

Univerza v Ljubljani
Fakulteta za socialno delo

Kristina Ribič

KAKOVOST SKUPNOSTNEGA PROGRAMA ZA MLADE CONA FUŽINE

Diplomsko delo

Ljubljana, 2016

PODATKI O DIPLOMSKEM DELU

Ime in priimek: Kristina Ribić

Naslov diplomske naloge: Kakovost skupnostnega programa za mlade CONA Fužine

Kraj: Ljubljana

Leto: 2016

Število strani: 117

Število prilog: 25

Mentorica: Doc. dr. Srečo Dragoš

Somentor: Doc. dr. Milko Poštrak

Ključne besede: Skupnostni program za mlade CONA, socialno delo z mladimi, dejavniki tveganj, socialna politika

POVZETEK

Mladi se skozi obdobje odraščanja velikokrat srečajo na razpotju in so izpostavljeni dejavnikom tveganja. Velikokrat pa so dejavniki tveganja mladih družina, vzgoja, meje, šola in posledično učne težave. Ravno ti dejavniki tveganja pa so lahko tisti, ki vodijo v mladostniško prestopništvo in posledično slabšo kvaliteto življenja mladostnikov.

S katerimi načini in metodami socialnega dela pa si pri socialnem delu z mladostniki pomagajo socialni delavci? Kdo jim ob tem pomaga?

Mladi se za pomoč, ko se znajdejo v stiskah in problemih, velikokrat obrnejo na preventivne programe, kot je Skupnostni program za mlade CONA Fužine. Skupnostni program CONA Fužine jim nudi kvalitetno preživet prosti čas, druženje in pomoč. A zakaj je zaposlenih v skupnostnih programih tako malo in ali je zaradi tega kvaliteta izvedbe socialnega dela lahko slabša? Skozi raziskavo bom poskušala odgovoriti na vsa ta vprašanja.

The title: Quality of the Community Programme for Young CONA Fužine

Key words: Community Programme for Young CONA , social work with youth, risk factors, social politic.

SUMMARY

Young people are often put at a crossroad while growing up and are usually subject to many risk factors in this period of life. They include their familiar and school environment, education and new boundaries which can all lead to learning difficulties, youth delinquency and consequently poorer quality of life of adolescents.

What are the ways and methods used by social workers while working with adolescents? Who assist the social workers with their work?

Adolescents dealing with their distress and problems often turn to prevention programs such as Skupnostni program za mlade CONA Fužine (Community Programme for Young CONA Fužine) that offers quality spend free time, companionship and assistance. But why is the rate of employment in community programs so low and is the quality of performance of social work lower due to this? I will try to answer all these questions through my research.

Univerza v Ljubljani
Fakulteta za socialno delo

Kristina Ribič

KAKOVOST SKUPNOSTNEGA PROGRAMA ZA MLADE CONA FUŽINE

Diplomsko delo

Mentor: doc. dr. Srečo Dragoš

Somentor: doc. dr. Milko Poštrak

Ljubljana, 2016

Zahvala

Rada bi se zahvalila mojemu mentorju Doc. Dr. Sreču Dragošu in somentorju Doc. Dr. Milku Poštraku za vse nasvete in vso pomoč, ki sta mi jo nudila pri pisanju diplomskega dela.

Zelo hvaležna sem tudi svoji družini in prijateljem, ki so mi pomagali in stali ob strani skozi celoten študij ter me podpirali ob moji odločitvi pri vpisu na Fakulteto za socialno delo. Hvaležna sem za vse njihove nasvete in podporo skozi vse moje življenjske odločitve.

Zahvalila bi se tudi celotnemu kadru Skupnostnega programa za mlade CONA Fužine, Programa Korak in Cent'r Most ter uporabnikom (mladostnikom) Skupnostnega programa za mlade CONA, ker so sodelovali pri izvedbi interjujev za raziskovalni del mojega diplomskega dela.

PREDGOVOR

Skozi svoje odraščanje sem imela jasen cilj, kaj si želim. Življenjske izkušnje do mojih zgodnjih dvajsetih let so me pripeljale do tega, da sem se pričela zavedati, da zelo rada poslušam, svetujem in pomagam ljudem okoli sebe. Zato sem se ob borbi s splošno maturo zares potrudila, da jo opravim in se vpišem na željeno fakulteto. Želela sem postati socialna delavka.

Že od svojega sedmega leta starosti živim v naselju Fužine, ki je vezano na stereotipe in govorce, ter ga imenujejo tudi »geto«. Naselje je polno priseljencev z Balkana, ki jih je širša okolica označila kot kriminalce in manjvredne priseljence. Kljub vsem tem stereotipom in govoricam o naselju Fužine, pa je moja iskušnja popolno nasprotje tega. V času svojega odraščanja nisem imela slabih izkušenj, kot se spomnim, sem se veliko družila s svojimi sosedi, prijatelji in ostalimi otroci. Tisti čas je bilo zares ogromno otrok, ki smo se potikali po igriščih za stolpnici in na šolskih igriščih. Torej, lahko rečem nič drugega kot to, da sem imela zares lepo otroštvo in čas odraščanja.

Ko sem bila v drugem razredu osnovne šole, pa se je v naselju ustanovil tudi Skupnostni program za mlade – CONA. Programa nikoli nisem obiskovala, a sem zanj slišala od ostalih otrok. Skozi odraščanje pravzaprav na to nisem obračala neke pozornosti, saj so veljale govorce, da tja hodijo samo tisti otroci, ki imajo vedenjske težave in jih je tja poslala šola. Vendar pa mi je skozi odraščanje CONA ostala v spominu, saj sem zares želela vedeti, kako je tam.

Že ko sem se vpisala na Fakulteto za socialno delo sem razmišljala o tem, da bi svoje praktično delo opravljala v CONI, a se mi v prvem letniku študija to ni izšlo. Ko pa sem se vpisala v drugi letnik študija, pa sem se odločila, da se bom prepričala kakšna učna baza pravzaprav je CONA. V CONI sem doživela pravo presenečenje, bila sem lepo sprejeta in vsi so mi pomagali. Celotni mladostniki, ki so uporabniki CONE so mi razlagali, kako je tu in me zelo lepo sprejeli.

Tudi ostali dve leti študija je bila moja učna baza, kjer sem opravljala praktično delo CONA Fužine. Priznati moram, da so bile govorce o CONI popolno nasprotje od tega, kar pravzaprav je CONA in sem zelo vesela, da sem dobila to priložnost, da sem se v to tudi sama prepričala. Bistvo CONE je pomoč mladostnikom in njihovim družinam, ki so kakorkoli socialno ogroženi. CONA je pravzaprav tista, ki mladostnikom nudi čimbolj brezskrbno otroštvo in čas odraščanja, ki bi ga ti otroci drugače preživeli na ulicah Fužin.

KAZALO VSEBINE

1	TEORETIČNI UVOD	1
1.1	SOCIALNO DELO MLADIMI.....	2
1.1.1	PROSTOVOLJSTVO.....	5
1.1.2	MLADOST	6
1.1.3	DEJAVNIKI TVEGANJ	7
1.1.3.1	RANLJIVE SKUPINE MLADIH.....	9
1.1.3.2	ULIČNO DELO.....	10
1.1.3.3	DRUŽINA	11
1.1.3.4	PRIMARNA IN SEKUNDARNA SOCIALIZACIJA	12
1.1.3.5	VZGOJA.....	13
1.1.3.6	UČNE TEŽAVE V ŠOLI	15
1.1.4	SOCIALNE MREŽE	16
1.2	SOCIALNA POLITIKA IN SOCIALNO VARSTVO.....	17
1.3	CENTRI ZA SOCIALNO DELO	20
1.4	PREVENTIVNI PROGRAMI.....	21
1.5	PROGRAM ZA MLADE CONA.....	22
2	PROBLEM	25
3	METODOLOGIJA	27
3.1	VRSTA RAZISKAVE.....	27
3.2	METODA ZBIRANJA PODATKOV	27
3.3	POPULACIJA IN VZOREC	27
3.4	ZBIRANJE PODATKOV.....	28
3.5	OBDELAVA IN ANALIZA PODATKOV	28
4	REZULTATI IN RAZPRAVA.....	29
4.1	VPLIV KADRA NA PROGRAM ZA MLADE CONA	29
4.2	KADROVSKA STRUKTURA IN KAKOVOST POMOČI.....	32
4.3	DONACIJE IN POMOČ PRED LETI IN DANES	37
4.3.1	DONACIJE.....	37
4.3.2	POMOČ ZAPOSLENIM.....	38
4.4	GLAVNI KONCEPTI PRI DELU Z MLADIMI	39
4.5	KAJ SO SE NOVEGA NAUČILI UPORABNIKI	40
5	SKLEPI.....	43
6	PREDLOGI.....	44

7	VIRI IN LITERATURA.....	45
8	PRILOGE	49
8.1	SMERNICE ZA INTERVJU ZA ZAPOSLENE.....	49
8.2	SMERNICE ZA INTERVJU ZA UPORABNIKE	49
8.3	INTERVJUJI ZAPOSLENIH.....	50
	INTERVJU A	50
	INTERVJU B.....	50
	INTERVJU C.....	51
	INTERVJU D	52
	INTERVJU E.....	53
8.4	INTERVJUJI UPORABNIKOV	54
	INTERVJU A	54
	INTERVJU B.....	55
	INTERVJU C.....	56
	INTERVJU D	56
	INTERVJU E.....	57
8.5	TABELE KODIRANJA INTERVJUJEV Z ZAPOSLENIMI	58
	INTERVJU A	58
	INTERVJU B.....	61
	INTERVJU C.....	66
	INTERVJU D	71
	INTERVJU E.....	79
8.6	TABELE KODIRANJA INTERVJUJEV Z UPORABNIKI	85
	INTERVJU A	85
	INTERVJU B.....	89
	INTERVJU C.....	92
	INTERVJU D	93
	INTERVJU E.....	97
8.7	OSNO KODIRANJE INTERVJUJEV Z ZAPOSLENIMI	100
8.8	OSNO KODIRANJE INTERVJUJEV Z UPORABNIKI	107
8.9	ODNOSNO KODIRANJE	110

KAZALO SLIK

Slika 1: Odgovori zaposlenih glede števila zaposlenih.....	29
Slika 2: Kader v povezavi s sredstvi.....	30
Slika 3: Posledice pomanjkanje kadra	31
Slika 4: Vpliv pomanjkanja kadra	31
Slika 5: Kadrovska struktura in kvaliteta pomoči.....	33
Slika 6: Kvaliteta zaposlenih in kakovost dela	34
Slika 7: Zadovoljstvo uporabnikov	35
Slika 8: Primerjava odgovorov med zaposlenimi in uporabniki.....	36
Slika 9: Donacije nekoč in danes	37
Slika 10: Aktivnosti uporabnikov	38
Slika 11: Pomoč prostovoljcev	39
Slika 12: Metode in koncepti socialnega dela.....	40
Slika 13: Pridobitev za uporabnika	41

1 TEORETIČNI UVOD

Skupnostni program za mlade CONA Fužine ali Dnevni center CONA Fužine je skupnostni program, ki je namenjen mladim z naselja Fužine in okolice. Uporabniki CONE so pravzaprav mladostniki, ki se spoprijemajo z osebnimi problemi, stiskami, težavami v družini, šoli in težavami, ki jih doživljajo v svojem okolju. Fužine so že od nekdaj znane kot leglo kriminala, nasilja, drog in priseljencev z Balkana. Ogromno stereotipov lahko slišimo že samo, ko omenimo naselje Fužine. Prebivalci drugih naselij se ga spretno izogibajo. V večini so uporabniki CONE mladostniki, ki so priseljenci druge generacije, saj so njihovi starši v svoji mladosti prišli iz držav bivše Jugoslavije, v obljubljeno deželo Slovenijo.

Za obrazložitev pomena druge generacije Lukšič-Hacin (1995: 130) navaja, da so to »potomci priseljencev rojeni v novem, njim domačem kulturnem okolju, kjer so se socializirali«.

Priseljenstvo ni bil fenomen samo ob osamosvojitvi Slovenije. Ta fenomen traja še danes, čeprav se večina ljudi tega ne zaveda. Starši teh mladostnikov so pogosto nižje izobraženi in zaposleni v manj cenjenih, fizično napornih ter slabo plačanih poklicih, zato se velikokrat znajdejo v finančnih stiskah. Mladostniki so lahko zaznamovani tako, da ne pridobijo možnosti za kvalitetno življenje. Ravno zaradi tega pa potrebujejo nekoga, ki jim bo lahko pomagal, jih usmerjal in usposobil za ohranjanje kvalitetnega življenja. S tem namenom je bila ob koncu dvajsetega stoletja ustanovljena CONA. V sami osnovi je CONA namenjena mladostnikom, ki jih podpira k boljšemu načinu življenja in otrokom nudi prostor, kjer kvalitetno preživijo svoj prosti čas, saj ulica predstavlja polno tveganj. CONA jim nudi pomoč pri učenju, jih potiska in dviguje ter vlija moč, ko so na dnu.

Ule (2000: 17) navaja, da nam je poleg vseh sprememb dvajseto stoletje prineslo ogromno sprememb pri konstruiranju vloge mladih v družbi in razvoju mladine. Domnevam, da je do teh sprememb prišlo zaradi neravnovesja med generacijami in vse večjih pričakovanj staršev ter družbe do mladostnikov. Ravno ta razvoj mladine in njihove vloge v družbi je bil upor in spreminjanje moči v odnosih, saj mladi niso bili več tisti, ki so se podrejali starejšim generacijam.

Ker pa so se mladostniki s Fužin, še predno so obiskovali CONO, znašli v težavah in stiskah, verjetno ravno zaradi vseh prej naštetih dejavnikov – osebnih stisk, težavah v družini, slabih odnosov med člani, finančnih stiskah in težavah z okoljem – se obrnejo na pomoč k

socialnim delavcem, le ti pa jim poskušajo pomagati in z njimi soustvariti nove možnosti pri iskanju rešitev.

1.1 SOCIALNO DELO MLADIMI

V CONI se pri delu z otroki in mladimi dobro zavedajo, da so to ranljiva skupina uporabnikov, ki imajo težave bodisi v družini, šoli, z vrstniki ali v okolju. Socialni delavci morajo pri delu z mladimi najprej poskrbeti, da bodo zagotovljene njihove potrebe po pomoči. Tega se lotijo s celostno obravnavo otroka oziroma mladostika.

Domnevam, da je ravno pri socialnem delu z mladimi ključno raziskati ozadje njihovih stisk, z njimi sodelovati in jim čim bolj pomagati. Pri tem je potrebno sočasno sodelovati z njihovimi družinami, saj so njihove družine tiste, ki lahko ogromno pripomorejo tako mladostniku, kot strokovnemu delavcu.

Medčloveški odnosi in razumevanje so bistvo socialnega dela, saj ponudijo mladostnikom občutek, da niso spregledani in odrinjeni. Socialno delo je stroka, ki je namenjena ljudem in je za ljudi, za njihovo reševanje in pomoč pri težavah ter stiskah.

V CONI je za delo socialnih delavcev ključno, da mladostnikom pomagajo in skupaj iščejo rešitve za doseg zelenih ciljev. Mladostnikom poskušajo socialni delavci omogočiti čim boljše pogoje za odraščanje in bolj kvalitetno življenje.

Flaker (2012: 99–107) pravi, da je socialno delo stroka, ki je namenjena ljudem, ki so nujno potrebni pomoči in so na robu obupa. Večina ljudi nikdar ne pride v stik s socialnimi delavci, zato je potrebno socialno delo opravljati tudi na terenu in ga izvajati med ljudmi. Socialni delavec mora pri izvedbi socialnega dela uporabnike ozaveščati in popraviti stanje, v katerem se je uporabnik znašel, posledično pa tudi spremeniti družbo.

Najnovejša globalna definicija socialnega dela pa pravi, da je socialno delo profesija oziroma poklic, ki bazira na praktičnem delu. Prav tako je akademska disciplina, ki omogoča ter spodbuja družbene spremembe in razvoj socialne povezanosti, ljudem dá moč in jih osvobaja. »Načela socialne pravičnosti, človekovih pravic, kolektivne odgovornosti in spoštovanje različnosti so ključnega pomena za stroko socialnega dela«.

Socialno delo je poleg svoje teorije podprto še z znanji drugih ved in sicer z družboslovjem, humanistično vedo, lokalnim znanjem in avtohtonostjo. Socialno delo spodbuja ljudi, jih poskuša usmeriti k reševanju življenjskih izzivov in k izboljšanju počutja ljudi samih. (Global definition of social work, lasten prevod)

Tudi v CONI mladim nudijo pomoč skozi prakso socialnega dela in, kot že rečeno, spodbujajo mladostnike k spremembam in k boljši kakovosti življenja. Pri delu z mladimi

se strokovni delavci spustijo na raven mladostnika, z njim direktno oz. neposredno sodelujejo in ga spoštujejo, saj se tako mladostniki ne počutijo izključene, kot se počutijo na ulici v svojem okolju. Zaposleni socialni delavci se prav dobro zavedajo, da so uporabniki tisti ki svoje težave, svojo zgodbo poznajo najbolje in so oni strokovnjaki iz svojih izkušenj. Zato strokovni delavci uporabniku ne ponujajo novih rešitev, ampak skupaj iščeta možne rešitve za boljšo blaginjo. A kako se v CONI pravzaprav lotijo dela z mladostnikom, ko ta pride po pomoč? In na kakšen način se izvaja socialno delo z mladimi?

