialno delavko	Značilnosti prakse socialnega dela
A66	Zastopanje malega človeka in opozarjanje na to, da človek ni samo vir, s katerega podjetje črpa, da bi imelo čim boljši dobiček.	Veščine socialnih delavk	Značilnosti prakse socialnega dela

A67	Te funkcije ne rabi nujno opravljati socialni delavec, temveč nekdo, ki človeka sliši (npr. sociolog, industrijski psiholog).	Veščine socialnih delavk	Značilnosti prakse socialnega dela
A68	Neprestano izobraževanje tekom dela	Pridobljena dodatna znanja	Izobraževanje socialnih delavk v delovni organizaciji
A69	Realitetni terapevt, delovanje v okolju, v katerem sem slišana in lahko govorim v svojem jeziku.	Pridobljena dodatna znanja	Izobraževanje socialnih delavk v delovni organizaciji
A70	Povezovanje z Društvom terapevtov	Članstvo in povezovanje v društvih in drugih skupinah	Povezovanje in sodelovanje socialnih delavk v delovni organizaciji
A71	Ne poznam supervizij, ki so namenjene izključno za socialno delo.	Članstvo in povezovanje v društvih in drugih skupinah	Povezovanje in sodelovanje socialnih delavk v delovni organizaciji
A72	Društvo socialnih delavk in delavcev obsega vse socialne delavce, ki so normalno najmočnejši na socialnih področjih, kamor spadajo centri, domovi, itd.	Članstvo in povezovanje v društvih in drugih skupinah	Povezovanje in sodelovanje socialnih delavk v delovni organizaciji
A73	Poleg socialcev so se za delavce borili še sindikati, ki pa so bili v drugi funkciji – borili so se z znanjem in neko pozicijo, s socialci pa so hitro počistili.	Problemi socialnega dela v delovnih organizacijah	Zaton socialnega dela v delovnih organizacijah
A74	»Sociala ven iz podjetij« - jasna politična strategija, s katero so se podjetja hitro poistovetila.	Problemi socialnega dela v delovnih organizacijah	Zaton socialnega dela v delovnih organizacijah
A75	Umikanje socialnega dela iz podjetij.	Problemi socialnega dela v delovnih organizacijah	Zaton socialnega dela v delovnih organizacijah

A76	Pred petindvajsetimi leti redkokatero podjetje ni imelo zaposlene socialne delavke.	Problemi socialnega dela v delovnih organizacijah	Zaton socialnega dela v delovnih organizacijah
A77	Socialni delavci so šteli delavske pravice in zato jih je bilo za uresničevanje kapitalističnih idej potrebno umakniti.	Problemi socialnega dela v delovnih organizacijah	Zaton socialnega dela v delovnih organizacijah
A78	Socialni delavci niso bili zaščiteni z zakonom ali z neko funkcijo, zato so jih lahko odpustili. Na drugi strani pa niso mogli odpustiti kadrovnikov, saj podjetje potrebuje strokovnjaka za kadre ali pa ekonomista, ki ga potrebujeta računovodstvo in finančna služba.	Problemi socialnega dela v delovnih organizacijah	Zaton socialnega dela v delovnih organizacijah
A79	Z drugimi socialnimi delavkami v podjetjih nimam nobenih stikov.	Povezovanje in sodelovanje socialnih delavk z drugimi socialnimi delavkami v delovnih organizacijah	Povezovanje in sodelovanje socialnih delavk v delovni organizaciji
A80	Socialno delo v podjetju pomeni naplavo starega sistema.	Problemi socialnega dela v delovnih organizacijah	Zaton socialnega dela v delovnih organizacijah
A81	Novonastala ali reorganizirana podjetja področja socialnega dela in sociale ne pokrivajo.	Problemi socialnega dela v delovnih organizacijah	Zaton socialnega dela v delovnih organizacijah
A82	Profil socialnih delavcev ponekod zamenjujejo teologi.	Problemi socialnega dela v delovnih organizacijah	Zaton socialnega dela v delovnih organizacijah

B	POJEM	KATEGORIJA	NADPOMENKA
B1	Znotraj podjetja smo zaposleni trije socialni delavci.	Število socialnih delavk v delovni organizaciji	Značilnosti socialnih delavk v delovni organizaciji

B2	Vsak socialni delavec deluje na svojem področju – direktorica je po izobrazbi socialna delavka, kolega dela kot vodja strokovnih programov, jaz pa delam na poklicni rehabilitaciji, delno pa tudi na področju kadrov.	Sodelovanje socialnih delavk z ostalimi socialnimi delavkami in delavci znotraj organizacije	Povezovanje in sodelovanje socialnih delavk v delovni organizaciji
B3	Opravljanje poklica socialne delavke na tem delovnem mestu od leta 1996, skupno 27 let delovne dobe.	Delovna doba v organizaciji	Značilnosti socialnih delavk v delovni organizaciji
B4	Celotna kariera na področju socialnega dela znotraj podjetja.	Delovna doba v organizaciji	Značilnosti socialnih delavk v delovni organizaciji
B5	Včasih smo se bolj konkretno ukvarjali s socialo – z bolniškim staležem, solidarnostno pomočjo, invalidskimi postopki ipd., danes pa je področje dela širše.	Spreminjanje socialnega dela v delovnih organizacijah skozi čas	Značilnosti prakse socialnega dela
B6	Glavne delovne naloge na področju zaposlitvene rehabilitacije, kjer se ukvarjamo z brezposelnimi invalidnimi osebami.	Teme in aktivnosti socialnih delavk	Značilnosti prakse socialnega dela
B7	40% delovnega časa je namenjenega področju kadrovskih zadev – intervjuji pred zaposlitvijo, objava prostih delovnih mest, postopki v zvezi z bolniškim staležem ipd.	Teme in aktivnosti socialnih delavk	Značilnosti prakse socialnega dela
B8	Pisanje pogodb za druga podjetja naše zaključne enote, v glavnem na področju invalidske problematike in invalidskega staleža.	Teme in aktivnosti socialnih delavk	Značilnosti prakse socialnega dela
B9	Prijavljanje na razpise in pisanje različnih poročil	Teme in aktivnosti socialnih delavk	Značilnosti prakse socialnega dela
B10	Varstvo pri delu – spremljanje seznamov, kdo je na vrsti za izpolnjevanje obdobjnih izobraževanj, zdravniški pregledi	Teme in aktivnosti socialnih delavk	Značilnosti prakse socialnega dela

B11	Nimamo ločene kadrovske službe, saj do sedaj ni bilo posebne potrebe.	Značilnosti kadrovske službe	Značilnosti socialnih delavk v delovni organizaciji
B12	Zaposleni se name obračajo osebno.	Odnosi med socialno delavko in ostalimi zaposlenimi	Značilnosti prakse socialnega dela
B13	S težavami se obrnejo tudi na direktorico, pa potem ona pride do mene – gre za povezan krog.	Sodelovanje socialnih delavk z ostalimi socialnimi delavkami in delavci znotraj organizacije	Povezovanje in sodelovanje socialnih delavk v delovni organizaciji
B14	Težave z uveljavljanjem pravic solidarne pomoči	Problemi in vprašanja zaposlenih	Značilnosti prakse socialnega dela
B15	Invalidsko podjetje – odprtost, prijaznost do ljudi, pozornost posvečamo pristopu do sočloveka.	Veščine socialnih delavk	Značilnosti prakse socialnega dela
B16	Težave v zvezi z bolniškim staležem	Problemi in vprašanja zaposlenih	Značilnosti prakse socialnega dela
B17	Osebno poznavanje z zaposlenimi	Odnosi med socialno delavko in ostalimi zaposlenimi	Značilnosti prakse socialnega dela
B18	Vsakoletni skupni pikniki, ki se jih v povprečju udeleži 80% zaposlenih so odlična priložnost za to, da se med seboj dobimo in malo pomenimo. To ljudem veliko pomeni.	Odnosi med socialno delavko in ostalimi zaposlenimi	Značilnosti prakse socialnega dela
B19	Redno informiranje delavcev o tem, kaj se v podjetju dogaja; obiščem posamezne organizacijske enote ter sodelavcem povem kakšna je situacija, kako poslujemo, kje so težave, itd.	Vloga socialnih delavk v delovni organizaciji	Značilnosti prakse socialnega dela