Pri delu z mladostniki je potrebno zajeti oba pogleda, tako emskega, kot etskega. Canals (1995: 99–100) navaja Pika (1967) in pravi, da je emski pogled v tem primeru pogled uporabnika, torej, kako on tu in zdaj vidi svojo življenjsko stisko v kontekstu socialnega dela, medtem ko je pojem etskega pogleda pogled iz zunanosti. Pri delu z mladimi je to pogled socialnega delavca.

Domnevam, da pomoč socialnega delavca pri mladih poleg teorije bazira tudi na sposobnostih socialnega delavca in njegovih metodah pri delu z mladimi.

Bistvo samih metod socialnega dela je, da so sestavljene ne samo iz teorije, ampak tudi iz spretnosti in metodologij socialnega delavca. Utemeljene so v samih vrednotah socialnega dela, določene pa so z nalogo, ki jo opravlja socialni delavec (Flaker 2003: 239).

Mesec (2003: 263) pravi, da je socialno delo pogostokrat deljeno na mikro, makro in mezo raven, kar pa je za prakso socialnega dela nelogično. Pravi, da je smisel socialnega dela ravno teoretično in praktično znanje ter povezovanje vseh metod socialnega dela, ki jih morajo poznati socialni delavci.

Milošević Arnold in Poštrak (2003: 101) pravita enako, ko podata primer, da je Zastrow (1990) delil metode socialnega dela na mikro socialno delo, delo in vodenje s posameznim primerom, mezo delo s skupino (družino) skupinska in družinska terapija ter kot makro socialno delo navajal metodo skupnostnega socialnega dela in upravljanje.

Mesec navaja (2003: 264) da so avtorji že v preteklosti ravni socialnega dela opisovali kot posamične in nepovezane enote socialnega dela, a razlaga za ločenost je bila verjetno stvar dogovora. Mesec (2003: 264) pravi, da sta nam Pincus in Minahan (1973) pokazala prve zametke in razloge povezanosti teh treh ravni socialnega dela ter dokazala, da se prav vse tri metode socialnega dela povezujejo. Vse imajo skupno jedro nalog, veščin in dejavnosti, ki jih socialni delavci izvajajo pri različnih metodah socialnega dela.

Flaker (2012: 42–43) deli metode dela, v kateri izpostavi delovanje socialnega delavca, v socialni makro ravni. Pravi, da indirektno socialno delo oblikuje socialne delavce v posrednike med tistimi, ki imajo moč, torej državo oz. oblastjo, in med tistimi, ki nimajo ničesar. Bistvo socialnega dela tu je, da deluje, kot blažilec udarcev, ki jih država in oblast nameni ljudem, ki so že tako potrebni pomoči.

Bistvo socialnega dela je izvedba direktnega socialnega dela, kar pomeni biti z ljudmi, čeprav država socialne delavce z zakoni omejuje. Socialni delavci bi z direktnim socialnim delom delali tisto, kar pravzaprav želijo, delali v skupnosti, delali z ljudmi. Žal pa je realnost taka, da socialne delavce ravno javni sektor sili v neželjeni sektor nadzornikov. Smisel direktnega socialnega dela je, da se sliši tisto, kar je preslišano, da nudi pomoč in se bori za tiste, ki so te pomoči nujno potrebni. Direktno socialno delo za boljše jutri je potrebno izvajati na vseh ravneh socialnega dela, torej na mikro, mezo in makro ravni (Flaker 2012: 44–45).

Sama sem se skozi vsa tri leta praktičnega dela, ki sem ga opravljala v CONI, opazila, da socialni delavci bazirajo na celostni obravnavi mladostnika. S projektom pomoči za mladostnike, pričnejo z metodo dela s posameznim primerom, v katerega za pomoč mladostniku vključijo vso njegovo socialno mrežo (formalne in neformalne mreže). Vanj vključijo družino, prijatelje in vse uporabniku pomembne osebe. Sodelujejo s Centrom za socialno delo in s šolami mladostnikov. Socialno delo v skupnosti je v CONI vključeno v smislu neformalnega druženja, igranja družabnih iger, skupinskih aktivnosti in taborov. Skupnostno socialno delo v CONI pa je pravzaprav vključevanje terenskega dela kot skupinske akcije. Sodelujejo in družijo se tudi s prebivalci naselja na športnih igriščih. Če povzamem, v CONI izvajajo direktno socialno delo, ki ni vezano samo na mladostnike v CONI, ampak pomagajo vsem prebivalcem Fužin, ki nujno potrebujejo njihovo pomoč.

Flaker (2012: 199) pravi, da je osebna stiska enega človeka stiska cele družbe in je nikakor ni moč usmeriti v izvajanje socialnega dela samo s posameznikom. Posameznike je potrebno vključiti v skupine in med ljudi, ne glede na to, v kakšni stiski se nahajajo.

Domnevam, da samo ena metoda nikakor ne bi pomagala uporabniku in s tem nebi mogli doseči sprememb ter izboljšati kakovost življenja uporabnika. Za pomoč mladostniku je potrebno vključevati veliko metod socialnega dela, tudi tiste, ki bi nam pomagale raziskati življenjski svet uporabnika. Seveda pa se je v metodah socialnega dela potrebno opreti tudi na koncepte, ki se jih uporablja v delovnem odnosu z mladostnikom.

Socialni delavci v CONI pri svojem delu uporabnika zelo spodbujajo k napredkom in na poti k novim ciljem. Ob prihodu mladostnikov in pri delovnem odnosu z njimi pa opazijo veliko nemoč. Zato z mladostniki v veliki meri uporabljajo koncept krepitve moči.

Ko pomislim, kaj je moč, se najprej spomnim slovarčka moči, v katerem je navedeno, da je moč v socialnem delu sposobnost socialnega delavca, s katero pa lahko vpliva na druge, a le zato, da bi jim pomagal. Pri moči, pa mora socialni delavec imeti kontrolo in avtoriteto v odnosu pomoči, zato da bi postavil svojo moč in moč uporabnika v ravnovesje (Dragoš 2008: 36–44).

Saleebey (1997 v Čacinovič Vogrinčič 2008: 20) pravi, da »praksa, ki temelji na perspektivi moči, pomeni, da bo vse, kar delaš kot socialni delavec ali delavka, utemeljeno s tem, da pomagaš odkriti, olepšati, raziskati in izkoristiti klientovo moč in vire, da mu pomagaš, da doseže svoje cilje, uresniči svoje sanje in razbije okove oviranosti in nesreč«.

Domnevam, da moramo kot socialni delavci mladostnika spodbujati in odkriti njegovo moč, ki pa jo nato aktiviramo tako, da uporabniku pomagamo priti do željenega cilja.

Sama stroka socialnega dela, kot smo že navedli, je usmerjena v pomoč drugim, tistim, ki ne znajo rešiti svojih težav. Naloga socialnega delavca pa je, da krepí moč uporabnika in krepí moč med njima oz. v njunem odnosu. Cilj krepitve moči uporabnika je, da sta si s socialnim delavcem enakovredna, saj imata *enako mero moči*. Pri krepitvi moči ni bistvo odpravljanje razmerij moči med udeleženicima v projektu pomoči, ampak gre zgolj za uravnavanje moči obeh (Dragoš 2008: 36–44).

Pri socialnem delu z mladostniki v CONI pa sodelujejo tudi prostovoljci, ki prav tako pomagajo mladostnikom pri krepitvi moči.

1.1.1 PROSTOVOLJSTVO

Flaker (2001: 306) pojasni, da besedi prostovoljno delo izražata dve vrednosti in sicer »delo« ter »prosto voljo«, vendar pa je to žal samo pojem za različni aktivnosti, sama prosta volja in delo pa se nahajata nekje v obrobju družbene ureditve. Samo dimenzijo prostovoljnega dela razdeli na neformalne (pomoč sosedov, družine) in tiste, ki so v institucionalnih okvirih (formalno okolje, organizacije). Kar zadeva neformalno pomoč, se prav pogosto srečujemo s situacijo, ko je prostovoljno pomoč potrebno vrniti z neko uslugo, medtem ko domnevam, da je neke vrste plačilo prostovoljnega dela tudi delo zase in delo za druge.

Mesec (2000: 209) pravi, da prostovoljno delo vključuje komponente, kot so notranja motivacija prostovoljcev, nesebičnost, človečnost, in pa pripravljenost pomagati drugim ljudem z dojemanjem, da prostovoljci sebi zagotovijo neko zadovoljstvo.

Gril (2007: 11) navaja, da pri govoru o prostovoljstvu v Sloveniji, predvsem v Ljubljani, poteka bolj v okviru društev in manj v javnih zavodih, medtem ko je drugod po Sloveniji več prostovoljnega dela v javnih zavodih.

Sodeč po raziskavah, pravi Gril (2007: 89) so učinki prostovoljnega dela koristni za vse udeležene v procesu, tako za prostovoljce, kot za organizacijo. Kot pa prikazujejo podatki iz raziskave Gril (2006 a v Gril 2007:91) prostovoljci pridobijo praktično izkušnjo pri pomoči ljudem, kvaliteten odnos z uporabniki, znanja in spoznanja o delu organizacije, kjer opravljajo prostovoljno delo. Prostovoljci pridobijo tudi boljšo samopodobo.

Domnevam, da so organizacije in preventivni programi v večini zadovoljni z delom prostovoljcev, saj večje število strokovnih delavcev in prostovoljcev omogoča bolj pogosto in kakovostnejše delo z mladostniki. V CONI je pri delu z mladimi vključenih kar nekaj prostovoljcev. Ti prostovoljci se z mladostniki družijo in jim pomagajo pri učenju.

Mesec (2000: 208–209) navaja, da prostovoljci s svojim prostovoljnim delom prinesejo veliko nove motivacije, novo energijo, mladostno nagnjenost, predvsem pa povežejo program s skupnostjo.

Domnevam, da so mladostniki v CONI zelo veseli prostovoljcev in njihovega pridiha mladosti, saj se tudi prostovoljci z njimi pošalijo in sklenejo nova prijateljstva. A kakšna je definicija mladosti?

1.1.2 MLADOST

Ule (2000: 18) pravi, da so se že v dvajsetem stoletju pokazale spremembe pri značilnostih mladosti ali otroštva, saj se je nanje začel izvajati ogromen pritisk na področju izobrazbe, kulture in na pričakovanjih staršev, da morajo njihovi otroci imeti visoko izobrazbo. Ključnega pomena sta šola in izobraževalne institucije, saj so starši začeli otroke izobraževati že v predšolskem obdobju, kar pa je predstavljalo velik napor mladim in pa pritisk s strani staršev.

Mladi so prišli v obdobje možnosti izbire in ovinkov pri izbirah. Zaradi napačnih izbir pa lahko zaidejo v dejavnike tveganja. Posledično problem mladih postane tudi problem njihovih staršev in pa jabolko spora med njimi (Ule 2000: 22).

Brake (1984: 15) razdeli odrasčujočo mladino v štiri oblike subkultur, ki pa so se razvile med mladino delavskega razreda kot odziv na kolektivno doživljanje problema. Deli jih na:

- spodobno mladino (se ne vpletajo v mladostniško kulturo),
- prestopniško mladino (prekrškarji in nasilneži),
- kulturniške upornike (rob umetniškega sveta, so bolj privrženci) in
- politično militantno mladino.

Ule (2000:60) pa pravi, da so se v devedesetih povečala negotovost in tveganja v življenjskih potekih ter prehodih skozi mladost, kar je prineslo veliko sprememb. Skupine niso več nudile zavetja in stalne življenjske orientacije. Navaja tudi tri »značilne odgovore mladih na življenjske situacije v družbi. Odgovori mladinskih subkultur so tiha in kolikor se dá brezkonfliktna integracija v družbo, brezpogojno prilagajanje ali celo okrepitev vnaprej danih družbenih standardov, predsodkov in mentalitet«.

Različna mladostniška sredstva za predelovanje realnosti v teh treh skupinah mladih pa so:

- ironiziranje stvarnosti in njeno simbolno predelavo v nasprotje,
- konformno prilagajanje stvarnosti ob zavesti o izgubi globalne družbene perspektive,
- začasen izstop iz vsakdana v iluzorno skupnost, kar pomaga prebiti ostali čas (Ule 2000: 61).

Hebdige (1980: 119) navaja, da je subkultura bežanje, lahko je popolna ločitev od družbe ali pa samo kratkotrajna spostitev od resničnosti, nato pa se mladostniki vrnejo vanjo.

Domnevam, da so tudi danes mladostniki vključeni v subkulture z istim ciljem, da se ob nestrinjanjih lahko odmaknejo v družbo, kjer so sprejeti.

Kot vemo, so mladi pri iskanju svoje osebne identitete v obdobju odrasčanju pod ogromnim pritiskom demoraliziranja staršev, zato jim v obdobju odrasčanja veliko pomenijo solidarnostne skupine. Te skupine so v večini vrstniške, ki imajo pri mladostnikih oporno vlogo, in v kateri lahko delijo svoje prave občutke nerazumevanja s starši (Ule 2000: 22).

1.1.3 DEJAVNIKI TVEGANJ

Ker je pri delu z mladimi potrebno najpogosteje nuditi (po)moč ravno v času odrasčanja, ko bi se želeli dokazati prijateljem in vrstnikom, domnevam, da se velikokrat zaradi preizkušanja mej izpostavljajo tveganim odločitvam. Vendar, kakšen je sam pomen tveganja mladih, zakaj bi počeli nekaj, kar po mnenju odraslih in staršev zanje ni dobro?

Socialni delavci v CONI, kot sem že predhodno navedla, pri delu z mladostnikom vključujejo celostno obravnavo, a sprva se posvetijo nudenju pomoči mladostniku samemu. To je metoda dela s posameznim primerom, torej, tista, ki jo izpostavijo.

Rener (2000: 95) pravi, da družbena ranljivost in življenjska tveganja mladih niso več samo del tistih bolj ranljivih in nizkih slojev mladostnikov. Dogaja se ravno nasprotno, življenjska tveganja mladih postajajo prevladujoči kulturno socialni problem svobodnih mladostnikov. Vsi razredi oz. sloji mladih so izpostavljeni tveganim izbiram.

Sande (2004: 33–35) navaja, da se dejavniki tveganja ali tvegano vedenje pri mladih pojavlja v obdobju odraščanja, adolescence, saj so mladi takrat v fazi razvoja in preizkušajo nove življenjske vloge, poleg tega pa potrjujejo svojo osebno identiteto. Kot dejavnike tveganja se imenuje vse, kar poveča možnost mlademu, da naredi napačen ovinek na poti odraščanja. Sami dejavniki tveganja so prisotni na individualnem področju, skupinah (družinah) in pa tudi na šolskem in skupnostnem področju.

Tomori navaja (2000: 96–98) da je dejavnik tveganja lahko *osebnostna značilnost* mladostnika. Te so lahko bolj psihološke, v smislu impulzivnosti mladostnika ali pa popolno nasprotje, kot so mirnost, nezadovoljstvo in nespoštovanje do samega sebe.

Tivadar (2000: 153) pa je skozi raziskavo dokazala in potrdila, da je dejavnik tveganja tudi spol. Rezultati raziskave kažejo, da so moški bolj nagnjeni k prestopniškim dejanjem.

Tomori (2000: 104) poleg tega pravi, da je prestopniško vedenje mladih odvisno tudi od okolja, v katerem živijo. Torej, če so izpostavljeni finančnim stiskam ali novi kulturi se velikokrat ne počutijo sprejeto ali pa se morajo za sprejetost dokazati v smislu prestopniških dejanj.

Domnevam, da je socialno okolje za mladostnike, ki so uporabniki CONE, velik dejavnik tveganja ravno zaradi tega, ker so v večini priseljenci in se morajo vrstnikom stalno dokazovati.

Mladi se danes precej dobro zavedajo tega, da imajo možnost izbire in osebne odločitve. S svojimi odločitvami se ponavadi poskušajo dokazati drugim bodisi prijateljem ali vrstnikom, ravno zato pa ne razmišljajo o posledicah svojih tveganj.

1.1.3.1 RANLJIVE SKUPINE MLADIH

Mladostniki razvijejo neustrezne oblike ravnanja, ki jih nekateri imenujejo odklonsko (deviantno) vedenje. Tomc (1994) pravi, da je »človekova narava, da ne sledi konvenciji kulturnega tipa, ampak je do tega dedovanja v bolj ustvarjalnem odnosu«. Mladostniki torej odstopajo in ne sledijo razmišljanju staršev, ampak si na podlagi svojih doživetij, svojih izluščenj razvijejo sliko in razmišljanje o svetu ter tveganjih. Drugi pa ga interpretirajo kot prestopniško vedenje. Tomori (2000: 98) pravi, da neposrečeno vzgoja družine in pa drugi dejavniki tveganj kot so npr. socialna ali ekonomska prikrajšanost velikokrat pripeljejo do prestopniškega tveganja.

Ti mladostniki so ranljiva skupina, ki so razvili te oblike ravnanj ravno zaradi dejavnikov tveganj, ki so v njihovem življenju. Sklepam, da je prišlo do te deviantnosti, prestopništva pri mladih zaradi že prej navedenih dejavnikov tveganj družinske vzgoje, socialne in ekonomske prikrajšanosti, spola, osebnostnih značilnosti in okolice, v kateri živijo.