B20	Moje delovne aktivnosti so bile včasih v ožjem obsegu.	Spreminjanje socialnega dela v delovnih organizacijah skozi čas	Značilnosti prakse socialnega dela
B21	V preteklosti smo imeli zaposlenih osem socialnih delavcev in je vsak opravljal en obseg podjetij.	Spreminjanje socialnega dela v delovnih organizacijah skozi čas	Značilnosti prakse socialnega dela
B22	Zaradi racionaliziranja kadrov se je tudi obseg našega dela iz neke zgolj socialne vsebine razširil še na druga področja – razpisi, pridobivanje sredstev iz drugih naslovov, varstvo pri delu, zdravniški pregledi, sodelovanje z zdravniki ipd.	Spreminjanje socialnega dela v delovnih organizacijah skozi čas	Značilnosti prakse socialnega dela
B23	Kvaliteta samega dela zaradi povečanja obsega dejavnosti ne trpi. Na razpolago smo tudi izven delovnega časa.	Spreminjanje socialnega dela v delovnih organizacijah skozi čas	Značilnosti prakse socialnega dela
B24	Trije dnevi na teden so namenjeni delu na področju poklicne rehabilitacije, dva dneva pa sta namenjena kadrovskim zadevam.	Teme in aktivnosti socialnih delavk	Značilnosti prakse socialnega dela
B25	Dela se ne da popolnoma ločiti, vseeno pa poskušam glavnino dela opraviti v tistih dneh, ki jih imam za to načrtovane.	Teme in aktivnosti socialnih delavk	Značilnosti prakse socialnega dela
B26	Imam čisto proste roke pri podajanju predlogov, ko gre za spremembe, izboljšave.	Zadovoljstvo socialnih delavk s položajem v delovni organizaciji	Značilnosti prakse socialnega dela
B27	Predlogi so vedno sprejeti in vzeti na znanje, koliko se realizirajo pa je potem odvisno od same situacije in od odločitve direktorice.	Zadovoljstvo socialnih delavk s položajem v delovni organizaciji	Značilnosti prakse socialnega dela
B28	Zaradi pomanjkanja časa je delo rutinsko, dnevno, tekoče. Zmanjkuje mi časa za razvoj.	Zadovoljstvo socialnih delavk z elementi dela	Značilnosti prakse socialnega dela

B29	Delovanje na način zadostitve zakonom, kar pa ni ustvarjalno in nujno tako, kot bi si sam želel.	Zadovoljstvo socialnih delavk z elementi dela	Značilnosti prakse socialnega dela
B30	Obstaja veliko ustvarjalnega prostora na področju zdravja.	Zadovoljstvo socialnih delavk z elementi dela	Značilnosti prakse socialnega dela
B31	Pomanjkanje možnosti in časa za delo na razvoju.	Zadovoljstvo socialnih delavk z elementi dela	Značilnosti prakse socialnega dela
B32	Zadovoljna sem z vsebino dela na področju zaposlitvene in poklicne rehabilitacije.	Zadovoljstvo socialnih delavk z elementi dela	Značilnosti prakse socialnega dela
B33	Pri delu me motivira delo z ljudmi ter pa izhodi za brezposelne.	Motivacija socialnih delavk	Značilnosti prakse socialnega dela
B34	Velik pomen predstavlja že to, da nekoga opremiš z znanjem in izkušnjami, da zna poskrbeti zase.	Motivacija socialnih delavk	Značilnosti prakse socialnih delavk
B35	Timsko delo, kjer vsak s svojo osebnostjo doprinese svoj delček.	Motivacija socialnih delavk	Značilnosti prakse socialnega dela
B36	Medsebojna pomoč strokovnjakov iz različnih področij (trije socialni delavci, psihologinja, delovni terapevt, andragoginja ter zdravnik medicine dela)	Sodelovanje socialnih delavk s strokovnimi službami in zunanjimi organizacijami	Povezovanje in sodelovanje socialnih delavk v delovni organizaciji
B37	Sodelovanje in izmenjavanje pogledov in vidikov med strokovnjaki	Sodelovanje socialnih delavk s strokovnimi službami in zunanjimi organizacijami	Povezovanje in sodelovanje socialnih delavk v delovni organizaciji
B38	Socialni delavci imamo čut do sočloveka.	Veščine socialnih delavk	Značilnosti prakse socialnega dela
B39	Čut do sočloveka ni nujno povezan s socialnim delom in ga ima lahko tudi nekdo, ki prihaja iz povsem druge stroke.	Veščine socialnih delavk	Značilnosti prakse socialnega dela

B40	Nekdo, s katerim se zaposleni lahko pogovarjajo in se nanj obrnejo v primeru težav.	Veščine socialnih delavk	Značilnosti prakse socialnega dela
B41	Nekakšen vmesni člen med vodstvom in zaposlenimi	Sodelovanje socialnih delavk z delovno organizacijo	Povezovanje in sodelovanje socialnih delavk v delovni organizaciji
B42	Supervizija v okviru zaposlitvene rehabilitacije	Članstvo in povezovanje v društvih in drugih skupinah	Povezovanje in sodelovanje socialnih delavk v delovni organizaciji
B43	Srečanja kadrovskih delavcev ter izobraževanja, izmenjavanje izkušenj	Članstvo in povezovanje v društvih in drugih skupinah	Povezovanje in sodelovanje socialnih delavk v delovni organizaciji
B44	Supervizije potekajo med štirinajstimi koncesionarji znotraj celotne Slovenije.	Članstvo in povezovanje v društvih in drugih skupinah	Povezovanje in sodelovanje socialnih delavk v delovni organizaciji
B45	Vsakoletni stiki z bivšimi sošolkami, ki so prav tako zaposlene kot socialne delavke v podjetjih.	Povezovanje in sodelovanje socialnih delavk z drugimi socialnimi delavkami v delovnih organizacijah	Povezovanje in sodelovanje socialnih delavk v delovnih organizacijah
B46	Prednost, da človeka bolje poznaš, ker gre za tvojega sodelavca.	Posebnosti socialnega dela v delovni organizaciji	Značilnosti prakse socialnega dela
B47	Problem postavitve meje ter ohranjanje strokovne distance	Posebnosti socialnega dela v delovni organizaciji	Značilnosti prakse socialnega dela
B48	Realni pogled na problem	Posebnosti socialnega dela v delovni organizaciji	Značilnosti prakse socialnega dela

B49	Ohranitev molčečnosti	Posebnosti socialnega dela v delovni organizaciji	Značilnosti prakse socialnega dela
B50	Lažje razumevanje in s tem lažje nudenje pomoči ter svetovanje	Posebnosti socialnega dela v delovni organizaciji	Značilnosti prakse socialnega dela
B51	Socialni delavci v podjetjih kot tehnološki presežek	Problemi socialnega dela v delovnih organizacijah	Zaton socialnega dela v delovnih organizacijah
B52	Spremenjena vsebina dela v primerjavi s preteklostjo	Spreminjanje socialnega dela v delovnih organizacijah skozi čas	Značilnosti prakse socialnega dela
B53	Socialo s v večini zamenjale kadrovske zadeve	Problemi socialnega dela v delovnih organizacijah	Zaton socialnega dela v delovnih organizacijah
B54	Kadrovska in socialna služba sta bili včasih ločeni.	Spreminjanje socialnega dela v delovnih organizacijah skozi čas	Značilnosti prakse socialnega dela
B55	Čistega socialnega dela v podjetjih ni več, vse je preusmerjeno na področje kadrovske službe.	Problemi socialnega dela v delovnih organizacijah	Zaton socialnega dela v delovnih organizacijah