Drugi avtorji pa izpostavljajo drug kontekst dela z ranljivimi skupinami in pravijo, da je prestopništvo mladostnikov lahko tudi nevarno, saj se iz majhnih prekrškov oz. prestopkov lahko oblikuje tudi nagnjenost k razvoju večjih in nevarnejših prestopkov. Zato pravimo, da je zelo velik dejavnik pri mladostniškem prestopništvu tudi vzgoja (Brinc 2000: 114).

Skozi opravljanje prakse v CONI sem opazila, da strokovni delavci na mladostnike s kaznivimi dejanji ne gledajo kot povzročitelja, ampak se najprej vprašajo, zakaj je do tega tveganja prišlo. Zato domnevam, da so bolj pristaši tega, da na prestopniška dejanja ne bi smeli gledati kot na nekaj, kar lahko postane še večje prestopništvo, ampak se osredotočijo na to, da mladostnike ne obsojajo zaradi dejanj in jim poskušajo pomagati na poti iz prestopništva v kvalitetno odraščanje in pravi pomen mladosti.

Naloga socialnih delavcev ni, da bi mladostnike prevzgojili, temveč, da bi jih naučili novih veščin, katere jim bodo pripomogle čimbolj brezskrbnemu odraščanju. Pri tako ranljivih skupinah mladostnikov mora socialni delavec, da bi ugotovil, kaj je ozadje prestopništva vključiti tudi znanje o metodah raziskovanja in terenskega dela. Poleg tega pa se mora strokovni delavec neposredno vključiti v okolje mladostnika.

Rapoša Tajnšek (2007: 10) navaja, da je izvedba pomoči mladostniku možna samo, če poleg mikro ravni raziskovanja posameznika, družine in skupine povežemo še mezo raven ter

socialno okolje. Pomembno je vključiti in sodelovati tako s formalnimi kot neformalnimi mrežami. Neformalna sfera življenja je neposredni življenjski svet ljudi.

Potrebno je raziskovati ne samo potrebe in možne rešitve, ampak tudi okolje, kjer uporabnik živi. Potrebno je raziskati odnose z družino in stanovanjske skupnosti. Pri raziskovanju in soustvarjanju rešitev z uporabnikom v njegovem okolju je potrebno upoštevati tudi etiko udeležnosti (Rapoša Tajnšek 2007: 10).

Kakšen pa je pomen terenskega dela? Pomen metode terenskega dela v stroki socialnega dela je zelo velik, saj se socialni delavec skozi delo na terenu približa socialnemu svetu uporabnika, njegovemu zasebnemu prostoru. Socialna delavka sodeluje z mladostnikom na terenu in opazuje odnose mladostnika z ljudmi v njihovem okolju (Milošević Arnold 2009: 9).

Prav tako pa terensko delo socialnemu delavcu omogoči neposredno (direktno) in osebno vključevanje v spoznavanje in opazovanje okolja uporabnika. S terenskim delom strokovni delavec, kot že navedeno, posega v okolje uporabnika in spoznava njegove odnose do drugih ljudi, vzgojo, njegove obveze in posledično popolnoma neposredno spoznava življenjski svet uporabnika (Grills 1998 v Milošević 2009: 9).

Pri delu z mladostniki v CONI zaposleni izvajajo tudi terensko delo sicer bolj v obliki skupnostnih akcij in druženja oziroma »visenja« v Fužinah.

1.1.3.2 ULIČNO DELO

Kot metoda dela z mladimi, je ulično delo ogromnega pomena. Pravzaprav ne samo pri delu z mladimi, ampak skupnostna metoda socialnega dela pri vseh starostnih skupinah. Menim, da tako lahko slišimo pravo zgodbo uporabnika.

Ob tem Caliman (1998: 85) pravi, da »ulico lahko razumemo različno, kot neko pot, smer, cesto«, vendar pa pojasni, da se v primeru mladih ulica razume kot kraj »emocionalnega in fizičnega preživetja«, saj mladi na ulico prihajajo iz različnih razlogov.

Raziskava CTNERHI (1998: 200) je pokazala, da je ravno ulično delo tisto, ki je namenjeno ljudem, ki so tako ali drugače izločeni iz družbe in se vanjo težko vključijo, prav tako pa se srečujejo z velikimi konflikti z okolico zaradi drugačne kulture, priseljenstva ali kakršnega koli odstopanja od povprečja.

Domnevam, da je ravno ta drugačnost mladih, bodisi zaradi kulture, priseljenstva ali kakšnega drugega odstopanja tudi zanje velika obremenitev in stigma. Goffman (2008: 12) pravi, da pojma stigma »označuje lastnosti diskreditirajoče«.

Prvi pogoj za stik medsebojnih odnosov in z življenjskim okoljem, kot navaja Campedelli (1998: 75), je ravno ulica, ki jo navaja kot »ožilje socialnosti«. Pravi, da je »ulica tako v pozitivnem kot negativnem smislu prostor odnosa, srečanja, izmenjave in stika«.

Primer dobre prakse uličnega dela v Ljubljani je tudi projekt Skala, ki je neprofitna, nevladna in nepolitična organizacija. Projekt deluje pod okriljem Zavoda Salesianum, ki je bil ustanovljen leta 1996 v Ljubljani (Projekt Skala).

Ulično delo je pravzaprav povezano tudi z direktnim socialnim delom, saj gre za neposreden stik z uporabniki in socialnim delom z ljudmi v skupnosti.

Flaker (2012: 118–119) pravi, da direktno socialno delo vstopa tudi v socialno delo v skupnosti in se približuje vsem članom skupnosti od posameznikov do skupin, družin in predvsem vstopa v njihovo okolje.

1.1.3.3 DRUŽINA

Pri vzgoji otroka domnevam, da je največji pomen potrebno pripisati družini, saj mladostnika ravno družina nauči jezika, odnosov, obnašanja, vedenja in drugih pomembnih stvari, od katerih je odvisno, kako se bo otrok socializiral.

Čačinovič Vogrinčič (1998: 19) pravi, da je družina prvi socialni sistem, v katerega je vključen otrok. Družina in njeni člani, starši s svojimi značilnostmi, odnosi in vedenjem ter vlogami, v veliki meri vplivajo na otroka. Sama naloga družine je, da na svoje načine, ki so v vsaki družini drugačni in edinstveni, omogoči vsakemu članu družine drugačnost in, da ta drugačnost ni kaznovana, ampak sprejeta v sistem oz. družino. Prav tako pa je družina sistem, ki omogoča tako staršem kot otrokom srečanja, soočanja med člani in pa odgovornosti za soočenje.

Domnevam, da je ravno družina sistem in pa socialna mreža, ki mladostnikom omogoča, da v skupini oblikujejo medsebojne odnose, preizkušajo in se učijo vlog, si sami ustvarijo in gradijo svojo osebno identiteto.

Kot že navedeno, socialni delavci v CONI pri delu s posameznim primerom v veliki meri na pogovore in sodelovanja vabijo tudi družino, saj je ta ključnega pomena pri nudenju pomoči mladostniku.

1.1.3.4 PRIMARNA IN SEKUNDARNA SOCIALIZACIJA

Kot navaja Bergant (1970), je primarna socializacija tista, ki se najpogosteje dogaja v krogu družine in se odvija v zgodnjem otroštvu, pravzaprav v prvih letih njegovega življenja. Primarna socializacija je najbolj pomemben proces socializacije otroka, saj se otrok tu nauči osnovnih vrlin. Nauči se jezika, uči se odnosov do drugih generacij v družini in odnosov med spoloma. Poleg tega pa se otrok v primarni socializaciji nauči tudi vedenja. Otrok se nauči, kaj je sprejemljivo vedenje in kaj ne, le tega pa se otrok nauči s postavljanjem prepovedi in kazni staršev. Primarna socializacija je ključnega pomena zato, ker se v njej odvija razvoj otroka.

Domnevam, da večina socialnih delavcev poudarja pomen primarne socializacije in z raziskovanjem ter nudenjem pomoči mladostniku poskuša ugotoviti, kakšen odnos je razvil s svojo družino (neformalno socialno mrežo) v primarni socializaciji in le tako poskuša mladostniku pomagati v sekundarni socializaciji.

Sekundarna socializacija pa je po mnenju Berganta (1970) usmerjena že na širše področje in se več ne odvija samo v družinskem okolju. Čas sekundarne socializacije je konec osnovne šole in začetek srednje šole oz. po primarni socializaciji, ko je otrok že vključen v vzgojno-izobraževalne institucije. Ravno v sekundarni socializaciji je pomen le-te bolj usmerjen v vzgajanje in učenje oz. izobraževanje znotraj šole. V sekundarni socializaciji se mladostnik uči novih vlog, saj se tudi sam telesno naglo spreminja in razvija. Ravno v sekundarni socializaciji so mladostniki najbolj izpostavljeni tveganemu vedenju in preizkušanju tistega, kar jim je prepovedano.

Domnevam, da sta primarna socializacija in sekundarna socializacija otroka zelo soodvisni. V primeru, da se otrok v primarni socializaciji nauči primerne vedenja in odnosov v okolju družine, se dobra primarna socializacija lahko prenese tudi v dobro in netvegano sekundarno socializacijo. Vedeti moramo, da je to odvisno tudi od odločnosti otroka, mladostnika in njegove trdnosti, saj v primeru neodločnosti lahko pade pod vpliv širšega okolja, vrstnikov, skupnosti.

1.1.3.5 VZGOJA

Vzgoja otrok ima zelo velik vpliv na socializacijo mladih. Domnevam, da je ravno od vzgoje in postavljanja mej odvisno, kako se bo socializiral otrok ali kasneje v sekundarni socializaciji mladostnik. Dejavniki tveganj v okolju družine ali napačna vzgoja lahko pripeljeta do tega, da mladostnik postane prestopnik.

Vzgoja staršev je za oblikovanje identitete otroka ključnega pomena, saj se mladi v obdobju odrasčanja še iščejo, iščejo svoj jaz. V obdobju odrasčanja pa je ključnega pomena vpliv okolja, v katerem mladi živijo in kakšne človeške odnose vzpostavljajo (Bajzek 2008: 24). Če pa pomislimo, kakšni so tipi vzgoje, ki jih starši danes uporabljajo za vzgojo otrok, jih veliko avtorjev interpretira s svojimi izrazi, jaz pa se bom usmerila v tiste, ki jih navaja Ščuka (2012 v Poštrak 2015:272). Pravi, da so bili že v zgodovini človeštva znani trije tipi vzgoje. Stara ljudstva so uporabljala ustrahovanje, pri potrošnikih so popuščali, pri kulturnih narodih pa so uporabljali samooblikovalni tip vzgoje.

Kot že navedeno, tudi on vzgojo razdeli na tri tipe:

- Ustrahovanje, čemur bi lahko rekli tudi avtoritarnost staršev (avtoritarna vzgoja), saj so starši v nadrejeni vlogi, otroci pa morajo biti vdani. Predvsem se tu ne sliši njihov glas, glas otrok. Lahko bi rekli, da so na nek način odrinjeni od tega, da bi lahko izrazili svoje želje in se prilagodijo podrejeni vlogi člana družine. Otrok, ki odrasča v takšni vzgoji je bolj nesamozavesten.
- Popuščanje, čemur pravimo tudi permisivna vzgoja, je tisti način vzgoje, ko se starš spusti na enakovreden odnos z otrokom in ni več ločnice, ni več jasne meje med otroci in starši. Zelo pogosto pa preraste tudi v enakopravnost, saj so otroci mnenja, da imajo enake pravice kot starši. Takšni otroci najpogosteje postanejo zelo zahtevni in nadvladajo starše.
- Vzgoja s samoobvladovanjem imenovana tudi frustracijska vzgoja ali pa demokratična vzgoja je tista, ki kaže jasen odnos med starši in otroci. Pri tej vrsti vzgoje se ve kdo je starš in kdo otrok, vendar pa tu ni ukazovanj in kaznovanj otrok. Omogoča popolnoma jasen odnos in vloge staršev otrok, za katerega je bistvo sprejemanje dogovorov in odgovornosti pri določenih nalogah. Če se otrok dogovorov ne drži, si sam pripiše posledice. Otrok, ki odrasča v takšni vzgoji, v večini primerov odraste v samostojno in odgovorno osebo (Ščuka 2012 v Poštrak 2015: 272).

Prav pogosto neprimerna vzgoja staršev pripelje do razvajenosti mladih, za katero bi lahko rekli, da je velik problem današnje družbe, a kot navaja Žorž (2002: 6–7) je razvajenost zelo star pojem, njegovo razumevanje pa široko. Razvajenost je lahko materialna, tudi sama permissivna vzgoja se lahko razume kot razvajenost mladih.

Červek (2008: 115) navaja, da vzgoja v današnjih časih več ne temelji na kaznovanju, avtoriteti, uporabi nasilja in prepovedih, ampak se starši poslužujejo drugačnih vzgojnih tipov, bolj demokratičnih. Kakšne pa bi potem morale biti meje?

Znotraj strukture moči v odnosu med starši in otroci sta nujno potrebna red in disciplina, da bi njihov odnos funkcioniral. To, kaj otroci smejo in česar ne, so kot neka izvedba avtoritete. Današnji družbeni sistem je starše prepričal, da so meje zdrave in koristne. Pravzaprav je res, da se otroci razvijajo bolj zdravo, če starši določijo neke meje, a to ne pomeni da otrok mej ne bi smel postaviti. Ravno nasprotno, zaželeno je, da tudi otrok postavi svoje meje, saj tako pokaže, da ima moč (Juul 2008: 25–26).

Juul (2008: 26–27) pravi, da bi za postavljanje mej starši morali upoštevati štiri dejavnike in sicer enotnost, trdnost posledice in pravičnost.

Da je enotnost zelo pomembna, misli na enotnost staršev o vzgoji otroka, prav tako pa pravi, da morata starša razumeti in sprejeti, da ni nič narobe tudi, če se v čem ne strinjata. Starši ne smejo pokazati, da gledajo na to nestrinjanje kot napačno, saj bi takrat pri otrocih vzbudili negotovost.

Trdnost, ki se pravzaprav nanaša na enotnost, je nujno potrebna zaradi ohranitve moči staršev. To, da sta starša trdna, pomeni, da v en glas znata reči NE, a kljub temu znati upoštevati želje in potrebe otrok.

Posledice ki jih starši v večini izberejo ob neupoštevanju mej, so fizični udarci ali pa omejitev osebne svobode otroka. Čeprav imajo potem starši zelo slab občutek, pa vseeno s posledicami take narave uničujejo razmerje oz. odnos z otrokom in pa posledično zrahljajo njegovo samospoštovanje (Juul 2008: 27).

Zadnji dejavnik je pravičnost. Starš se mora zmeraj prepričati, ali je otrok zares kriv za kršenje mej. V primeru, da je nedolžen, je edino prav, da je starš premislil o krivdi, saj bi se v nasprotnem primeru verjetno zatekel k fizičnim udarcem ali nasilju drugih oblik, katerega bi po konfliktu z otrokom verjetno obžaloval (Juul 2008: 28–29).

Kot sem že predhodno navedla, ima vzgoja velik pomen pri socializaciji otroka. Ravno v sekundarni socializaciji, ko je mladostnik izpostavljen dejavnikom tveganja v širši okolici ali skupnosti, pa je opaziti, da se pri mladostnikih poslabša tudi učni uspeh. Učni uspeh je lahko povezan z učnimi težavami, ki so lahko posledica nove, drugačne kulture ali pa je stanje učnih težav lahko odraz zdravja otroka.

1.1.3.6 UČNE TEŽAVE V ŠOLI

Kar nekaj mladostnikov, ki so uporabniki CONE, imajo učne težave, a kaj je razlog zanje? V zadnjih desetletjih učitelji v šolah pogosto učence s slabim učnim uspehom tretirajo kot učence z učnimi težavami, a v večini je učni uspeh v veliki meri rezultat dela s posameznim uporabnikom in pa predvsem truda učiteljev. Veliko otrok, še posebej priseljenci z neznanjem slovenskega jezika, ne morejo zadovoljiti minimalnih učnih standardov, a le zato, ker ne razumejo jezika in ne zato, ker bi imeli učne težave. Šola je tista institucija, ki bi mladim morala nuditi zavetje in varnost v času izobraževanja, a opaziti je, da ta dejstva velikokrat postavijo na stranski tir.

Mencin Čeplak (2000: 135–136) povzema Marshalla (1996) in pravi, da so si razmerja moči v šoli med učitelji in učenci zelo različni. Šola in učitelji nad mladimi izvajata avtoriteto, zato da bi učenec bil podrejen in poslušen. Učenec sicer kaže svojo moč, a ni enakovredna učiteljevi avtoriteti in moči. Učitelj avtoriteto in moč uporablja na ta način, da učenca, ki je moteč, enostavno izključi ali pošlje iz razreda.

Domnevam, da je to najlažji način za učitelje, da dosežejo mir in lahko nemoteno izobražujejo, a takšen način izobraževalnih institucij in učiteljev ni primeren.

Vzroki za mladostnikove ali otrokove učna težava izvirajo tudi v njegovem okolju, pogostokrat pa so posledice pri učenju ravno večjezičnost, kultura in pa ekonomske prikrajšanosti učence, ter stres ob spremembi okolja (Magajna 2008:16-17).