C	POJEM	KATEGORIJA	NADPOMENKA
C1	Kot socialna delavka 33 let zaposlena v isti zgradbi, vendar pod različnimi firmami.	Delovna doba v organizaciji	Značilnosti socialnih delavk v delovnih organizacijah

C2	Prvo in edino delovno mesto do sedaj.	Delovna doba v organizaciji	Značilnosti socialnih delavk v delovnih organizacijah
C3	Veliko možnosti za menjavanje delovnega mesta na področju socialnega dela v kasnejših letih ni bilo.	Delovna doba v organizaciji	Značilnosti socialnih delavk v delovnih organizacijah
C4	Možnosti za zaposlitev pri nas ni.	Problemi socialnega dela v delovnih organizacijah	Zaton socialnega dela v delovnih organizacijah
C5	Samostojno delovanje v kadrovske službi za približno 700 delavcev znotraj petih firm.	Značilnosti kadrovske službe	Značilnosti socialnih delavk v delovnih organizacijah
C6	Dela je zelo veliko.	Teme in aktivnosti socialnih delavk	Značilnosti prakse socialnega dela
C7	Osebni stiki z zaposlenimi.	Odnosi med socialno delavko in ostalimi zaposlenimi	Značilnosti prakse socialnega dela
C8	Stik z invalidi, vstopi in prenehanje zaposlitve, upokojitve, prijave in odjave zaposlenih, urejanje zavarovanja.	Teme in aktivnosti socialnih delavk	Značilnosti prakse socialnega dela
C9	Pisanje pogodb o zaposlitvi	Teme in aktivnosti socialnih delavk	Značilnosti prakse socialnega dela
C10	Vodenje elektronske kadrovske evidence	Teme in aktivnosti socialnih delavk	Značilnosti prakse socialnega dela
C11	Name se obračajo v zvezi s težavami, o katerih se ne morejo dogovoriti s svojimi nadrejenimi.	Problemi in vprašanja zaposlenih	Značilnosti prakse socialnega dela
C12	Med seboj se vsi poznamo, vsaj po imenu in priimku, z mnogimi pa tudi osebno.	Odnosi med socialno delavko in ostalimi zaposlenimi	Značilnosti prakse socialnega dela

C13	Slabost predstavljajo morebitna prevelika pričakovanja in moja nezmožnost pomoči v tolikšni meri, kot si uporabnik želi in od mene pričakuje.	Posebnosti socialnega dela v delovni organizaciji	Značilnosti prakse socialnega dela
C14	Skozi čas se zakonodaja in narava dela spreminjata.	Spreminjanje socialnega dela v delovnih organizacijah skozi čas	Značilnosti prakse socialnega dela
C15	Potrebno je poznavanje sprememb in redno izobraževanje.	Pridobljena dodatna znanja	Izobraževanje socialnih delavk v delovnih organizacijah
C16	Vedno večji in zapletenejši obseg dela	Spreminjanje socialnega dela v delovnih organizacijah skozi čas	Značilnosti prakse socialnega dela
C17	Vedno pogostejše spreminjanje zakonodaje; na 2 do 3 leta	Spreminjanje socialnega dela v delovnih organizacijah skozi čas	Značilnosti prakse socialnega dela
C18	Včasih nas je bilo v kadrovske službi 12 za 2000 zaposlenih.	Značilnosti kadrovske službe	Značilnosti socialnih delavk v delovni organizaciji
C19	Računalniške evidence so delo izredno poenostavile.	Spreminjanje socialnega dela v delovnih organizacijah skozi čas	Značilnosti prakse socialnega dela
C20	Pogovore z zaposlenimi opravljajo tudi drugi – tehnične vodje, vodje izmen, vodje proizvodnje itd.	Sodelovanje socialne delavke z delovno organizacijo	Povezovanje in sodelovanje socialnih delavk v delovnih organizacijah
C21	Kadrovska delavka predstavlja zadnjo instanco, na katero se obrnejo zaposleni v primeru težav.	Značilnosti kadrovske službe	Značilnosti socialnih delavk v delovni organizaciji
C22	Delo s pogodbami za določen čas v drugi polovici meseca	Teme in aktivnosti socialnih delavk	Značilnosti prakse socialnega dela

C23	Delo na terenu – Zavod za zaposlovanje, ZPIZ, Medicina dela	Teme in aktivnosti socialnih delavk	Značilnosti prakse socialnega dela
C24	Kolegiji pri direktorju	Sodelovanje socialne delavke z delovno organizacijo	Povezovanje in sodelovanje socialnih delavk v delovnih organizacijah
C25	Opravi v proizvodnji	Teme in aktivnosti socialnih delavk	Značilnosti prakse socialnega dela
C26	Pisanje pritožb v zvezi s prerazporeditvijo delavca na kakšno drugo delovno mesto ali pa v zvezi s tem, da nekoga želijo še bolnega poslati nazaj na delovno mesto.	Teme in aktivnosti socialnih delavk	Značilnosti prakse socialnega dela
C27	Pisanje napotnic za zdravniške preglede	Teme in aktivnosti socialnih delavk	Značilnosti prakse socialnega dela
C28	Mislim, da moja beseda kar nekaj velja.	Zadovoljstvo socialnih delavk s položajem v delovni organizaciji	Značilnosti prakse socialnega dela
C29	Delo, ki ti širi obzorja, hiter tempo dela pa te prisili v to, da ne moreš stagnirati.	Motivacija socialnih delavk	Značilnosti prakse socialnega dela
C30	Počasni postopki pri pridobivanju državnih sredstev	Zadovoljstvo socialnih delavk z elementi dela	Značilnosti prakse socialnega dela
C31	Počasni postopki v zvezi z delovnimi dovoljenji	Zadovoljstvo socialnih delavk z elementi dela	Značilnosti prakse socialnega dela
C32	Zadovoljstvo zaposlenih	Motivacija socialnih delavk	Značilnosti prakse socialnega dela
C33	Uspešnost firme, dobro poslovanje, izboljšave v proizvodnji v primerjavi s preteklostjo	Motivacija socialnih delavk	Značilnosti prakse socialnega dela

C34	Socialni delavec se lažje priuči pravnih zadev, ki jih mora poznati v okviru kadrovske službe, kot pa obratno.	Veščine socialnih delavk	Značilnosti prakse socialnih delavk
C35	Pomembnost osebnega odnosa	Prednosti podjetja z zaposleno socialno delavko	Značilnosti prakse socialnega dela
C36	Bolj znamo prisluhniti ljudem ter se jim približati z željo, da bi jim pomagali.	Veščine socialnih delavk	Značilnosti prakse socialnega dela
C37	Na tak način smo tudi mediatorji med delavci in vodilnimi, da se v primeru konfliktov, ti čimprej in čim bolje poravnajo.	Vloga socialnih delavk v delovni organizaciji	Značilnosti prakse socialnega dela
C38	Lažje sodelovanje socialnih delavcev z drugimi ustanovami	Veščine socialnih delavk	Značilnosti prakse socialnega dela
C39	Znanja in veščine, ki jih pridobiš na sami fakulteti je potrebno na delovnem mestu razvijati naprej.	Študij socialnega dela	Izobraževanje socialnih delavk v delovnih organizacijah
C40	Sodelovanje s pravnikom, ki pa se ukvarja z drugimi področji dela. V primeru moje odsotnosti me on nadomešča.	Sodelovanje socialnih delavk s strokovnimi službami in zunanjimi organizacijami	Povezovanje in sodelovanje socialnih delavk v delovni organizaciji
C41	Proste roke pri izbiri izobraževanj	Pridobljena dodatna znanja	Izobraževanje socialnih delavk v delovnih organizacijah
C42	Izobraževanja s področja invalidske problematike na Centru za rehabilitacijo invalidov v Celju	Pridobljena dodatna znanja	Izobraževanje socialnih delavk v delovnih organizacijah
C43	Povezovanje in srečanja z Društvom kadrovskih delavcev na Koroškem in v Velenju	Članstvo in povezovanje v društvih in drugih skupinah	Povezovanje in sodelovanje socialnih delavk v delovnih organizacijah