Da pa bi razumeli, da je med učenci ki nimajo učnih težav in tiste, ki imajo npr. MCD (minimalna cerebralna disfunkcija), razlika, pa je kar težko izvedljivo za učitelje, saj so si sama dejanja učencev lahko podobna (Binder in Michaelis 1998: 130).

Mešl in Kustec (2011: 125–126) pravita, da je pri delu z mladimi pravzaprav potrebno vključevanje in pa učna pomoč zunaj šole, le-to pa v veliki meri v sodelovanju z osnovnimi šolami.

Skozi prakso, ki sem jo pravljala v učni bazi CONI, sem opazila, da v veliki meri sodelujejo s šolami uporabnikov in in njihovimi svetovalnimi delavkami. Sodelujejo pa tudi z učitelji na šolah.

Čačinovič Vogrinčič in Bregar Golobič (2008: 245–246) pravita, da so raziskave o učnih težah v osnovnih šolah pokazale kar nekaj točk, kako šola pravazaprav deluje ob vprašanju učne pomoči. Rezultati, ki so se pokazali za področje osnovnih šol v Sloveniji so ta, da niti na polovici slovenskih šol učna pomoč ni opredeljena kot celovita in skupna skrb šole ter učiteljev. Občasno razredniki na šolah sicer izvajajo evalvacije in analizirajo učno pomoč, ampak predvsem kot individualne projekte pomoči, ki jih nudijo posameznikom oz. posameznim učencem.

Pomoč na področju učnih težav v šolah ni tretirana kot neka določena in nujna dejavnost. Strokovni delavci se načina pomoči mlademu pri učnih težavah lotijo bolj razpršeno, nepovezano in ne dosledno oz. neprimerno (Čačinovič Vogrinčič, Bregar Golobič 2008: 245–246).

Ravno skozi opravljanje praktičnega dela v CONI pa sem spoznala, da se za razlogom učnih težav nahajajo neznanje slovenskega jezika in prihoda v novo kulturo ali pa so učne težave vzrok napačne vzgoje staršev in neposvečanje otrokom v času primarne socializacije

1.1.4 SOCIALNE MREŽE

Da bi mladostniku lahko omogočili čim boljšo pomoč, moramo upoštevati koncepte socialnega dela. Pri socialnem delu z mladimi pa je nujno potrebno vključiti tudi družino oz. njene člane, prijatelje ter širšo socialno mrežo (npr. šolo).

Gilighan (1999 v Čačinovič Vogrinčič 2008:98-99) pravi, da so člani neformalne mreže mladostnika starši, sorojenci, stari starši, tete in strici, prijatelji, vrstniki, družinski prijatelji in vrstniki, sosedje, učitelji in odrasli mentorji.

Čačinovič Vogrinčič (2008: 51) pa navaja, da je po Lüssiju (1991) socialno-ekološko načelo tisto, ki pravi, da socialni delavec v svojem delovanju pri reševanju problema aktivira, krepi in podpira primarno obstoječe socialne mreže, v kateri mladostnik živi. Tako lahko z vključevanjem ostalih družinskih članov socialni delavec pridobi tudi druge definicije problema.

Prav tako pa Čačinovič Vogrinčič (2008: 99) navaja, da je za otroke in mladostnike najbolj pomembna socialna mreža, ki je neformalna. Glavni cilj socialnega dela z mladimi je ravno raziskovanje in stabiliziranje njegovih že obstoječih socialnih mrež ali pa ustvariti nove socialne mreže. Pri izvedbi socialno-delavnega projekta je potrebno vedeti, kakšno vlogo po-moči mlademu nudi njegova dosedanja socialna mreža ter kakšne izkušnje in odnose ima v njej. Socialna mreža je tista, ki socialnemu delavcu omogoča raziskovanje za ugotovitev, kakšne so potrebe mladostnika in, kakšna je njegova stiska ali problem. Sodelovanje socialne mreže v projektu je ključnega pomena, saj je vir pomoči, s katerim bo socialna pomoč bolj učinkovita.

Domnevam, da je pri socialnih mrežah tistega ključnega pomena ravno družina, saj se v njej s starši odvijajo prve socialne pomoči otroku, ki so bolj praktičnega pomena. V primeru, da pa je bila vzgoja otroka v otroštvu in primarni socializaciji bolj površna in nepravilna, pa obstaja možnost, da mladostniku pravzaprav družina kot socialna mreža ni vir pomoči, ampak zgolj razlog stiske in problemov, v katerih se je znašel.

Skozi prakso v CONI pa sem ugotovila, da je pri mladostnikih zelo pomembno razširiti tudi njihovo formalno socialno mrežo. Torej stik s socialnimi ustanovami, šolami, centri za socialno delo in pa preventivnimi programi, ki mladstniku omogočajo boljše in bolj kvalitetno življenje v skupnosti.

1.2 SOCIALNA POLITIKA IN SOCIALNO VARSTVO

Kakšno vlogo pa ima socialna politika na skupnostni program za mlade CONA? Ko pomislim, kaj vse je tisto, kar še vpliva na delovanje Centrov za socialno delo, na same skupnostne programe in njihovo financiranje, delovanje, kvaliteto, domnevam, da je potrebno pogledati, kaj je pomen socialne politike in socialnega varstva ter, kako le-ta deluje danes.

Kot pa navaja Ramovš (1995: 57–59), sta glavni dve področji socialnega dela človekovo materialno preživetje v kritičnih razmerah, kar pomeni, da dejansko meji na ekonomijo in gospodarstvo, torej skrbi za človekovo materialno preživetje. Pravzaprav je socialno delo vseeno svoja stroka, a močno povezana in odvisna od gospodarstva in ekonomije. Drugo področje pa so medčloveški odnosi in medčloveška razmerja med posamezniki, skupinami in družbo.

Pomen socialne politike v stroki socialnega dela je ogromen, saj je sama socialna politika povezana s socialno državo, socialnim varstvom oz. njegovimi funkcijami in družbo blaginje. Domnevam, da je od socialne politike odvisno tudi, kako bo potekala sama izvedba socialnega dela v neki državi.

Kot je navedeno v Ustavi Republike Slovenije je »Slovenija pravna in socialna država« (Ustava Republike Slovenije, Splošne določbe 2. člen).

A kaj je socialna politika in kaj pomeni socialno državo? Kot navaja Rus (1990: 76–77), naj bi bila socialna politika tista, ki poskuša izenačiti vse družbene razrede in posledično izenačiti možnosti za blaginjo oz. kvaliteto življenja vseh ljudi. Njeno bistvo oz. naloga socialne politike v zgodovini je bila dobrodelnost, pomoč obubožanim in revnim.

Že takrat je bil cilj socialne politike enake možnosti za ljudi vseh družbenih razredov na družbenem in ekonomskem področju. Torej je za socialiste socialna politika že takrat pomenila enakost med vsemi, le-ta pa je hkrati pogoj za svobodo (Rus 1990: 83).

Domnevam, da je bistvo socialne politike, kot tudi socialne države, to, da socialna politika v neki državi ni posamičen del politike, ločen od drugih, ampak pomeni socialno državo ravno sodelovanje vseh državnih politik.

Ena izmed razvojnih definicij socialne politike kot sem navedla na začetku poglavja je tudi socialna blaginja, katere politika je da poskuša celotnemu prebivalstvu zagotoviti primerno in ustrezno kakovost življenja (Rus 1990: 77).

Ramovš (1995: 169) pravi, da so države blaginje tiste države, ki so odgovorne in hkrati prevzamejo odgovornost za dobro in kvalitetno socialno delovanje. Da pa bi se lahko izvajala kvalitetna blaginja, bi bilo potrebno veliko več državnih financ, kar pa je za našo državo zaenkrat prevelik zalogaj. Domnevam, da se neki zametki blaginje pri nas izvajajo, saj se v veliki meri zgledujemo ravno po skandinavskih državah, ki pa izvajajo dobro socialno blaginjo.

Kot navaja Ramovš (1995: 92–94), mora biti socialna politika predvsem človeška in vsi politični sektorji morajo delovati za isti cilj in ta cilj je dvigniti človeka, človeške skupine in njegovo kvaliteto življenja na zaslužen nivo, ki bi bil za vse sloje prebivalstva in celoten narod enak.

Socialna in pravna država mora zajemati vse sektorje politike in le-ti zelo vplivajo na kakovost osebnega življenja in medsebojnega odnosa med človeškimi skupinami.

Ti sektorji politike so:

- socialno-varstvena politika,
- stanovanjska politika,
- politika urejanja in varstva okolja,
- politika dela in zaposlovanja,
- družinska politika,
- vzgojna in izobraževalna politika,
- finančna politika
- zdravstvena politika in
- kulturna politika (Ramovš 1995: 95).

Vsi ti sektorji in celotna socialna politika so usmerjeni na zadovoljevanje materialnih potreb ljudi, predvsem pa imajo veliko moč, s katero vplivajo na to, kako bodo ljudje živeli (Ramovš 1995: 95).

Socialna politika je za stroko socialnega dela najbolj pomembna, saj smo socialni delavci del te politike, in sicer politike socialnega varstva.

Socialno varstvo je pravzaprav politični sistem državne ravni, katerega bistvo je, da rešuje materialne stiske, medčloveške in medodnosne probleme ljudi ter rešuje problematiko pri posameznikih, skupinah in družbi (Ramovš 1995: 151).

Domnevam, da si mora posameznik zase in svojo družino socialno varstvo zagotoviti sam, a naloga naše države je, da mu za to omogoči pogoje, torej delo, ki je vir dohodka. V primeru, da pa si posameznik socialne varnosti nemore zagotoviti, ne sebi in ne svoji družini, pa jim za ublažitev teh problemov pomaga država, saj so upravičeni do pomoči, ki pa jo zagotovi država in lokalna skupnost. Izvajalci socialno varstvene pomoči so zasebne neprofitne in nevladne organizacije kot izvajalci (RESOLUCIJA o nacionalnem programu socialnega varstva za obdobje 2013–2020).

Med drugim pa neposredne naloge po zakonu o socialnem varstvu izvajajo tudi centri za socialno delo in na področju Ljubljane je eden izmed njih tudi Center za socialno delo Moste–Polje.

1.3 CENTRI ZA SOCIALNO DELO

Centri za socialno delo so, kot sem že predhodno navedla, zakonski izvajalci socialnega varstva. Draža je Centre za socialno delo z zakonom o socialnem varstvu določila kot izvajalce zakonov in predpisov socialnega varstva, s katerimi posledično zagotavlja socialno varnost ter preprečuje in odpravlja težave ter stiske vseh tistih prebivalcev, ki potrebujejo pomoč (Predstavitev centrov za socialno delo Slovenije).

»Naloge v predstavitvi centrov za socialno delo Sloveniji so:

- varstvo otrok in družine,
- varstvo otrok,
- varstvo odraslih oseb,
- denarne pomoči,
- starševsko varstvo in družinske prejemke,
- koordinacije
 - za preprečevanje nasilja,
 - za izvrševanje nadomestne kazni zapora,
 - za obravnavo oseb v skupnosti s težavami v duševnem zdravju in
- storitve«.

Sama sem bolj posvetila pozornost storitvam, ki jih izvajajo Centri za socialno delo, saj so le te povezane tudi s skupnostnim programom CONO Fužine, ki je preventivni program za mlade.

Torej, če navedem storitve, ki jih izvajajo centri za socialno delo, jih razdelimo na :

- Socialna preventiva,
- Prva socialna pomoč,
- Osebna pomoč,
- Pomoč družini na domu (Predstavitev centrov za socialno delo Slovenije).

Ker pa je v Ljubljani pet Centrov za socialno delo, se bom osredotočila na tistega, ki je izvajalec skupnostnih programov CONA Fužine, Program Korak, Svetovalnico in UVP Cent'r Most. To je Center za socialno delo Moste-Polje.

1.4 PREVENTIVNI PROGRAMI

Naloga preventivnih programov za mlade v Sloveniji je izvedba skrbi, pomoči in organiziranje podpore mladim in njihovim družinam, ki bodisi živijo v pomanjkanju, revščini ali pa so na kakršen koli način izključeni (Preventivni programi za mlade Slovenije).

Preventivni programi za mlade so prostorsko izključeni iz Centrov za socialno delo, saj se predstavljajo kot nadstandardne storitve Centrov za socialno delo. Poslužujejo drugačnih metod dela in pa drugačnih pristopov pri delu z mladimi, za obvladovanje problemov in stisk.

Menim, da pa je tu potrebno omeniti tudi Društvo za razvoj Skupnostnih programov za mlade, saj je ta organizacija deluje pod okriljem socialnega varstva na področju šole in športnih aktivnosti. Ciljna populacija Skupnostnih programov za mlade so socialno in ekonomsko ogroženi otroci in mladi ter njihove družine. Tistim, ki so šibki in tistim, ki zaradi stiske nujno potrebujejo spremembe na bolje, nudi pomoč za čimbolj kvalitetno življenje. Prav tako pa se Društvo za razvoj Skupnostnih programov za mlade povezuje z drugimi organizacijami, vladnimi in nevladnimi, da bi bila socialna mreža pomoči čim večja in čim bolj kakovostna. Prav tako pa poleg pomoči posameznikom, nudi tudi pomoč celotni skupnosti. S tem načinom dela poskušajo, kot sem že navedla, dvigniti kvaliteto življenja predvsem v urbanih središčih, naseljih, ki so že od nekdaj znani kot socialno kritični in nujno potrebni socialne pomoči, blaginje (Društvo za razvoj Skupnostnih programov za mlade).

Njihove metode in načini dela so načrtovati in organizirati skrb za izvedbo pomoči tistim, ki so se znašli v materialni ali socialni stiski. Še posebej želijo zajeti tisto skupino ljudi, ki so izključeni, in jih skozi socialno delo ter njegove tehnike voditi, sprejeti, jim nuditi podporo in jih seznaniti s tem, da se nanje lahko obrnejo, ko potrebujejo pomoč. Financiranje vseh dejavnosti pri društvu so donacije, ki so brezplačne in pa subvencionirane. Uporabniki te organizacije v večini prihajajo iz nefunkcionalnih okolij in z raznimi stiskami ali težavami, ki jih imajo. Najpogosteje so uporabniki tisti, ki imajo težave pri odraščanju, so težko prilagodljivi, imajo slabši učni uspeh ali pa vedenjske težave. Poleg tega pa Skupnostni programi za mlade poskušajo vključiti v dejavnost tudi druge osebe, ki v svojem življenju potrebujejo pomoč, jim nudijo socialno in pa predvsem psihološko podporo ter pogovor (Društvo za razvoj Skupnostnih programov za mlade).

Preventivni programi za mlade v Sloveniji, v katerih deluje več organizacij so:

- Dnevni center za mlade CONA Fužine,

- Program učno vzgojne pomoči Cent'r Most,
- Škrlovec dnevni center za mlade in družine,
- Mladinski center Velenje, kultura in izobraževanje,
- Mladinsko središče Vič,
- Središče mladostnikov in otrok Bežigrad,
- Javni zavod Mladi zmaji - Četrtni mladinski center ČMC Zalog, ČMC Šiška, ČMC Bežigrad,
- Mladinski center Tržič,
- Dnevni center za otroke in mladostnike DC (Preventivni programi za mlade Slovenije).

Ker pa je ravno Cona Fužine tista, ki je vključena v Preventivne programe mladih Slovenije, domnevam, da poleg mladim pomoč nudi celotni skupnosti naselja Fužine, predvsem pa tistim, ki so te pomoči nujno potrebni zaradi socialnih stisk in ogroženosti zaradi izgube kvalitetnega življenja.

1.5 PROGRAM ZA MLADE CONA

Program za mlade Cona Fužine imenovano z uradnim nazivom tudi Dnevni center CONA Fužine je program, ki je namenjen mladim z območja enote Centra za socialno delo Moste - Polje in skupnosti naselja Fužine. Ime CONA pomeni »Center otrok, najstnikov in aktivistov«, namenjen pa je mladim od 12. do 25. leta. Cona Fužine je namenjena mladim, ki so v kakršni koli stiski ali je to njihova osebna stiska ali pa težave, ki jih imajo v šoli, s starši, prijatelji, vrstniki. Mladi se v Coni velikokrat oglasijo tudi z razlogom, da bi se osebno pogovorili z zaposlenimi o svojih težavah (CONA, Komu smo namenjeni).

Večina otrok in mladih, ki CONO obiskuje, prihaja iz socialno ogroženih družin s slabimi prihodki, saj so starši pogosto brezposleni. Ker pa je kar nekaj uporabnikov tudi priseljencev, pa se mladi soočajo s prilagoditvijo novi kulturi in, kljub temu cenijo svojo izvirno kulturo. Uporabniki so v večini v obdobju odraščanja in pubertete, v fazi dokazovanja vrstnikom, kar pa pogosto pripelje tudi do čustvenih, vedenjskih in učnih težav. Ob tem pa si želijo spremembo in pa pogovor. Torej bi lahko rekli, da je poslanstvo CONE psihosocialna pomoč otrokom in mladim ter njihovim družinam, ki so se zaradi življenjske situacije znašli

v stiski in nujno potrebujejo pomoč ter podporo. Dejavnost programa je usmerjena v mladostnike in njihovo učenje novih, ustrežnejših oblik vedenja, reorganizaciji in ureditvi njihove obstoječe socialne mreže, potrebe po pomoči uporabnika, pomoč pri urejanju vsakdanjega življenja, pomoči pri izobraževanju in usposabljanju za boljše uspehe, organizaciji kvalitetnega preživljanja prostega časa mladih, da ga namesto na ulici preživijo tu v CONI. Potrebno jih je naučiti, da se poistovetijo s svojimi pozitivnimi vzori ter z njimi delajo po načelu zmanjševanja škode. CONA je prav tako namenjena tudi staršem uporabnikov, ki so obupani, in ne vedo kako nadaljevati z vzgojo svojih otrok ter se bojijo, da so se vzgoje lotili popolnoma napačno. Ravno tako pa je CONA namenjena vsem, ki se tako ali drugače srečujejo z mladimi in si želijo z njimi deliti izkušnje (Osebna izkaznica programa CONA Fužine).