C44	Organiziranje izletov, občnih zborov, aktualnih izobraževanj	Članstvo in povezovanje v društvih in drugih skupinah	Povezovanje in sodelovanje socialnih delavk v delovnih organizacijah
C45	Posvetovanje s kolegicami glede reševanja določenega problema	Povezovanje in sodelovanje socialnih delavk z drugimi socialnimi delavkami v delovnih organizacijah	Povezovanje in sodelovanje socialnih delavk v delovnih organizacijah
C46	Socialne delavke v podjetjih, ki še vedno delajo, so starejše, mladi pa večinoma delujejo v drugih poklicih – kot sociologi ipd.	Problemi socialnega dela v delovnih organizacijah	Zaton socialnega dela v delovnih organizacijah

D	POJEM	KATEGORIJA	NADPOMENKA
D1	32 let zaposlena na istem delovnem mestu, od zaključka šolanja.	Delovna doba v organizaciji	Značilnosti socialnih delavk v delovni organizaciji
D2	Šolanje in kadrovska štipendija v podjetju.	Delovna doba v organizaciji	Značilnosti socialnih delavk v delovni organizaciji
D3	Osebni razgovori z zaposlenimi	Teme in aktivnosti socialnih delavk	Značilnosti prakse socialnega dela
D4	Selekcija kadrov – novi kadri, presežni delavci, vse oblike solidarnostnih pomoči, npr. elementarne nesreče	Teme in aktivnosti socialnih delavk	Značilnosti prakse socialnega dela
D5	Obsežno invalidsko področje	Teme in aktivnosti socialnih delavk	Značilnosti prakse socialnega dela
D6	Starševski in porodniški dopust, nega in varstvo otroka	Teme in aktivnosti socialnih delavk	Značilnosti prakse socialnega dela

D7	Sodelovanje pri težjih primerih v zvezi s problematiko družin s kadrovsko službo (K)	Sodelovanje socialnih delavk s kadrovsko službo	Povezovanje in sodelovanje socialnih delavk v delovni organizaciji
D8	Zaradi obsežnega področja dela je manj administrativnega dela (K)	Teme in aktivnosti socialnih delavk	Značilnosti prakse socialnega dela
D9	Pred letom 2011 sta bili zaposleni 2 socialni delavki, ki sta si delili področje dela. (K)	Število socialnih delavk v organizaciji	Značilnosti socialnih delavk v delovni organizaciji
D10	Sodelovanje z zdravnikom in zdravniško komisijo pri vodenju invalidskih postopkov (K)	Sodelovanje socialnih delavk s strokovnimi službami in zunanjimi organizacijami	Povezovanje in sodelovanje socialnih delavk v delovni organizaciji
D11	Zaposleni vedo, da imajo v podjetju nekoga, na kogar se lahko obrnejo.	Odnosi med socialno delavko in ostalimi zaposlenimi	Značilnosti prakse socialnega dela
D12	Različni pristopi, dobre veščine komuniciranja, uvid problema (K)	Veščine socialnih delavk	Značilnosti prakse socialnega dela
D13	Pristop do ljudi je tisto, kar nam daje neko dodano vrednost. (K)	Veščine socialnih delavk	Značilnosti prakse socialnega dela
D14	Pomembno je to, da iz zadeve znamo potegniti tisto pravo stvar. (K)	Veščine socialnih delavk	Značilnosti prakse socialnega dela
D15	Narava in obseg dela se sčasoma spreminjata, odvisno od števila zaposlenih v kadrovske službi se delo tudi razdeli.	Spreminjanje socialnega dela v delovnih organizacijah skozi čas	Značilnosti prakse socialnega dela
D16	Večji obseg dela zaradi tega, ker je celotno delo v socialnem delu prevzela ena oseba. (K)	Spreminjanje socialnega dela v delovnih organizacijah skozi čas	Značilnosti prakse socialnega dela

D17	Pogovori z invalidi	Teme in aktivnosti socialnih delavk	Značilnosti prakse socialnega dela
D18	Pripravljanje določenih pogodb in izjav zato, da znotraj invalidskega podjetja s strani sklada za zaposlovanje invalidov poskušamo pridobiti določena sredstva.	Teme in aktivnosti socialnih delavk	Značilnosti prakse socialnega dela
D19	Sodelovanje z zdravnikom, delovno terapevko in socialno delavko	Sodelovanje socialnih delavk s strokovnimi službami in zunanjimi organizacijami	Povezovanje in sodelovanje socialnih delavk v delovni organizaciji
D20	Odvisno kje, lahko pa dam kakšen predlog.	Zadovoljstvo socialnih delavk s položajem v delovni organizaciji	Značilnosti prakse socialnega dela
D21	S svojim delom sem zadovoljna in ne bi ničesar spreminjala.	Zadovoljstvo socialnih delavk z elementi dela	Značilnosti prakse socialnih delavk
D22	To, da rada delam z ljudmi in jim pomagam.	Motivacija socialnih delavk	Značilnosti prakse socialnega dela
D23	Možnosti izobraževanj	Pridobljena dodatna znanja	Izobraževanje socialnih delavk v delovni organizaciji
D24	Pred kratkim sem se udeležila tridnevnega seminarja na temo krepitev delovne sposobnosti starejših.	Pridobljena dodatna znanja	Izobraževanje socialnih delavk v delovni organizaciji
D25	Svoje sodelavce spodbujam, da se udeležujejo različnih izobraževanj. (K)	Pridobljena dodatna znanja	Izobraževanje socialnih delavk v delovni organizaciji
D26	Pripravim ponudbe za različne delavnice in izobraževanja, ki si jih potem zaposleni sami izberejo. (K)	Pridobljena dodatna znanja	Izobraževanje socialnih delavk v delovni organizaciji

D27	Stiki in povezovanje s socialnimi delavkami na centrih za socialno delo	Povezovanje in sodelovanje socialnih delavk z drugimi socialnimi delavkami	Povezovanje in sodelovanje socialnih delavk v delovni organizaciji
D28	Pred približno desetimi leti so še potekala redna srečanja Društva socialnih delavk in delavcev. Danes je tega malo oziroma skoraj nič.	Članstvo in povezovanje v društvih in drugih skupinah	Povezovanje in sodelovanje socialnih delavk v delovni organizaciji
D29	Naša pomembna vloga se sčasoma izgublja. (K)	Problemi socialnega dela v delovnih organizacijah	Zaton socialnega dela v delovnih organizacijah
D30	Zdi se mi pomembno, da bi lahko različna združenja in organizacije pripomogle k ovrednotenju in izpostavitvi naše vloge. (K)	Dejavnosti za ohranjanje socialnega dela v delovnih organizacijah	Zaton socialnega dela v delovnih organizacijah
D31	Dandanes se moramo tudi pri tem delu znati prodati. (K)	Dejavnosti za ohranjanje socialnega dela v delovnih organizacijah	Zaton socialnega dela v delovnih organizacijah
D32	Tudi novonastali, medijsko promovirani programi so tesno povezani s socialnim delom, npr. gerontologija. (K)	Dejavnosti za ohranjanje socialnega dela v delovnih organizacijah	Zaton socialnega dela v delovnih organizacijah
D33	Za socialno delo obstaja ogromno izzivov na različnih področjih dela tako pri vzpostavitvi sistemov motiviranja znotraj podjetij kot na področju povezovanja in prenosa znanja in če tega ne bomo znali delati, bodo podjetja propadla. (K)	Dejavnosti za ohranjanje socialnega dela v delovnih organizacijah	Zaton socialnega dela v delovnih organizacijah
D34	Pomembno je delo na promociji poklica oziroma delo na večji in boljši prepoznavnosti poklica. (K)	Dejavnosti za ohranjanje socialnega dela v delovnih organizacijah	Zaton socialnega dela v delovnih organizacijah