Skozi opravljanje praktičnega socialnega dela v CONI Fužine sem izvedela, da deluje na podlagi dveh zakonov. Delujejo na podlagi Zakona o socialnem varstvu, prav tako pa upoštevajo tudi Zakon o varstvu osebnih podatkov. Oba zakona sta zelo pomembna, za uporabnike pa posebej Zakon o varstvu osebnih podatkov, predvsem zato, ker informacije, ki jih razkrijejo, ostanejo v tajnosti strokovnega delavca. Naloga strokovnih delavcev tu je, da ne razkrivajo identitete uporabnikov, saj bi uporabnik zaradi tega lahko bil posledično ali pa nehote etiketiran.

Organizacija izvaja različne aktivnosti:

- dnevne (druženje, igranje družabnih iger, osebni pogovori, pomoč pri učenju za kontrolne naloge in spraševanja ter pomoč pri domači nalogi),
- tedenske (ustvarjalne delavnice, delavnice kuhanja in športne aktivnosti, tudi zunaj prostorov CONE),
- mesečne (so predvsem skrb za prostore CONE, praznovanja osebnih praznikov),
- tabori (tabori preživetja, športni in pohodniški tabori, poletni in zimski tabori).

Organizira tudi različne aktivnosti kot so borilne veščine, potapljanje, plavanje, nogomet in jahanje (Osebna izkaznica programa CONA Fužine).

V CONI se za delo z uporabniki uporabljajo različne metode in koncepti socialnega dela:

- delo s posameznikom, parom, družino (individualno načrtovanje skrbi in podpore, razgovori in pogovori, vzpostavljanje osebnega in delovnega odnosa z uporabniki, pomoč zaposlenih in prostovoljcev pri učenju, pri katerem se poudarja motivacija do

boljšega uspeha, učenje novih navad in pravil ter boljšo zbranost in osredotočenost na učno delo. Prav tako pa v CONI nudijo tudi podporo družini v obliki akcij pomoči, usmerjanja, nudenje podpore),

- delo s skupino (neformalno druženje v prostorih CONE, ustvarjalne delavnice, športne skupinske aktivnosti, tabori, ki potekajo več dni in so daleč od uporabnikovih vsakdanjih stisk in psihosocialne dejavnosti),
- skupnostno delo (terensko delo v smislu akcij za uporabnike in skupnost ter druženja),
- posredovanje in zagotavljanje informacij uporabnikom, torej posamezniku ali skupini,
- spodbujanje, krepitev dialoga, sodelovanja in povezovanja mladostnikov v okolju, kjer odraščajo,
- zagovorništvo (individualno kot kolektivno,)
- raziskovalno delo (akcijsko raziskovanje, uvajanje novosti in inovacij, sodelujejo pa tudi pri zunanjih raziskavah in evalvacijah) (Osebna izkaznica programa CONA Fužine).

2 PROBLEM

Po mojih opažanjih v treh letih opravljanja prakse v učni bazi CONA Fužine je uporabnikov iz leta v leto več. Ko pa sem letos opravljala prakso na učni bazi CONA Fužine, pa je prišlo do fluktuacije kadra in posledično do pomanjkanja kadra. V enem izmed najslabših letošnjih trenutkov sta zaradi spleta okoliščin ostala pri programih Cona Fužine in Korak le dva zaposlena. Takrat sem prišla do ugotovitve, da bi bilo dobro raziskati, kako kadrovska situacija vpliva na izvedbo Skupnostnega programa CONA Fužine.

Cilj raziskave je, da bi ugotovila naslednje:

- Vpliv kadra na Skupnostni program za mlade CONA,
- Kakšne so bile situacije s kadrom pred leti in kakšne so danes,
- Kako vpliva kadrovska struktura na delo z uporabniki in kvaliteto pomoči uporabnikom,
- Kako se ob tem počutijo zaposleni pri programu,
- Kakšne so bile donacije pred leti in kakšne so danes,
- Kdo poleg zaposlenih pomaga pri programu,
- Kateri so glavni oz. vodilni koncepti pri delu z mladimi,
- Kako se lotijo učenja pri učencu z učnimi težavami,
- Koliko vzgoja staršev vpliva na delo z uporabnikom.
- Kako vpliva na mlade ulično delo.

Poleg tega pa je cilj raziskave tudi to, kakšno je pravzaprav mnenje uporabnikov glede CONE danes. Tu je moj cilj ugotoviti:

- Kaj uporabniki počnejo v CONI,
- Koliko časa že obiskujejo CONO,
- Kolikokrat na teden so v CONI,
- S kom sodelujejo ko so v CONI,
- Katerih aktivnosti se udeležujejo,
- Kako naj bi po njihovem mnenju izgledale aktivnosti v CONI, da bi jim bile všeč,
- Kdo jim v CONI pomaga,
- Kaj jim je v CONI všeč in kaj jih moti,
- Kaj so se novega naučili odkar so v CONI.

Moj cilj pri raziskavi je pravzaprav dobiti mnenja obeh strani, tako zaposlenih kot uporabnikov. Da bi zaposleni lahko izvedeli ali ima današnja situacija s kadrom kakršen koli vpliv na njihovo delo, pa so ravno uporabniki tisti, ki bodo o tem povedali svoje mnenje na dano situacijo. Prav tako bom skozi odgovore izvedela kakšna je kakovost dela v CONI.

3 METODOLOGIJA

3.1 VRSTA RAZISKAVE

Pri svoji diplomski nalogi sem izvedla kvalitativno raziskavo, saj sem bila mnenja, da so pri problemu moje diplomske naloge potrebni bolj natančni besedni opisi, ki so se nanašali na problem raziskovanja in ključne teme. Raziskava je poleg tega tudi empirična, saj sem zbirala tudi novo izkustveno gradivo.

Glavne teme, na katere sem se osredotočila pri raziskovanju so:

- vpliv kadra na Skupnostni program za mlade CONA,
- donacije in pomoč pred leti in danes,
- glavni koncepti pri delu z mladimi,
- počutje, zadovoljstvo uporabnikov in kaj jim ta nudi.

3.2 METODA ZBIRANJA PODATKOV

Kot metodo zbiranja podatkov sem pri raziskavi uporabila nestandardiziran intervju (spraševanje), saj sem vnaprej pripravila samo okvirne teme za izvedbo intervjuja in nekaj osnovnih vprašanj. Ob izvedbi intervjujev pa sem na podlagi vsakega intervjuja posebej na določeno tematiko postavila tudi podvprašanja, če so bila potrebna. Z nekaterimi podvprašanji sem pridobila ne samo njihov odgovor na temo, ampak tudi njihovo stališče, razmišljanje, doživljanja in opise.

Ker pa sem imala dve različni skupini sodelujočih v raziskavi, sem tistega, ki je bil namenjen uporabnikom prilagodila njihovemu razumevanju.

3.3 POPULACIJA IN VZOREC

Ciljna populacija, za katero je raziskava namenjena so zaposleni pri skupnostnih programih CONA Fužine in programu Korak ter za uporabnike CONE. Pri izvedbi intervjujev je sodelovala populacija zaposlenih pri programu za mlade CONA Fužine in programa Korak, ki tesno sodelujeta, ter vzorec petih uporabnikov.

V raziskavo sem vključila zaposlene in uporabnike obeh spolov. Vzorec je neslučajnostni in priložnostni, saj sem intervjuje opravila z uporabniki, ki so bili ravno takrat v prostorih

CONE. Vzorec bo reprezentativen, saj bom tako s strani zaposlenih pri programu in uporabnikov poskušala pridobiti čimbolj podrobne opisne podatke.

3.4 ZBIRANJE PODATKOV

Intervjuje s strokovnimi delavci sem izvedla 15.6.2016 v prostorih, kjer se nahajajo njihove pisarne. Intervjuje z uporabniki pa sem izvedla 21.6.2016 v prostorih dnevnega centra CONA Fužine, v najbolj mirnih in sproščenih kotičkih. Intervjuje sem z dovoljenjem strokovnih delavcev in uporabnikov snemala ter jih prepisala po zvočnem zapisu. Za izvedbo vsakega intervjuja sem namenila 60 min., ki pa sem jih nato prilagodila intervjuvancem. Z zaposlenimi je bilo 60 min. za izvedbo vsakega intervjuja ravno prav, pri uporabnikih pa so bili intervjuji dolgi 30 min. Podatke vseh intervjuvanih oseb sem dobila z nestandardiziranim neposrednim spraševanjem in vprašanja prilagodila intervjuvanim osebam.

3.5 OBDELAVA IN ANALIZA PODATKOV

Intervjuje ki sem jih izvedla, oz. podatke, ki sem jih pridobila, sem analizirala na kvalitativen način, torej s kodiranjem intervjujev. Vse intervjuje sem najprej napisala in jih že med tem razvrstila po vodilnih oz. glavnih temah raziskovanja. Nato sem pri vsakem intervjuju označila relevantne izjave in jim pripisala število izjave. Ko sem v tabeli razvrstila vse izjave, sem jim nato pripisala pojme. Pojmi, ki so si bili sorodni, sem združila v kategorije, če pa so se nanašali na enako vodilno temo, sem jim pripisala tudi nadkategorije. V nadaljevanju sem izvedla tudi osno kodiranje tako za intervjuje z zaposlenimi, kot tudi za intervjuje, ki sem jih izvedla z uporabniki. Z izvedbo osnega kodiranja so se mi že pokazala povezave med kategorijami. Končno dejanje, ki sem ga izvedla, je odnosno kodiranje, pri katerem sem med seboj primerjala kategorije, nadkategorije in pojme ter med njimi skušala vzpostaviti odnose, torej najti tisto, kar jim je skupno. Ker pa sem imela dva različna intervjuja, sem z odnosnim kodiranjem poiskala ravno povezavo med enimi (intervjuji zaposlenih) in drugimi (intervjuji uporabnikov). Na podlagi odnosnega kodiranja, pa sem napisala rezultate raziskave.

4 REZULTATI IN RAZPRAVA

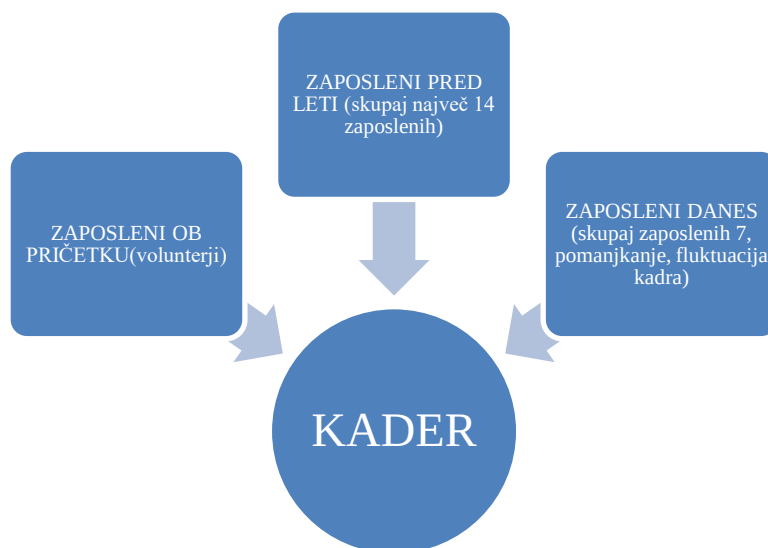
Glede na to, da sem pri intervjujih z zaposlenimi pri programu za mlade CONA, Korak in Cent'r Most vprašanja razdelila po sklopih glede na raziskovalna vprašanja, bom ravno tako tudi interpretirala rezultate kvalitativne raziskave.

4.1 VPLIV KADRA NA PROGRAM ZA MLADE CONA

Ker v dnevnem centru CONA Fužine že tretje leto opravljam prakso, sem opazila kar nekaj sprememb kadra in, kako se kader sooča s temi spremembami. Opazila sem tudi velik trud zaposlenih, koliko vlagajo v nemoteno delovanje in, kako pomembna je pri izvedbi kakovost kadra.

Da bi ugotovila, kakšno je nihanje kadra skozi celotno delovanje CONE, sem intervjuvance povprašala po primerjavi kadrovskih razmer pred leti in danes. Rezultati, ki sem jih dobila, pa so po mnenju zaposlenih pravzaprav zaskrbljujoči. Navedli so, da je bilo pred leti več zaposlenih in, da se danes srečujejo s fluktuacijo kadra ter, da je današnje število zaposlenih zelo okrnjeno.

Z intervjuji zaposlenih pa sem dobila naslednje rezultate:



Slika 1: Odgovori zaposlenih glede števila zaposlenih

Skozi shemo vidimo, kakšen je rezultat od pričetka izvajanja dnevnega centra CONA Fužine, kjer so bili sprva volunterji, in kako je potekalo skozi ostala leta. V najboljših časih, je bilo za tri skupnostne programe (CONA Fužine, Korak in Cent'r Most zaposlenih 14 oseb,

danes pa je to število enkrat manjše, saj je zaposlenih le 7oseb, kar znese približno dve osebi na en program.

Skozi pridobljene rezultate je pri večini intervjuvanih zaposlenih zaznati skrb zaradi današnjega pomanjkanja kadra.

- Zaposleni danes
Premalo zaposlenih (A2) (A5) (C3) (C7) (E12)
Fluktuacija kadra (B8)
Zaposleni z različnih področij (C8)
Oba spola (C10)
Socialna delavka in pripravnica (D5)
Tri tedne sem bila sama, ena socialna delavka (D6)
Danes skupaj zaposlenih 7 oseb (E4)
Število kadra danes ni zadovoljivo(E5)

S pridobljenimi besednimi opisi, sem prišla do rezultatov oz. ugotovitev, da je današnja kadrovska situacija (število zaposlenih) in kadrovska situacija v zadnjih letih zelo povezana s pridobljenimi sredstvi za izvedbo programa in financiranjem zaposlenih.



Slika 2: Kader v povezavi s sredstvi

Ugotovila sem, da so programi financirani s strani MDDSZ in MOL-a. Ker pa so ta sredstva nižja kot nekoč, je posledica manjših financ tudi manj zaposlenih. Za potrdilo le tega rezultata sem prišla z izjavo, ki se glasi tako:

»V zadnjih 6 letih smo izgubili toliko financ za izvedbo, da to pomeni 3 zaposlitve manj.«
(B11).

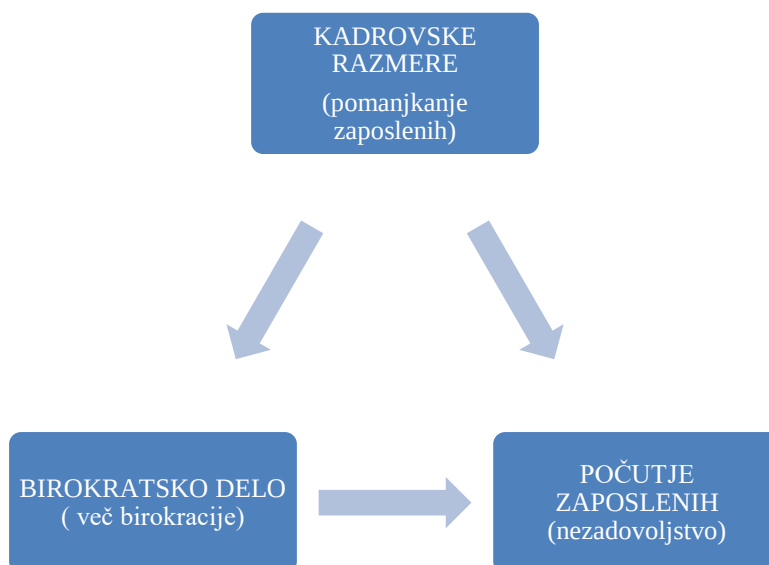
Ravno zaradi pomanjkanja kadra pa je letos posledično prišlo tudi do kratkotrajne ukinitve nekaterih aktivnosti, a so se trudili, da bi uporabniki ostali v prostorih CONE in se tam družili.



Slika 3: Posledice pomanjkanje kadra

Ena izmed izjav zaposlenih mi je potrdila, da sta v nekem trenutku letos ostala samo dva zaposlena pri dveh skupnostnih programih. Posledice tega pa so bile kratkotrajne ukinitve nekaterih aktivnosti, saj sta bila zaposlena zaradi obilice dela preobremenjena.

Kot sem opazila, ko sem opravljala svojo prakso, so bili zaposleni, kljub kadrovskim razmeram še zmeraj zelo aktivni in so kakovostno opravljali svoje delo. Imeli so veliko več dela, sodelovali so z uporabniki in po zaprtju CONE urejali birokratska dela.