D35	Obstaja ogromno izzivov za socialne delavke na katerih bi se dalo še veliko narediti. (K)	Dejavnosti za ohranjanje socialnega dela v delovnih organizacijah	Zaton socialnega dela v delovnih organizacijah
D36	Sama poskušam razmišljati po socialno-delavsko, kljub temu, da nimam te izobrazbe. (K)	Dejavnosti za ohranjanje socialnega dela v delovnih organizacijah	Zaton socialnega dela v delovnih organizacijah

PRILOGA 2: Osnovno kodiranje

1. Značilnosti socialnih delavk v delovni organizaciji

Delovna doba v organizaciji

- Opravljanje poklica socialne delavke na istem delovnem mestu od zaključka šolanja pred 26 leti pa do danes. A1
- Opravljanje poklica socialne delavke na tem delovnem mestu od leta 1996, skupno pa imam 27 let delovne dobe. B3
- Celotna kariera na področju socialnega dela znotraj podjetja. B4
- Kot socialna delavka 33 let zaposlena v isti zgradbi, vendar pod različnimi firmami. C1
- Prvo in edino delovno mesto do sedaj. C2
- Veliko možnosti za menjavanje delovnega mesta na področju socialnega dela v kasnejših letih ni bilo. C3
- 32 let zaposlena na istem delovnem mestu, od zaključka šolanja. D1
- Šolanje in kadrovska štipendija v podjetju. D2

Število zaposlenih socialnih delavk v delovni organizaciji

- Ena zaposlena socialna delavka v podjetju. A14
- Znotraj podjetja smo zaposleni trije socialni delavci. B1
- Pred letom 2011 sta bili zaposleni dve socialni delavki, ki sta si delili področje dela. (K) D9

Veščine socialnih delavk

- Pomembno je, da sprti rešujemo probleme. A12
- Pomembno je, da zaznaš problem oziroma ga zazna delovno okolje ter te o njem informira. A46
- Zastopanje malega človeka in opozarjanje na to, da človek ni samo vir, s katerega podjetje črpa, da bi imelo čim boljši dobiček. A66
- Te funkcije ne rabi nujno opravljati socialni delavec, temveč nekdo, ki človeka sliši (npr. sociolog, industrijski psiholog). A67

- Invalidsko podjetje – odprtost, prijaznost do ljudi, pozornost posvečamo pristopu do sočloveka. B15
- Socialni delavci imamo čut do sočloveka. B38
- Čut do sočloveka ni nujno povezan s socialnim delom in ga ima lahko tudi nekdo, ki prihaja iz povsem druge stroke. B39
- Nekdo, s katerim se zaposleni lahko pogovarjajo in se nanj obrnejo v primeru težav. B40
- Socialni delavec se lažje priuči pravnih zadev, ki jih mora poznati v okviru kadrovske službe, kot pa obratno. C34
- Bolje znamo prisluhniti ljudem ter se jim približati z željo, da bi jim pomagali. C36
- Lažje sodelovanje socialnih delavk z drugimi ustanovami. C38
- Različni pristopi, dobre veščine komuniciranja, uvid problema. (K) D12
- Pristop do ljudi je tisto, kar nam daje neko dodatno vrednost. (K) D13
- Pomembno je to, da iz zadeve znamo potegniti tisto pravo stvar. D14

Motivacija socialnih delavk

- Pri delu me motivira delo z ljudmi ter pa izhodi za brezposelne. B33
- Velik pomen predstavlja že to, da nekoga opremiš z znanjem in izkušnjami, da zna poskrbeti zase. B34
- Timsko delo, kjer vsak s svojo osebnostjo doprinese svoj delček. B35
- Delo, ki ti širi obzorja, hiter tempo dela pa te prisili v to, da ne moreš stagnirati. C29
- Zadovoljstvo zaposlenih. C32
- Uspešnost firme, dobro poslovanje, izboljšave v proizvodnji v primerjavi s preteklostjo. C33
- To, da rada delam z ljudmi in jim pomagam. D22

2. Značilnosti kadrovske službe

Sestava kadrovske službe

- Celotna kadrovska služba je sestavljena iz vodje kadrovske službe, dveh kadrovnice in socialne delavke. A15
- Nimamo ločene kadrovske službe, saj do sedaj ni bilo posebne potrebe. B11
- Samostojno delovanje v kadrovske službi za približno 700 delavcev znotraj petih firm. C5
- Včasih nas je bilo v kadrovske službi 12 za 2000 zaposlenih. C18
- Kadrovska delavka predstavlja zadnjo instanco, na katero se obrnejo zaposleni v primeru težav. C21

3. Značilnosti prakse socialnega dela v delovni organizaciji

Teme in aktivnosti socialnih delavk v delovni organizaciji

- Delo z zaposlenimi v ožjem smislu – področje odvisnosti, težave v delovnih skupinah, invalidska problematika. A2
- Delo z zaposlenimi v širšem smislu – področje uveljavljanja pravic, delo z zdravniki in rehabilitacijskimi timi, prekvalificiranje delavcev oziroma iskanje ustreznega delovnega mesta. A3

- Delo na področju odvisnosti. A4
- Delo na področju družbenega standarda povezanega s stanovanjskim področjem. A6
- Delovanje na področju bolniških odsotnosti, prevenција zdravstvenega področja. A7
- Delokrog je odvisen od vsakega posameznika in njegovih prioritet, poleg tega pa vpliva tudi vprašanje časa in odnosa. A20
- Delokrog obsega ogromno raznovrstnih dejavnosti. A21
- Delovni dnevi se med seboj razlikujejo glede na različne delovne naloge. A22
- Delovni dan je podrejen tistemu, kar je v tistem času primarno. A23
- Glavne delovne naloge na področju zaposlitvene rehabilitacije, kjer se ukvarjamo z brezposelnimi invalidnimi osebami. B6
- 40% delovnega časa je namenjenega področju kadrovskih zadev – intervjuji pred zaposlitvijo, objava prostih delovnih mest, postopki v zvezi z bolniškim staležem ipd. B7
- Pisanje pogodb za druga podjetja naše zaključne enote, v glavnem na področju invalidske problematike in invalidskega staleža. B8
- Prijavljanje na razpise in pisanje različnih poročil. B9
- Varstvo pri delu – spremljanje seznamov, kdo je na vrsti za izpolnjevanje obdobjih izobraževanj, zdravniški pregledi. B10
- Trije dnevi na teden so namenjeno področju poklicne rehabilitacije, dva dneva pa sta namenjena kadrovskim zadevam. B24
- Dela se ne da popolnoma ločiti, vseeno pa poskušam glavnino dela opraviti v tistih dneh, ki jih imam za to načrtovane. B25
- Dela je zelo veliko. C6
- Stik z invalidi, vstopi in prenehanje zaposlitve, prijave in odjave zaposlenih, urejanje zavarovanja. C8
- Pisanje pogodb o zaposlitvi. C9
- Vodenje elektronske kadrovske evidence. C10
- Delo s pogodbami za določen čas v drugi polovici meseca. C22
- Delo na terenu – Zavod za zaposlovanje, ZPIZ, Medicina dela. C23
- Opravki v proizvodnji. C25
- Pisanje pritožb v zvezi s prerazporeditvijo delavca na kakšno drugo delovno mesto ali pa v zvezi s tem, da nekoga želijo še bolnega poslati nazaj na delovno mesto. C26
- Pisanje napotnic za zdravniške preglede. C27
- Osebni razgovori z zaposlenimi. D3
- Selekcija kadrov – novi kadri, presežni delavci, vse oblike solidarnostnih pomoči, npr. elementarne nesreče. D4
- Obsežno invalidsko področje. D5
- Starševski in porodniški dopust, nega in varstvo otroka. D6
- Zaradi obsežnega področja dela je manj administrativnega dela. (K) D8
- Pogovori z invalidi. D17
- Pripravljanje določenih pogodb in izjav za to, da znotraj invalidskega podjetja s strani sklada za zaposlovanje invalidov poskušamo pridobiti določena sredstva. D18