Slika 4: Vpliv pomanjkanja kadra

Same kadrovske razmere, torej pomanjkanje kadra, je zaposlenim posledično prineslo več birokratskega dela, ki po predpisih mora biti opravljeno. Ravno zaradi birokratskega dela in pa manjšega števila zaposlenih, so zaposleni pritrdili, da se ne počutijo najbolje, in da se počutijo nemočne, da so zaradi pomanjkanja kadra nezadovoljni. Ker pa so uspeli ohraniti kvaliteto dela in kot sem po nekaterih izjavah izvedela, so poleg občutja nemoči, čutili tudi ponos, da so uspeli ohraniti nespremenjeno kvaliteto dela.

- počutje

Ne dopuščam si slabe volje (A6)

Včasih bolje kot danes (B18)

Ni mi bilo všeč (D15)

Nemoč, nezadovoljstvo, nerazumevanje, jeza (D18)

Ponos (D19)

Ne pičutim se najbolje (E15)

Nezadovoljna (E18)

4.2 KADROVSKA STRUKTURA IN KAKOVOST POMOČI

Skozi vsa ta leta opravljanja prakse, nisem opazila nihanj v kvaliteti dela zaposlenih. Zaposleni so zmeraj dali prednost osebnemu stiku in delu z uporabnikom, kljub že prej navedenemu povečanju birokratskega dela.

S pridobljenimi rezultati pa sem ugotovila, da so zaposleni mnenja, da kakovost dela ni slabša, kljub temu, da je manj zaposlenih delo z uporabniki ne trpi. Navedli so tudi, da je pri tem delu zelo pomembna kvaliteta zaposlenih, in da ravno zaradi tega, kljub pomanjkanju kadra, kakovost dela ni slabša. Nekateri izmed zaposlenih pa so bili mnenja, da ima število kadra in pa izguba motivacije verjetno vpliv na kakovost dela

- Kakovost dela

Kvaliteta pomoči ni upadla (A3)

Delo z uporabnikom ne trpi (A4) (B12) (D12) (D21)

Kakovost dela enaka (B3) (D10)

Delo profesioanalizirani (B5)

Boljša kakovost več donacij (B27) (B28)

Širša paleta metod dela (C9)

Starost zaposlenih (C11)

Manj financ, slabša izvedba programa (C18)

Ohranila dobro kvaliteto dela (D20)

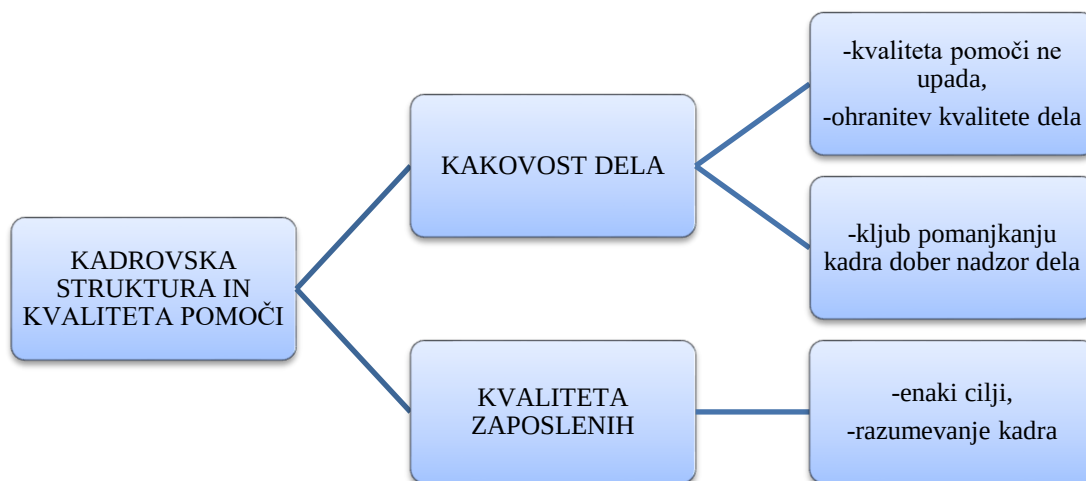
Kljub pomanjkanju kadra, dober nadzor (D22)

Število kadra ima vpliv na kakovost dela (E7)

Izguba motivacije, slabša kakovost dela (E9)

Ne moreš se posvetiti 25-im uporabnikom v enaki meri (E13)

Ko sem opravljala svoje praktično delo, sem opazila da se kader oz. zaposleni tu zelo dobro razumejo, in da kvalitetno opravljajo svoje delo. Moja opažanja pa so tudi, da imajo enake cilje h katerim težijo.



Slika 5: Kadrovska struktura in kvaliteta pomoči

Kadrovska struktura in kvaliteta pomoči sta zelo povezani s kakovostjo oz. kvaliteto dela pri sami izvedbi programa in pa s kvaliteto zaposlenih. Kljub temu, da so nekateri izmed zaposlenih samokritični, je iz raziskovanja razvidno, da kvaliteta pomoči ne upada. Razlogi, zakaj kvaliteta dela ne upada, pa so v veliki meri kvalitete zaposlenih, ki so v zelo dobrih odnosih in imajo enake cilje.

Da pa bi dobila pravi pogled, kaj pomeni kvaliteta zaposlenih in posledično dobra kakovost dela, sem z rezultati dobila kar nekaj izjav:

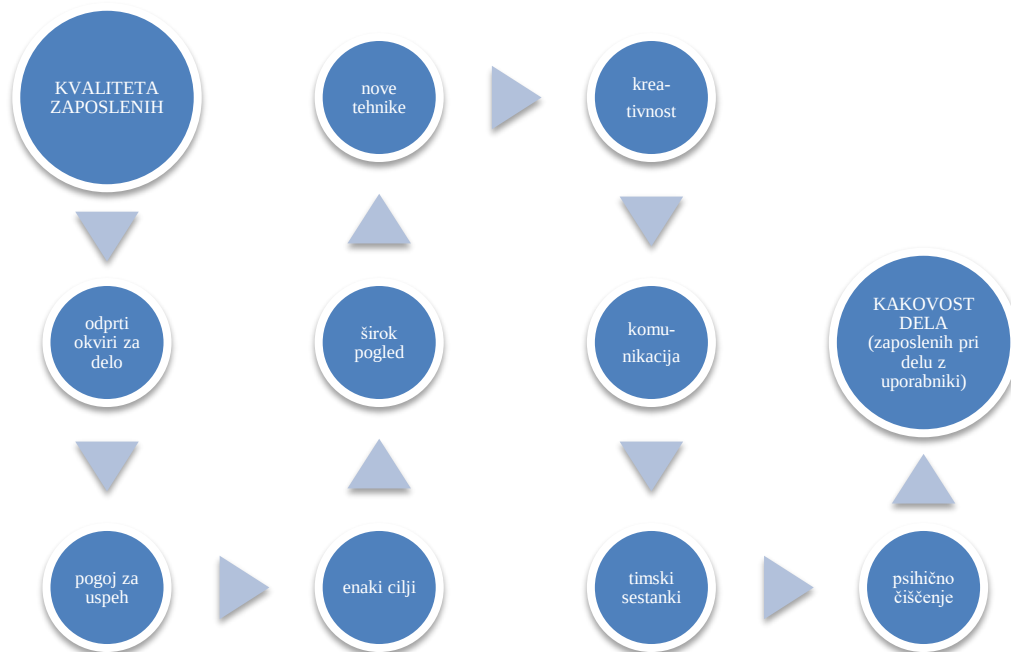
- Kvaliteta zaposlenih
 - Odprti okviri za delo (B6) (B20)
 - Dobra kvaliteta zaposlenih pogoj za uspeh (B15)
 - Enaki cilji (B16)
 - Razumevanje kadra (B17)
 - Širok pogled, nove tehnike (B37)
 - Kreativnost (B38)
 - Osebna rast (D23)
 - Znati komunicirati s socialno mrežo (D24)

Veščine dobre komunikacije (D37)

Bolje malo kvalitetnih zaposlenih, kot več z različnimi cilji (E8)

Psihično čiščenje (intervizija) (E11a)

Timski sestanki (E11b)



Slika 6: Kvaliteta zaposlenih in kakovost dela

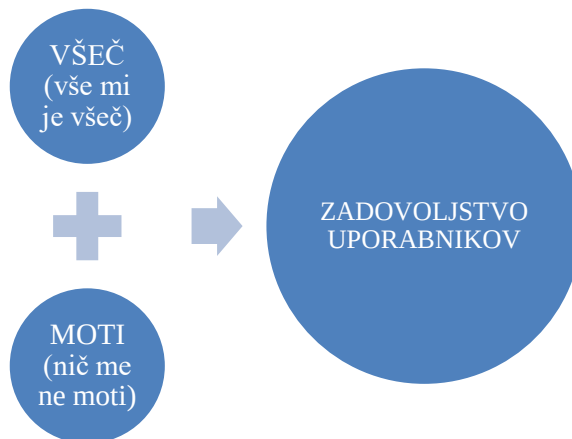
Kvaliteta zaposlenih pri tem delu je definitivno pogoj za uspeh. Predvsem pa je dobra kvaliteta to, da so okviri za delo odprti, da imajo vsi zaposleni enak cilj, širok pogled na to vrsto dela in da preizkušajo nove metode, tehnike dela. Zelo zaželena je tudi kreativnost in veščina dobre komunikacije. Zelo pomembna kvaliteta zaposlenih pa so tudi redni timski sestanki in pa psihično čiščenje (intervizije).

Ker sem sama pri opravljanju obvezne prakse v CONI veliko sodelovala z uporabniki, sem opazila, da so vsi uporabniki zelo dobre volje in se zelo radi družijo. Zelo radi igrajo igre, ki so v CONI na razpolago, se družijo s prostovoljci in se tudi učijo.

Da pa bi pridobila relevantne rezultate o kvaliteti programa, in kakšna so mnenja uporabnikov, kaj jim je všeč in kaj ne, sem intervjuje opravila tudi z uporabniki, ki obiskujejo CONO. Ugotovila sem, da uporabniki zelo radi prihajajo v CONO, in da prav vsak od intervjuvanih uporabnikov redno obiskuje CONO.

Zelo pomembna pa je tudi izjava, ki dokazuje, da uporabniki svoj čas radi preživljajo v prostorih CONE.

»Veliko raje sem tu v CONI, kot pa pred blokom ali na ulici« (B12)

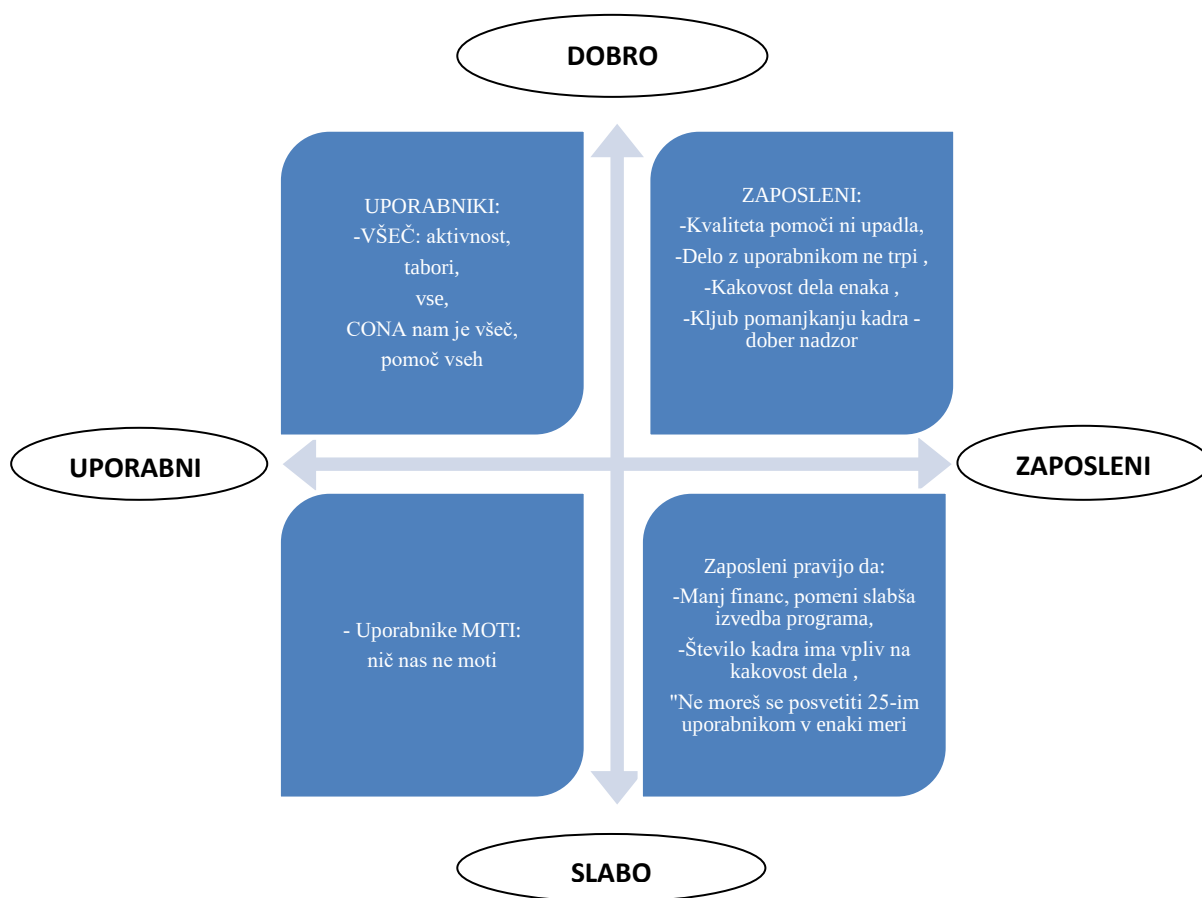


Slika 7: Zadovoljstvo uporabnikov

Uporabniki, s katerimi sem opravila intervju, so mi povedali, da jih v CONI popolnoma nič ne moti, da jim je vse zelo všeč in se počutijo odlično. Potrdili so, da so jim v CONI všeč igre, aktivnosti, tabori, prijatelji in pomoč vseh, ki se nahajajo v CONI.

- všeč
vse mi je všeč (A3) (A29) (E23)
CONA mi je všeč (A18) (D6)
Aktivnosti (A19) (B21) (B22) (C11) (C12) (C14) (D18) (D21) (D33)
Igre (A30) (D33)
Prijatelji (A31)
Pomoč vseh (A32)
Tabori (B29) (B30) (B31) (D34) (D35)
Odlično počutje (D2)
Veliko nas je (E24)
- moti
nič (A33) (C19) (D36) (E22)

Kot sem že navedla, sem intervjuje opravila z dvema različnima skupinama intervjuvancev, da bi dejansko lahko videla, kaj si o kakovosti mislijo zaposleni in kaj uporabniki. S primerjavo nekaterih pojmov zaposlenih in uporabnikov, pa sem prišla do sledečih rezultatov.



Slika 8: Primerjava odgovorov med zaposlenimi in uporabniki

S primerjavo pojmov sem ugotovila naslednje. Uporabniki so mi navedli, da jim je vse kar se dogaja v CONI všeč in prav tako sama CONA. Všeč so jim aktivnosti, tabori in pomoč vseh, ko pa sem jih vprašala, kaj jih moti, pa sem ugotovila, da jih nič ne moti in jim je trenutno stanje čisto všeč. Zaposleni pa so navedli da kvaliteta pomoči ne upada, da delo z uporabniki ne trpi. Prav tako sem izvedela, da je kakovost dela enaka kot pred leti in da se držijo standardov in norm, ki so jim dani. Zelo dobro je tudi ugotovitev, da imajo zaposleni, kljub pomanjkanju kadra dober nadzor nad izvedbo programa in delom. Kot pa so izrazili nekateri izmed zaposlenih je skrb, da je zaradi manjših financ posledično tudi slabša izvedba programa, ter da število kadra vpliva na kakovost dela. Nekateri so mnenja, da se posledično zaradi manjšega kadra uporabnikom ne posvetijo v enaki meri kot prej.

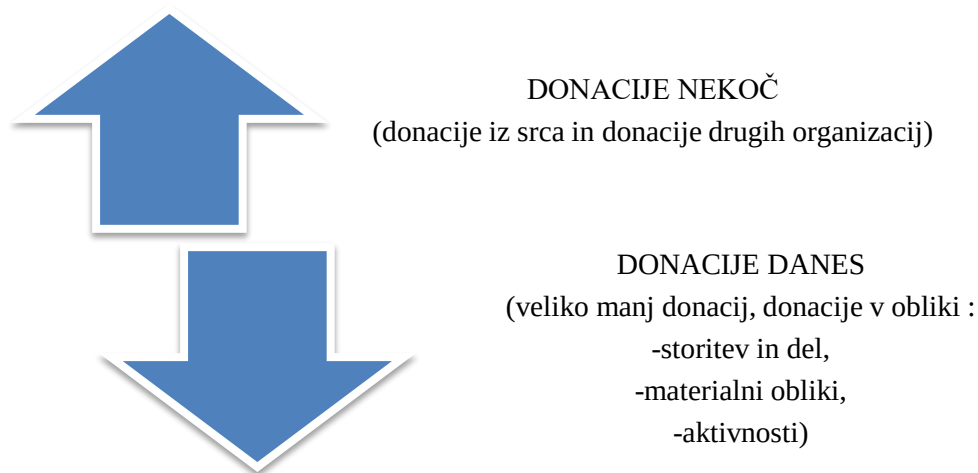
Pridobljeni rezultati nam povedo, da je skrb zaposlenih zgolj odraz samokritike in želja po tem, da svoje delo opravijo kar se da najbolje.