Problemi in vprašanja zaposlenih

- Največ problemov na področju invalidske problematike, na področju bolnih in zlorab bolniških odsotnosti ter na področju alkoholizma. A13

- Vprašanja na področju nameščanja starega očeta v dom za ostarele. A35
- Vprašanja v zvezi z otroci ter njihovimi težavami. A36
- Težave z uveljavljanjem pravic solidarne pomoči. B14
- Težave v zvezi z bolniškim staležem. B16
- Name se obračajo v zvezi s težavami, o katerih se ne morejo dogovoriti s svojimi nadrejenimi. C11

Spreminjanje socialnega dela v delovnih organizacijah skozi čas

- Delovne aktivnosti se skozi čas spreminjajo. A17
- Pred 26-imi leti je bil največji poudarek dela na družbenem standardu. A18
- V današnjem času je primarno delo na invalidskem področju ter področju bolezni. A19
- Včasih smo se bolj konkretno ukvarjali s socialo – z bolniškim staležem, solidarnostno pomočjo, invalidskimi postopki ipd., danes pa je področje dela širše. B5
- Moje delovne aktivnosti so bile včasih v ožjem obsegu. B20
- V preteklosti smo imeli zaposlenih osem socialnih delavcev in je vsak opravljal en obseg podjetij. B21
- Zaradi racionaliziranja kadrov se je tudi obseg našega dela iz neke zgolj socialne vsebine razširil še na druga področja – razpisi, pridobivanje sredstev iz drugih naslovov, varstvo pri delu, zdravniški pregledi, sodelovanje z zdravniki ipd. B22
- Kvaliteta samega dela zaradi povečanja obsega dejavnosti ne trpi. Na razpolago smo tudi izven delovnega časa. B23
- Spremenjena vsebina dela v primerjavi s preteklostjo. B52
- Kadrovska in socialna služba sta bili včasih ločeni. B54
- Skozi čas se zakonodaja in narava dela spreminjata. C14
- Vedno večji in zapletenejši obseg dela. C16
- Vedno pogostejše spreminjanje zakonodaje; na 2 do 3 leta. C17
- Računalniške evidence so delo izredno poenostavile. C19
- Narava in obseg dela se sčasoma spreminjata, odvisno od števila zaposlenih v kadrovski službi se delo tudi razdeli. D15
- Večji obseg dela zaradi tega, ker je celotno delo v socialnem delu prevzela ena oseba.(K) D16

Vloga socialnih delavk v delovni organizaciji

- Informacijska vloga za zaposlene ter promocija zdravja skozi objavljane lastnih člankov v različnih časopisih s področja zdravstva in sociale. A9
- Informatorica za zaposlene na različnih področjih; težave, vprašanja in informacije velikokrat presegajo delokrog. A34
- Specialna funkcija – uporabniki so hkrati tudi moji sodelavci. A38
- Redno informiranje delavcev o tem, kaj se v podjetju dogaja; obiščem posamezne organizacijske enote ter sodelavcem povem kakšna je situacija, kako poslujemo, kje so težave, itd. B19
- Na tak način smo tudi mediatorji med delavci in vodilnimi, da se v primeru konfliktov ti čimprej in čim bolje poravnajo. C37

Zadovoljstvo socialnih delavk s položajem v delovni organizaciji

- Možnost uresničevanja idej ter zadostna beseda pri odločanju znotraj delovne organizacije. A27
- Zadovoljstvo pri opravljanju poklica. A37
- Imam čisto proste roke pri podajanju predlogov, ko gre za spremembe, izboljšave. B26
- Predlogi so vedno sprejeti in vzeti na znanje, koliko se realizirajo pa je potem odvisno od same situacije in od odločitve direktorice. B27
- Mislim, da moja beseda kar nekaj velja. C28
- Odvisno kje, lahko pa dam kakšen predlog. D20

Zadovoljstvo socialnih delavk z elementi dela

- »Gastarbeiter«; gostujoči delavec. A29
- Tuje okolje, v katerem je potrebno jezik socialnega dela ves čas prevajati v jezik nekoga drugega. A30
- Pomanjkanje lastnega tima, sogovornikov s področja socialnega dela in supervizije. A31
- Pomanjkanje kolegov, s katerimi bi bilo mogoče komunicirati v socialno-delavskem jeziku. A32
- Dobro zgrajena socialna mreža med zaposlenimi. A33
- Zaradi pomanjkanja časa je delo rutinsko, dnevno, tekoče. Zmanjkuje mi časa za razvoj. B28
- Delovanje na način zadostitve zakonom, kar pa ni nujno ustvarjalno in tako, kot bi si sam želel. B29
- Obstaja veliko ustvarjalnega prostora na področju zdravja. B30
- Pomanjkanje možnosti in časa za delo na razvoju. B31
- Zadovoljna sem z vsebino dela na področju zaposlitvene in poklicne rehabilitacije. B32
- Počasni postopki pri pridobivanju državnih sredstev. C30
- Počasni postopki v zvezi z delovnimi dovoljenji. C31
- S svojim delom sem zadovoljna in ne bi ničesar spreminjala. D21

Odnosi med socialno delavko in ostalimi zaposlenimi v delovni organizaciji

- Dolgoletna sodelavka in majhno okolje – vsi vedo na koga se lahko obrnejo. A10
- Obračanje na socialno delavko tudi izven podjetja in delovnega časa v zvezi z različnimi osebnimi težavami. A11
- Komunikacija z zaposlenimi poteka redno in učinkovito. A26
- Delovni odnos z uporabnikom se ne konča takrat, ko se težava reši, temveč traja toliko časa, dokler delujeva v istem okolju. A39
- V kolikor je uporabnik nezadovoljen z mojim delom, se bo najin odnos porušil. A40
- Zasebno poznavanje zaposlenih prinaša prednosti, pa tudi nekatere slabosti. A53
- Težko je postaviti ločnico med tem, kaj si. V nekem trenutku je potrebno delovati v vlogi socialnega delavca, pa čeprav gre za nekoga, ki je bil včeraj z menoj na izletu ali pa je moj prijatelj in imam z njim nek osebni odnos. A54
- Neformalna srečanja (npr. na kavi) so sodelavcem velikokrat bolj pri srcu za pogovor o nekem problemu. A59
- Neformalnost omogoča marsikatero rešitev problema, do katere drugače ne bi prišlo. A60
- Uporabnik izrazi željo, kje se želi sestati (npr. v pisarni, pri mašini, na kavi). A61

- Zaposleni se name obračajo osebno. B12
- Osebno poznavanje z zaposlenimi. B17
- Vsakoletni skupni pikniki, ki se jih v povprečju udeleži 80% zaposlenih so odlična priložnost za to, da se med seboj dobimo in malo pomenimo. To ljudem veliko pomeni. B18
- Osebni stiki z zaposlenimi. C7
- Med seboj se vsi poznamo, vsaj po imenu in priimku, z mnogimi pa tudi osebno. C12
- Zaposleni vedo, da imajo v podjetju nekoga, na koga se lahko obrnejo. D11