4.3 DONACIJE IN POMOČ PRED LETI IN DANES

4.3.1 DONACIJE

Skozi vsa ta leta opravljanja prakse, sem videla, da so donacije zelo pomembne za delovanje CONE, prav tako pa tudi za izvedbo aktivnosti, ki se jih mladi udeležujejo.

Da pa bi izvedela več o donacijah, ki jih dobijo danes, sem zaposlene prosila za primerjavo donacij pred leti in danes. Tako sem ugotovila, da so bile donacije včasih bolj iz srca in pa, da so bile to donacije drugih organizacij. Danes pa so donacije bolj v materialnih oblikah, v oblikah storitev in del ter v oblikah aktivnosti za mlade. Zaznati je upad donacij in pa sklicevanje na recesijo.



Slika 9: Donacije nekoč in danes

Zaposleni so navedli, da je donacij manj kot nekoč, in da donirajo tisti, ki sami s tem ne bi imeli stroškov. Zaposleni pa prav tako menijo, da jim te donacije pomenijo ogromno, verjetno več kot finančne, saj če bi te donacije pretvorili v denar, bi vedeli da tu ne gre za majhne vsote. Prav tako pa te donacije omogočajo veselje uporabnikov (mladih) zaradi katerih program tudi obstaja.

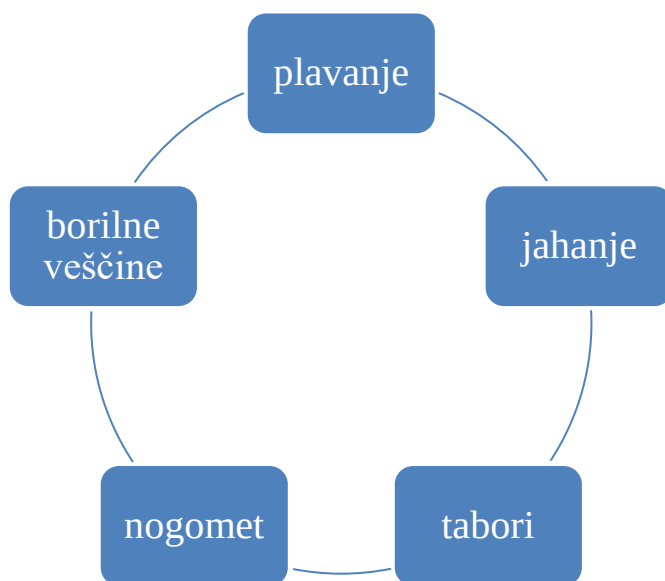
Tu pa bi se navezala na rezultate aktivnosti, ki so jih navedli uporabniki. S svojim opažanjem na praksi sem ugotovila, da se uporabniki zelo radi udeležijo aktivnosti in o njih govorijo z navdušenjem.

- aktivnosti

nogomet (A13) (C9) (E13)

jahanje (A14) (B17)
 plavanje (A15) (B16) (C10)
 tabor na Pohorju (A16) (A17)
 borilne veščine (B18) (D16)
 tabori (B20) (D19) (D20) (E14) (E15)
 ples (D17)

Torej domnevam, da so te aktivnosti pravzaprav donacije, ki so koristne za uporabnike in skozi katere se udeležujejo ter naučijo novih veščin.



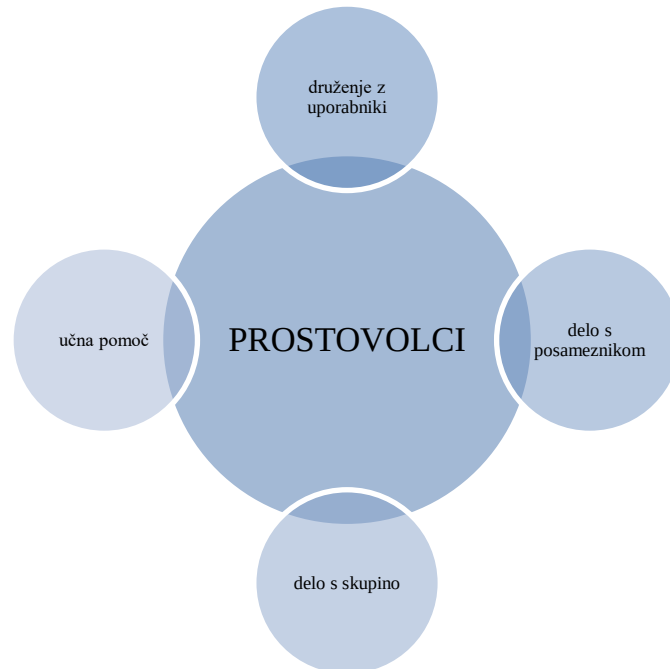
Slika 10: Aktivnosti uporabnikov

Krog glavnih aktivnosti katere obiskujejo uporabniki s katerimi sem izvedla intervju.

4.3.2 POMOČ ZAPOSLENIM

Že prvo leto opravljanja prakse v CONI sem opazila, da je tu kar nekaj prostovoljcev ali študentov na praksi. Opazila pa sem tudi, da jih je vsako leto več, in da so prostovoljci študentje različnih smeri in fakultet. Kot študentka na praksi sem se zmeraj počutila zaželeno in sem ugotovila, da prav vsak izmed zaposlenih spoštuje in ceni prostovoljce. Poleg svoje mentorice sem se zmeraj lahko obrnila tudi na druge zaposlene, ki so mi z veseljem pomagali pri vseh mojih vprašanjih.

Zaposleni in uporabniki so mi skozi intervjuje omenjali prostovoljce in sodelovanje z njimi, prav tako pa so zaposleni povedali, da jim prostovoljci pomenijo veliko pomoč pri druženju in delu z uporabniki.



Slika 11: Pomoč prostovoljcev

Prostovolci v CONI so zelo zaželeni. Zaposleni so povedali, da si v naslednjih letih želijo še več prostovoljcev, prav tako pa so potrdili, da so veseli pomoči prostovoljcev. Navedli so, da so prostovoljci zelo velika pomoč pri druženju z uporabniki, pri delu s posameznikom in pri delu s skupino, bodisi je to skozi druženje in igre ali pa skozi izvajanje učne pomoči.

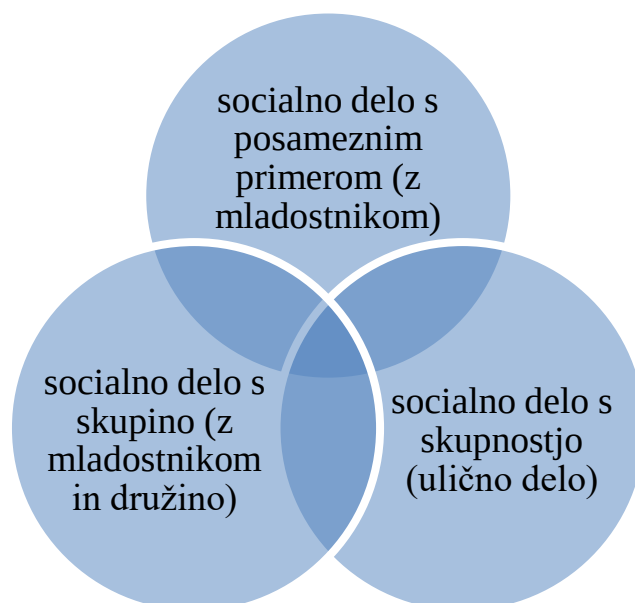
4.4 GLAVNI KONCEPTI PRI DELU Z MLADIMI

Skozi vsa leta opravljanja prakse v CONI, sem opazovala, s kom vse sodelujejo zaposleni. Pri svojem delu se poleg metode dela s posameznikom, torej z uporabnikom, povezujejo in sodelujejo tudi s starši uporabnikov. Sodelujejo tudi s socialno mrežo drugih ustanov, kot je npr. Šola in CSD. Poleg tega, da se pri svojem delu v celoti usmerijo v uporabnikovo življenje in njegove bližnje, pa sodelujejo tudi s prebivalci Fužin.

Ravno zaradi tako velikega pomena metod in konceptov pri delu z mladimi v CONI sem se odločila, da bo temu namenjen sklop vprašanj, s katerimi sem pridobila besedne opise, ki so mi pravzaprav pokazali, da kljub temu, da je to program za mlade, nihče od zaposlenih niti za trenutek ne pomisli, da ne bi pomagal drugim prebivalcem naselja (skupnosti), ki se je znašel v težavah in potrebuje pomoč. Posledično so mi rezultati pokazali, da zaposleni izvajajo tudi skupnostno socialno delo in skupnost ozaveščajo, da se lahko vsak obrne k njim, ko potrebuje pomoč.

Ena izmed izjav zaposlene od samih začetkov CONE, dokazuje ravno to:

»Naš program je Skupnostni program za mlade, a imamo vrata odprta za vse generacije in celotno skupnost na Fužina (E47). Tudi sama moram vedeti, kaj se dogaja na Fužinah, kje se mladi zadržujejo, katera družina je v stiski, saj je to bistvo skupnostnega socialnega dela.« (E48)



Slika 12: Metode in koncepti socialnega dela

4.5 KAJ SO SE NOVEGA NAUČILI UPORABNIKI

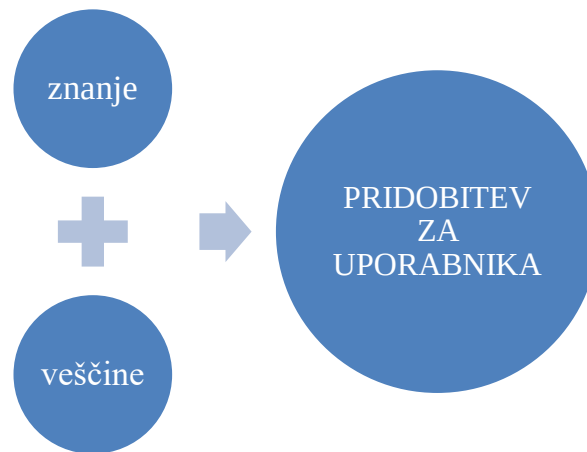
Kot so mi zaposleni navedli, je pri njihovem delu pomembna celostna obravnava posameznika. Torej, poleg dela z uporabnikom, raziščejo njegovo ozadje in sodelujejo s člani družine, prijatelji in s pomembnimi ljudmi v uporabnikovem življenju. Ker pa so uporabniki šoloobvezni otroci, se zaposleni povežejo tudi s svetovalno delavko na šoli in učitelji.

Kar nekaj mladih, s katerimi se zaposleni srečajo, niso uporabniki CONE, ampak svoje zgodbe in težave zaupajo zaposlenim, ko jih srečajo na ulici. Zaposleni jih povabijo na

pogovor v pisarno in jim nudijo pomoč. Lako bi rekli, da je to bistvo uličnega dela, na kar pa navajajo zaposleni, da to stisnejo v koncept socialnega dela s skupnostjo. Ko pravzaprav razmislimo, kaj je celostna obravnava, dobimo rezultat, da so metode dela, ki jih izvajajo zaposleni, povezane, in da tako pridejo do željenih ciljev, ki pa so pripraviti uporabnika za življenje.

Da bi izvedela, česa se naučijo uporabniki, ki obiskujejo CONO, sem jih o tem vprašala. Navedli so, da so skozi obiskovanje CONE pridobili nova znanja in nove veščine.

Domnevam, da so te pridobitve zanje koristne tako sedaj, ko obiskujejo CONO, kot tudi za nadaljnje življenje. Pravzaprav so to znanja in veščine, ki jih lahko uporabljajo tudi v vsakdanjem življenju v odnosu z zaposlenimi, družino in skupnostjo.



Slika 13: Pridobitev za uporabnika

Kot so uporabniki navedli, so pridobili nova znanja:

- znanje
nova znanja (A40) (D4)
pravila (A35) (B39) (C20) (D39) (E32)
naučil sem se narediti domačo nalogo (A36)
kako se učiti (A37) (E31)
boljše ocene (B28)
znanje angleščine (B33)
novih stvari (D37)
slovenski jezik (D40) (E26)

Ta nova znanja in posledice novih znanj zelo dobro vplivajo na uporabnike in na njihovo odraščanje.

Veščine, ki so jih pridobili uporabniki:

- veščine

odprt za druženje (A38)
sodelovanje:
z drugimi (A39) (B37)
z ekipo (E18)
sodelovanje (E28)
lepo pogovarjati (B34)
primerno obnašati (B35)
spoštovati (B36) (C24) (E30)
pošteno igrati (B38)
biti:
prijazen (C21)
dobre volje (E29)
dober prijatelj (E27)
uspešno rešiti težave (C22)
soočiti se s težavami (C23)
sklepanje novih prijateljstev (D38)
upoštevanje ekipe (E19)

Veščine kažejo, da so uporabniki pripravljeni sodelovati, spoštovati in sklepati nova prijateljstva. Prav tako pa so pridobili veščine, katere bodo uporabljali skozi življenje in sicer, kako se soočiti s težavami, in kako težave uspešno rešiti.

Torej se tu zopet potrjujejo izjave zaposlenih, ki navajajo, da so njihovi cilji pri delu z uporabniki doseči, da je »*celostna obravnava način življenja*« (B35) ter da uporabniku v prihodnosti omogočajo »*stabilno življenje*« (B36) tudi brez njihove pomoči.

5 SKLEPI

- CONA v Fužinah deluje že 18 let zapored in mladim nudi pomoč ter prostor, kjer preživljajo svoj prosti čas, ki bi ga drugače preživeli na ulicah. Mladi se tu naučijo novih veščin in pa se predvsem sprostijo od svojih težav. Ker so ti mladi v večini priseljenci ali potomci priseljencev, navajajo, da so bili v CONI lepo sprejeti.
- Sklepam, da so rezultati pokazali, da mladi svoj čas radi preživljajo v prostorih CONE in tu z veseljem sodelujejo z zaposlenimi in prostovoljci. Navajajo tudi sklepanje novih prijateljstev in druženja ter pravijo, da so pridobili veliko novega znanja.
- Zaposleni menijo, da ima število kadra vpliv na kakovost dela in menijo, da se zaradi pomanjkanja kadra ne morejo posvetiti vsem uporabnikom v enaki meri. Pravijo tudi, da uporabniki verjetno čutijo, da jim zaposleni ne posvečajo dovolj pozornosti. Prav tako pa so zaposleni močno zaskrbljeni zaradi vse manjšega financiranja programa, ki bi posledično utegnil skruniti njihovo kakovost dela.
- Domnevam, da je rezultat pokazal, da so uporabniki zelo zadovoljni z vsem v CONI, in da je to dokaz, da kljub pomanjkanju kadra uporabniki ne občutijo pomanjkanja pozornosti in ne občutijo sprememb ob kadrovskih situacijah, bodisi je to v smislu sredstev ali pomanjkanu kadra.
- Kljub temu, da je problem nastal zaradi pomanjkanja kadra in vse manjših sredstev za izvedbo programa, so zaposleni mnenja, da njihov vložek v delo in njihovi cilji pri izvedbi dela ohranjajo enako kakovost dela, kot je bila pred leti. Kot navajajo, so za to potrebni kakovostni strokovni delavci in pa predvsem enotni cilji pri izvedbi dela.
- Menim, da so rezultati pokazali, kako pomembna je pri izvedbi programa kakovost zaposlenih, da se zaposleni med seboj razumejo in imajo enake cilje. Kot so navedli, ta način dela postane tvoj življenjski stil, ki ga ne končaš v delovnem času, ampak mu slediš ves čas. Z zaposlenimi moraš sodelovati, saj se kljub občasnim upadom motivacije lahko opreš na vsakega izmed zaposlenih, ki ti bo ob tem pomagal.

6 PREDLOGI

- Diplomsko delo bom pokazala kadru in bo vpogled v njihovo izvedbo dela z mladostniki. Ker pa sem pridobila tudi rezultate in mnenja uporabnikov, bi lahko bila to tudi nova motivacija ali pa uvid za zaposlene. Prav tako pa bi zaposleni lahko dobili nove ideje za izvedbo dela z mladimi.
- S pridobljenimi rezultati iz opravljene raziskave bi zaposlenim predlagala, da se še naprej trudijo in dosegajo standarde, kljub pomanjkanju kadra. Ravno kakovost dela in njihova uspešnost bo pokazala, da je vredno vlagati sredstva v takšne skupnostne programe, ki izvajajo dobro prakso socialnega dela za uporabnike in tudi v skupnosti.
- Da pa bi bila sredstva za izvedbo programa v prihodnje višja, bi predlagala Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti ter občini MOL dvig financ oziramo višje financiranje za preventivne skupnostne programe, saj je le to potrebno, da se izboljša in nudi večja kvaliteta za življenje uporabnikov (posameznikov) skupin (družin) in skupnosti. Tako bo posledično ponujena boljša pomoč tudi vsem socialno ogroženim za vključevanje v skupnost.

7 VIRI IN LITERATURA

Bajzek, J. (2008), Mladi v obdobju iskanja identitete V: Bajzek, J. (ur.), Bajzek, R., Bedernjak, K., Červek, A., Sraka, J., Sraka, M., Strniša, Tušek Š. *Odiseja mladih*. Radovljica: Didakta. 24-31.