Posebnosti socialnega dela v delovni organizaciji

- Delo se razlikuje od tistega na centrih za socialno delo – tam socialni delavec in uporabnik v odnosu delujeta le dokler neka zadeva ni končana. A41
- Na centru za socialno delo si del direktorjevega podrejenega tima in ne njegov sodelavec. A52
- Prednost je, da je lažje pristopiti do človeka ter ga ne obravnavati le kot uporabnika, saj ga poznaš od prej in veš kako deluje. A55
- Problem s postavljanjem ločnice – kadar se ti nakopiči ogromno stvari in ne moreš določiti, kje je tvoja meja in do kod lahko sežeš. Na to vpliva poznavanje uporabnikov ter malo okolje, kjer se vsi poznamo in je v problem vključena tudi celotna družina ter sorodniki. A56
- Prednost, da uporabnike poznam pomeni, da do njih lažje pristopim, poleg tega pa me tudi oni lažje najdejo, so mi bližje. A57
- Hitrejša pomoč, individualno prilagojena vsakemu posamezniku. A58
- Neformalnost prinese določene rešitve, ki jih na institucionalni način ne bi dosegli. A62
- Prednost, da človeka bolje poznaš, ker gre za tvojega sodelavca. B46
- Problem postavitve meje ter ohranjanje strokovne distance. B47
- Realni pogled na problem. B48
- Ohranitev molčečnosti. B49
- Lažje razumevanje in s tem lažje nudenje pomoči ter svetovanje. B50
- Slabost predstavljajo morebitna prevelika pričakovanja in moja nezmožnost pomoči v tolikšni meri, kot si uporabnik želi in od mene pričakuje. C13

Prednosti podjetja z zaposleno socialno delavko

- Prednosti podjetja s socialno delavko so v dosegljivosti, dostopnosti, neformalnosti in širši prepletenosti. A63
- Tehnični oziroma ekonomski sektor pridobi glas ljudstva ter neke človečnosti. A64
- Pomoč človeku pri tem, da se ga sliši. A65
- Pomembnost osebnega odnosa. C35

4. Izobraževanje socialnih delavk v delovni organizaciji

Študij socialnega dela

- Stara šola pravzaprav ni nič slabega. A43
- Včasih so nas šolali, da moramo sami najti neko rešitev, danes pa naj bi bili socialni delavci suporterji odločitev in aktivnosti, ki jih vodi uporabnik. A44

- Znanje in veščine, ki jih pridobiš na sami fakulteti je potrebno na delovnem mestu razvijati naprej. C39

Pridobljena dodatna znanja

- Terapevtka na področju zdravljenja alkoholizma. A5
- Končana srednja zdravstvena šola ter razumevanje jezika zdravstva kot velika prednost pri samem delu socialne delavke. A25
- Neprestano izobraževanje tekom dela. A68
- Realitetni terapevt, delovanje v okolju, v katerem sem slišana in lahko govorim v svojem jeziku. A69
- Potrebno je poznavanje sprememb in redno izobraževanje. C15
- Proste roke pri izbiri izobraževanj. C41
- Izobraževanja s področja invalidske problematike na Centru za rehabilitacijo invalidov v Celju. C42
- Možnosti izobraževanj. D23
- Pred kratkim sem se udeležila tridnevnega seminarja na temo krepitev delovne sposobnosti starejših. D24
- Svoje sodelavce spodbujam, da se udeležujejo različnih izobraževanj. (K) D25
- Pripravim ponudbe za različne delavnice in izobraževanja, ki si jih potem zaposleni sami izberejo. (K) D26

5. Povezovanje in sodelovanje socialnih delavk v delovni organizaciji

Sodelovanje socialnih delavk s kadrovsko službo

- Vsak je strokovnjak za svoje področje, kot socialna delavka se ne vpletam v kadrovske funkcije. A16
- Socialno delo v sklopu kadrovske funkcije in celotnega mehanizma podjetja. A28
- Pri težjih primerih v zvezi s problematiko družin tudi sodelovanje s kadrovsko službo. (K) D7

Sodelovanje socialnih delavk z delovno organizacijo

- Odnose znotraj podjetja je potrebno ves čas negovati. A42
- Podjetje od tebe pričakuje, da postaviš neko rešitev. A45
- Gre za problem celotnega podjetja in ne le enega posameznika. A47
- Problem uporabnika pomeni problem celotnega podjetja. A48
- Suportiranje problema podjetju, kot svojemu delodajalcu ter sodelavcu, ki nastopa tudi v vlogi uporabnika. A49
- Prepletanje hierarhije znotraj podjetja; vedno znova si v delovnem odnosu z nekom, ki je tvoj sodelavec. A50
- Svetovalna delavka direktorju, ki nastopa v vlogi šefa in uporabnika. A51
- Nekakšen vmesni člen med vodstvom in zaposlenimi. B41
- Pogovore z zaposlenimi opravljajo tudi drugi – tehnične vodje, vodje izmen, vodje proizvodnje itd. C20
- Kolegiji pri direktorju. C24

Sodelovanje socialnih delavk z ostalimi socialnimi delavkami znotraj delovne organizacije

- Vsak izmed nas deluje na svojem področju – direktorica je po izobrazbi socialna delavka, kolega dela kot vodja strokovnih programov, jaz pa delam na poklicni rehabilitaciji, delno pa tudi na področju kadrov. B2
- S težavami se zaposleni obrnejo tudi na direktorico, pa potem ona pride do mene – gre za povezan krog. B13

Sodelovanje socialnih delavk s strokovnimi službami in zunanjimi organizacijami

- Tesno sodelovanje in povezovanje z zdravniškim osebjem. A8
- Komunikacija z zdravstvenim osebjem v zvezi z raznimi bolezninskimi zadevami zaposlenih. A24
- Medsebojna pomoč strokovnjakov iz različnih področij (trije socialni delavci, psihologinja, delovni terapevt, andragoginja ter zdravnik medicine dela). B36
- Sodelovanje in izmenjavanje pogledov in vidikov med strokovnjaki. B37
- Sodelovanje s pravnikom, ki pa se ukvarja z drugimi področji dela. V primeru moje odsotnosti me on nadomešča. C40
- Sodelovanje z zdravnikom in zdravniško komisijo pri vodenju invalidskih postopkov. (K) D10
- Sodelovanje z zdravnikom, delovno terapevko in socialno delavko. D19

Članstvo in povezovanje v društvih in drugih skupinah

- Povezovanje z Društvom terapevtov. A70
- Ne poznam supervizij, ki so namenjene izključno za socialno delo. A71
- Društvo socialnih delavk in delavcev obsega vse socialne delavce, ki so normalno najmočnejši na socialnih področjih, kamor spadajo centri, domovi, itd. A72
- Supervizija v okviru zaposlitvene rehabilitacije. B42
- Srečanja kadrovskih delavcev ter izobraževanja, izmenjavanje izkušenj. B43
- Supervizije potekajo med štirinajstimi koncesionarji znotraj celotne Slovenije. B44
- Povezovanje in srečanja z Društvom kadrovskih delavcev na Koroškem in v Velenju. C43
- Organiziranje izletov, občnih zborov, aktualnih izobraževanj. C44
- Pred približno desetimi leti so še potekala redna srečanja Društva socialnih delavk in delavcev. Danes je tega malo oziroma skoraj nič. D28

Povezovanje in sodelovanje socialnih delavk z drugimi socialnimi delavkami v delovnih organizacijah

- Z drugimi socialnimi delavkami v podjetjih nimam nobenih stikov. A79
- Vsakoletni stiki z bivšimi sošolkami, ki so prav tako zaposlene kot socialne delavke v podjetjih. B45
- Posvetovanje s kolegicami socialnimi delavkami glede reševanja določenega problema. C45
- Stiki in povezovanje s socialnimi delavkami na centrih za socialno delo. D27

6. Zaton socialnega dela v delovnih organizacijah

Problemi socialnega dela v delovnih organizacijah

- Poleg socialcev so se za delavce borili še sindikati, ki pa so bili v drugi funkciji – borili so se z znanjem in neko pozicijo, s socialci pa so hitro počistili. A73
- »Sociala ven iz podjetij« - jasna politična strategija, s katero so se podjetja hitro poistovetila. A74
- Umikanje socialnega dela iz podjetij. A75
- Pred petindvajsetimi leti redkokatero podjetje ni imelo zaposlene socialne delavke. A76
- Socialni delavci so ščitili delavske pravice in zato jih je bilo za uresničevanje kapitalističnih idej potrebno umakniti. A77
- Socialni delavci niso bili zaščiteni z zakonom ali z neko funkcijo, zato so jih lahko odpustili. Na drugi strani pa niso mogli odpustiti kadrovnikov, saj podjetje potrebuje strokovnjaka za kadre ali pa ekonomista, ki ga potrebuje računovodstvo in finančna služba. A78
- Socialno delo v podjetju pomeni naplavino starega sistema. A80
- Novonastala ali reorganizirana podjetja področja socialnega dela in sociale ne pokrivajo. A81
- Profil socialnih delavcev ponekod zamenjujejo teologi. A82
- Socialni delavci v podjetjih kot tehnološki presežek. B51
- Socialo so v večini zamenjale kadrovske zadeve. B53
- Čistega socialnega dela v podjetjih ni več, vse je preusmerjeno na področje kadrovske službe. B55
- Možnosti za zaposlitev pri nas ni. C4
- Socialne delavke v podjetjih, ki še vedno delajo, so starejše, mladi pa večinoma delujejo v drugih poklicih – kot sociologi ipd. C46
- Naša pomembna vloga se sčasoma izgublja. (K) D29

Dejavnosti za ohranjanje socialnega dela v delovnih organizacijah

- Zdi se mi pomembno, da bi različna združenja in organizacije lahko pripomogle k ovrednotenju in izpostavitvi naše vloge. (K) D30
- Dandanes se moramo tudi pri tem delu znati prodati. (K) D31
- Tudi novonastali, medijsko promovirani programi so tesno povezani s socialnim delom, npr. gerontologija. (K) D32
- Za socialno delo obstaja ogromno izzivov na različnih področjih dela tako pri vzpostavitvi sistemov motiviranja znotraj podjetij kot na področju povezovanja in prenosa znanja in če tega ne bomo znali delati, bodo podjetja propadla. (K) D33
- Pomembno je delo na promociji poklica oziroma delo na večji in boljši prepoznavnosti poklica. (K) D34
- Obstaja ogromno izzivov za socialne delavke na katerih bi se dalo še veliko narediti. (K) D35
- Sama poskušam razmišljati po socialno-delavsko, kljub temu, da nimam te izobrazbe. (K) D36

10. POVZETEK

Začetki socialnega dela v delovnih organizacijah v Sloveniji segajo v 50. leta prejšnjega stoletja in sovpadajo z začetki kadrovske funkcije, s katero sta bila tesno povezana. Razvoj se je nadaljeval v 60. in 70. letih, ko je prišlo do profesionalizacije te veje socialnega dela in v tistem času so se socialne delavke v delovnih organizacijah razmeroma dobro uveljavile. To se je nadaljevalo vse do 90. let, ko le redkokatera večja delovna organizacija ni zaposlovala vsaj ene socialne delavke. V obdobju tranzicije in reorganizacije podjetij so se mnoge delovne organizacije poistovetile s sloganom »sociala ven iz podjetij«, kar je privedlo do množičnega odpuščanja socialnih delavk. K temu je botrovalo tudi to, da delovno mesto socialnih delavk v organizaciji ni bilo zakonsko zaščiteno, poleg tega pa si znotraj organizacije niso uspeli izboriti neke nepogrešljive vloge za uspešno delovanje organizacije. Trend odpuščanja socialnih delavk v delovnih organizacijah se je nadaljeval tudi v prihodnosti in tako je danes le še peščica socialnih delavk, ki so zaposlene znotraj delovnih organizacij.

Z diplomsko nalogo želim prispevati k boljši prepoznavnosti socialnega dela v delovnih organizacijah, saj se na to pomembno vejo socialnega dela prevečkrat pozablja. Vse to se kaže tudi s tem, da je sodobne literature ter raziskav s področja socialnega dela v delovnih organizacijah izredno malo. Osredotočila sem se predvsem na delokrog socialnih delavk, ki zajema teme, aktivnosti ter naloge, s katerimi se srečujejo pri svojem delu, poleg tega pa me je zanimalo tudi zadovoljstvo z njihovim položajem znotraj organizacije ter motivacija za delo ter morebitne pomanjkljivosti, ki jih zaznavajo pri svojem delu. Pomembno mesto sem namenila tudi povezovanju socialnih delavk v organizacijah z sorodnimi strokovnjaki, predvsem pa s kolegicami na podobnih delovnih mestih, saj je prav to ena izmed ključnih dejavnosti za svetlejšo prihodnost te veje socialnega dela.

Pri iskanju socialnih delavk v delovnih organizacijah sem izhajala iz seznama socialnih delavk in delavcev v delovnih organizacijah iz leta 2004, ki je nastal v okviru projekta »Povezovanje socialnih delavcev v delovnem okolju.« Tako sem za svojo raziskavo uspela pridobiti štiri socialne delavke, s katerimi sem nato tudi opravila intervjuje. Rezultate sem razdelila na pet poglavij. V prvem delu sem se osredotočila na splošnejše značilnosti socialnih delavk (delovna doba v organizaciji, število zaposlenih socialnih delavk ipd.), v drugem delu in najobsežnejšem delu pa sem se bolj podrobno posvetila značilnostim prakse

socialnega dela v delovni organizaciji (teme in aktivnosti, spreminjanje socialnega dela skozi čas, vloga socialne delavke, zadovoljstvo s položajem v organizaciji, odnosi z zaposlenimi, posebnosti ipd.). Tretji del govori o izobraževanju socialnih delavk v organizaciji, bolj konkretno me je zanimalo, če imajo poleg socialno delavske izobrazbe pridobljena kakšna dodatna znanja. Četrty del je zopet nekoliko obsežnejši in govori o povezovanju in sodelovanju socialnih delavk v delovni organizaciji. Sem je vključeno tako povezovanje s strokovnjaki in strokovnimi službami znotraj kot tudi izven delovne organizacije. Posebej me je zanimalo tudi, če so socialne delavke članice kakšnega društva ali skupine s področja socialnega dela oziroma katerega izmed sorodnih področij ter pa v kolikšni meri in če sploh, se povezujejo s kolegicami na podobnih delovnih mestih. V zadnjem delu sem se dotaknila aktualnega položaja socialnega dela v delovnih organizacijah in predstavljam probleme socialnega dela v organizacijah, poleg tega pa govorim tudi o dejavnostih, ki bi lahko pripomogle k ohranitvi in nadaljnjemu razvoju te pomembne veje socialnega dela.

Diplomsko nalogo nadaljujem z izpostavitvijo glavnih sklepov. Zanimive se mi zdijo predvsem ugotovitve, da so socialne delavke izrazile željo po intenzivnejšem povezovanju in medsebojnem sodelovanju s kolegicami, poleg tega pa pogrešajo tudi supervizijo, saj znotraj organizacije večinoma nimajo socialno delavskih sogovornikov. Presenetilo me je tudi to, da so imele socialne delavke precej težav pri vprašanju o pomembnosti in nenadomestljivosti njihove vloge znotraj organizacije, poleg tega pa po njihovem mnenju organizacija z zaposleno socialno delavko nima neke posebne dodane vrednosti, po njihovih besedah delovno mesto socialne delavke lahko nadomesti tudi kakšen drug strokovnjak, ki ima posluh do sočloveka.

Nalogo sklenem s predlogi za nadaljnje delo socialnih delavk v delovnih organizacijah, navedla pa sem tudi nekaj predlogov za morebitno boljšo prepoznavnost te izredno pomembne veje socialnega dela.