Bergant, M. (1970), *Teme iz pedagoške sociologije*. Ljubljana: Cankarjeva založba.

Binder, G., Michaelis, R. (1998). *Moj otrok vendar ni neumen*. Ljubljana: Kres.

Brake, M. (1984), *Sociologija mladinske kulture in mladinskih subkultur*. Ljubljana: Krt.

Brinc, F. (2000), Pojavnost mladoletniškega prestopništva v svetu in v Sloveniji. V: Šelih, A. (ur.), *Prestopniško in odklonsko vedenje mladih*. Ljubljana: Bonex.

Caliman, G. (1998), Ulica kot izhodiščna točka V: Baligač A. (ur.), *Mladi, ulica prihodnost: zbornik predavanj*, Ljubljana: Salve. 59-85.

Canals, J. (1995), Mesto antropologije v teoretskem ozadju socialnega dela, *Socialno delo*, 34, 2: 97-107.

Campedelli, M. (1998), Ulične vzgojne ustanove in zmanjšanje škode V: Baligač (ur.), *Ulično delo: Preventiva na področju nelagodja, odvisnosti in AIDS-a*, Ljubljana: Salve: 75-80.

Čačinovič Vogrinčič, G. (1998), *Psihologija družine: prispevek k razvidnosti družinske skupine*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.

Čačinovič Vogrinčič, G. (2008), *Socialno delo z družino*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.

Čačinovič Vogrinčič, G., Bregar Golobič, K. (2008) Politika šole. V: Magajna, L. (ur.), Pečjak, S., Peklaj, C., Čačinovič Vogrinčič, G., Bregar Golobič, K., Kavkler, M., Tancig, S. (2008) *Učne težave v Osnovni šoli*. Ljubljana: Zavod republike Slovenije za šolstvo. 240-252.

Červek, A. (2008), Družina je prva šola za človeka kot človeka. V: Bajzek, J. (ur) Bajzek, R., Bedernjak, K., Červek, A., Sraka, J., Sraka, M., Strniša Tušek, Š. (2008), *Odiseja mladih*. Radovljica: Didakta. 93-124.

Dragoš, S. (2008) Moč- navodila za uporabo. V: Dragoš, S., Leskovšek, V, Petrovič Erlah P., Škerjanc, J, Humljan, Urh Š, Žnidaršič, Demšar S., *Krepitev moči*, Ljubljana: Fakulteta za socialno delo: 10-45.

Flaker, V. (2001) Prostovoljno delo: delo za druge in zase. *Socialno delo* 40,6: 305-312.

Flaker, V. (2003) Temeljne in nujne spretnosti socialnega dela. *Socialno delo* 42, 4/5: 237-257.

Flaker, V. (2012) *Direktno socialno delo: Vito Flaker@Boj za*. Ljubljana: Založba/*cf.

Goffman, E. (2008), *Stigma: Zapiski o upravljanju poškodovane identitete*. Maribor: Aristej.

Gril, A. (2007), *Prostovoljstvo je proizvodnja smisla*. Ljubljana: Pedagoški inštitut.

Hebdige, D. (1980), *Potkultura: značenje stila*. Beograd: Pečat.

Juul, J., (2008) *Kompetentni otrok: Družina na poti k novim temeljnim vrednotam*. Radovljica: Didakta d.o.o.

Lukšič-Hacin, M. (1995), *Ko tujina postane dom: resocializacija in narodna identiteta pri slovenskih izseljencih*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.

Magajna, L. (2008) Pomembnost, kompleksnost, posledice šolske neuspešnosti. V: Magajna L. (ur.), Pečjak S., Peklaj C., Čačinovič Vogrinčič G., Bregar Golobič, Kavkler M., Tancig S., *Učne težave v Osnovni šoli*, Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za šolstvo: 15-22.

Mencin Čeplak, M. (2000) Šola ter zgodbe o (pre)velikih pričakovanjih in izgubljenih iluzijah. V: Ule, M., Renner, T., Mencin Čeplak, M., Tivader, B. (2000) *Socialna ranljivost mladih*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport. Urad Republike Slovenija za mladino: Založba Aristej: 119-142.

Mesec, B. (2000), Prostovoljci imajo srce in voljo, *Socialno delo*, 39, 3: 207-212.

Mesec, B. (2003), Mikro, mezo, makro: Ekspanzija, intergracija in specifičnost socialnega dela. *Socialno delo*, 42, 4-5: 259-270.

Mešl, N., Kustec, K. (2011), Pomoč učencu z učnimi težavami. *Socialno delo*, 50, 2: 125-131

Milošević Arnold, V., Poštrak, M (2003): *Uvod v socialno delo*, Ljubljana: Študentska založba (Knjižna zbirka Scripta).

Milošević Arnold, V. (2009) Uvod- Prostor kot sestavina strokovnega dela.V: Milošević-Arnold, V.(ur.), Urh, Š.(ur.), Grebenc, V., Kladnik, T, Križanič, M., Neuvirt Bokan, S. (2009), *Terensko delo: institucionalni, javni in zasebni prostor socialnega dela*, Ljubljana: Fakulteta za socialno delo. 3-20.

Poštrak M. (2015) Koncepti socialnega dela z mladimi, *Socialno delo*, 54, 3: 269-280.

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

Raziskava CTNERHI Mladi z ulice V: Baligač Baligač (ur.) (1998), *Ulično delo: Preventiva na področju nelagodja, odvisnosti in AIDS-a*, Ljubljana: Salve. 200-214.

Rapoša Tajnšek, P. (2007) Raziskovanje življenjskega sveta uporabnika v širšem kontekstu socialnega dela V: Šugman Bohinc, L., Rapoša, Tajnšek, P., Škrjanc, J., Lešnik, B.(ur): *Življenjski svet uporabnika: Raziskovanja, ocenjevanje in načrtovanje uporabe virov za doseganje zelenih razpletov*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo. 7-24.

Renar, T. (2000) Ranljivost, mladi in zasebno okolje V: Ule, M., Renar, T., Mencin Čeplak, M., Tivader, B. (2000), *Socialna ranljivost mladih*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport, Urad Republike Slovenija za mladino: Založba Aristej. 91-116.

Rus, V. (1990), *Socialna država in družba blaginje*. Ljubljana: Domus.

Sande, M. (2004), *Uporaba drog v družbi tveganj: Vpliv varovalnih dejavnikov in dejavnikov tveganj*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta.

Tivader, B. (2000) Poljubnost mladoletnega prestopništva. V: Ule M., Renar T., Mencin Čeplak M., Tivader B. (2000), *Socialna ranljivost mladih*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport, Urad Republike Slovenija za mladino: Založba Aristej. 135-171.

Tomc, G. (1994), *Profano*. Ljubljana: Krt .

Tomori, M. (2000), Psihosocialni dejavniki pri mladostniškem prestopništvu. V: Šelih A (ur.), *Prestopniško in odklonsko vedenje mladih*, Ljubljana: Bonex.

Ule, M. (2000), Spremembe mladosti ob koncu stoletja V: Ule M., Rener T., Mencin Čeplak M., Tivader B. (2000), *Socialna ranljivost mladih*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport, Urad Republike Slovenija za mladino: Založba Aristej. 17-26.

Ule, M. (2000), Spremembe v življenjskem svetu mladih ali odgovor mladih na vrnitev negotovosti. V: Ule M., Rener T., Mencin Čeplak M., Tivader B. (2000) *Socialna ranljivost mladih*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport, Urad Republike Slovenija za mladino: Založba Aristej. 57-68.

Žorž, B. (2002), *Razvajenost- rak sodobne vzgoje*. Celje: Mohorjeva družba.

SPLETNI VIRI

Cona, Komu smo namenjeni. Dostopno na: <http://www.csd-ljmostepolje.si/cona/komu-smo-namenjeni.aspx>. (11.7.2016).

Društvo za razvoj Skupnostnih programov za mlade. Dostopno na: <http://drustvospm.blogspot.si/> (11.7.2016).

Global definition of social work. Dostopno na: <http://ifsw.org/policies/definition-of-social-work/> (5.7.2016).

Osebna izkaznica programa CONA Fužine. Dostopno na: http://www.csd-ljmostepolje.si/si/205/Osebna_izkaznica.aspx (11.07.2016).

Predstavitev centrov za socialno delo Slovenije. Dostopno na: <http://www.scsd.si/o-scsd.html> (4.7.2016).

Preventivni programi za mlade Slovenije. Dostopno na: <http://ppms-blog.blogspot.si/2011/12/preventivni-programi-za-mlade-slovenije.html> (11.7.2016).

Projekt Skala. Dostopno na: <http://www.donbosko.si/skala/o-nas> (14.6.2016).

RESOLUCIJA o nacionalnem programu socialnega varstva za obdobje 2013-2020. Dostopno na: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=113130> (1.7.2016).

Ustava Republike Slovenije, Splošne določbe 2.člen. Dostopno na: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=199133&stevilka=1409> (10.7.2016).

8 PRILOGE

8.1 SMERNICE ZA INTERVJU ZA ZAPOSLENE

Spol:

Starost:

Vpliv kadra na Program za mlade Cona

1. Če primerjate kadrovske situacije pred leti in danes, kakšne so bile razmere za delo takrat in kakšne so danes?
2. Kako ocenjujete vpliv kadrovske strukture na delo z uporabniki in kvaliteto pomoči uporabnikom?
3. Kako se ob tem počutite?

Donacije in pomoč pred leti in danes

1. Če primerjate donacije in podporo programa pred leti in danes, kako to vpliva na vaše delo?
2. Kdo vam poleg zaposlenih še pomaga?

Glavni koncepti pri delu z mladimi

1. Kateri so vaši glavni oz. vodilni koncepti pri delu z mladimi?
2. Kako se lotite učenja pri učencu z učnimi težavami?
3. Kaj menite, koliko vzgoja staršev vpliva na vaše delo z uporabnikom?
4. Kako mislite da na mlade vpliva ulično delo?

8.2 SMERNICE ZA INTERVJU ZA UPORABNIKE

Spol:

Starost:

1. Kaj počneš v Coni?
2. Koliko časa že obiskuješ Cono?
3. Kolikokrat na teden si tukaj v Coni?
4. S kom sodeluješ?
5. Katerih aktivnosti se udeležuješ?
6. Kako naj bi po tvoje zgledale aktivnosti v Coni, da bi ti bile všeč?
7. Kdo ti pomaga?
8. Kaj ti je všeč v Coni in kaj te moti?
9. Česa si se novega naučil/a, odkar si v Coni?

8.3 INTERVJUJI ZAPOSLENIH

INTERVJU A

Spol: Ž

Starost: 26

K: Če primerjate kadrovske situacije pred leti in danes, kakšne so bile razmere za delo takrat in kakšne so danes?

A: Ko sem pričela z delom sva bili pri samem programu aktivni dve, socialna delavka in jaz kot pripravnica (A1). Sedaj je malce težje, saj je kljub manjšemu številu zaposlenih uporabnikov pa enako ali več (A2).

K: Kako ocenjujete vpliv kadrovske strukture na delo z uporabniki in kvaliteto pomoči uporabnikom?

A: Menim, da sama kvaliteta pomoči zaradi strukture kadra ni upadla (A3). Posledično imamo več dela, a delo z uporabnikom ne trpi (A4).

K: Kako se ob tem počutite?

A: Imam veliko več dela (A5) a sama ne dopuščam da bi me to spravilo v slabo voljo (A6).

K: Če primerjate donacije in podporo programa pred leti in danes, kako to vpliva na vaše delo?

A: Situacija z donacijami danes je slabša, kot je bila pred leti (A7). Ko naprimer organiziramo počitniške programe, tu vključimo veliko našega truda da bi pridobile donacije (A8). V večini donirajo tisti, ki posledično nimajo stroškov (npr. drsališče Zalog) (A9) ki nam vsako leto med jesenskimi in zimskimi počitnicami posodijo drsalke in omogočijo drsanje (A10). Seveda pa so donacije povezane tudi s stanjem krize in financ podjetij (A11).

K: Kdo vam poleg zaposlenih še pomaga pri delu z uporabniki?

A: Definitivno prostovoljci (A12). Letos opažam da v veliki meri mladi ki so brezposelni in iščejo prvo zaposlitev (A13) saj posledično po novem zakonu dobijo višjo denarno socialno pomoč za brezposelne. Število študentov prostovoljcev pa je letos v upadu (A14).

K: Kateri so vaši glavni oz. vodilni koncepti pri delu z mladimi?

A: Delam predvsem na perspektivi moči (A15). Imamo pa veliko aktivnosti ravno zato da se uporabniki skozi šport udeležujejo (A16) npr. potapljanje povezujemo s koncentracijo, jahanje z umirjanjem (A17). Bistvo našega dela pa je celostna obravnava mladostnika (A18) in vključevanje njegove socialne mreže, staršev, šole, učiteljev (A19).

K: Kako se lotite učenja pri učencu z učnimi težavami?

A: Sprva so uporabniki bolj sramežljivi in pridejo na učno pomoč s starši, v večini pa mi sami povejo katera snov jim povzroča težave (A20) in se dogovoriva kolikokrat tedensko se bova srečala in koliko časa se bova učila (A21) seveda pa se ta dogovor spreminja in prilagaja sproti (A22).

K: Kaj meniš, koliko vzgoja staršev vpliva na tvoje delo z uporabnikom?

A: Menim da vpliva na uporabnika samega (A23).

K: Kako vzgoja v drugi kulturi vpliva na uporabnike?

A: Menim, da je to popolnoma odvisno v posameznega uporabnika (A24) nekateri se lažje prilagodijo novi kulturi in načinu življenja, nekateri pa težje (A25).

K: Kako misliš da na mlade vpliva ulično delo?

A: Vpliva v smislu, da sami skupnosti in mladim približamo program, jih seznanimo z našim obstojem (A26).

INTERVJU B

Spol: M

Starost: 49

Vpliv kadra na Program za mlade Cona

K: Če primerjate kadrovske situacije pred leti in danes, kakšne so bile razmere za delo takrat in kakšne so danes?

V: Razmere so popolnoma drugačne (B1). Ko sva z M. ustvarila CONO je bazirala na volonterskem delu (B2) učinek dela pa je bil enak današnjemu ko imamo zaposlen kader (B3). Materijalni pogoji so takrat bili nični in je delovala z našimi financami in vložkom (B4). Z leti se je samo delo bolj profesionaliziralo (B5). A sama volja in pa to da sem pustil odprte okvirje za delo, sem od tem razmišljal in načrtoval kako bi program bil uspešen (B6). To mora biti tvoja življenjska pot in ne samo služba (B7).

K: Kaj pa kadrovske razmere danes?

N: Danes je velika fluktuacija kadra (B8) zaradi posledic recesije in nižje višine sofinanciranja zaposlenih (B9). Posledično pa je tako tudi manj kadra (B10). V zadnjih 6 letih smo izgubili toliko financ za izvedbo, da to pomeni 3 zaposlitve manj (B11).

K: Kako ocenjujete vpliv kadrovske strukture na delo z uporabniki in kvaliteto pomoči uporabnikom?

V: Zaradi večjega ali pa npr. danes ko je manj kadra, delo z uporabnikom in kvaliteta pomoči ne smeta trpeti (B12). Saj imamo s strani financerjev norme, ki jih moramo doseči (B13). Če jih ne dosežemo smo sankcionirani (B14). Dobra, kvalitetna kadrovska struktura je predpogoj za uspešno delo na projektih in tudi

volja do samega dela (B15). Kader mora imeti enake cilje enake motive in se mora v tem videti tudi v prihodnosti (B16) kvaliteta pomoči je odvisna tudi od tega kako se kader razume (B17).

K: Kako se ob tem počutite?

V: pred leti sem se počutil veliko bolje kot danes (B18). Ampak je to moj način življenja, delo in ne služba v kateri moram preživetičas (B19). Delo na katerega hodim s ciljem da bom naredil nekaj dobrega, načrtoval nekaj novega in si pustil odprte okvire (B20).

Donacije in pomoč pred leti in danes

K: Če primerjate donacije in podporo programa pred leti in danes, kako to vpliva na vaše delo?

V: Ob samem pričetku smo bili manj prepoznavni, tako da so bile donacije bolj iz srca (B21). To so bile naše donacije in donacije organizacije, ki so imele dovolj financ (B22). Danes so finančne donacije bolj v smislu za financiranje programa, medtem ko manjših donacij bolj ni (B23). Veliko donacij je v smislu storitev in dela nekih društev (B24). Npr. potapljanje, terapevtsko jahanje ki ga nudijo našim uporabnikom v letu ko pretvorimo v finance govorimo o nekaj tisočih evrov (B25). Med drugim, pa je tudi naloga kadra in njihov vložek v delo pomeni pridobitev donacij (B26) bolj ko je kvaliteten program, lažje podjetja in organizacije donirajo (B27). Torej, dobra praksa je podlaga za dobro donacijo (B28).

K: Kdo vam poleg zaposlenih še pomaga?

V: Že od samega začetka obstoja CONE, nam zaposlenim pomagajo volonterji (B29) predvsem pri družabništvu in učni pomoči (B30).

Glavni koncepti pri delu z mladimi

K: Kateri so vaši glavni oz. vodilni koncepti pri delu z mladimi?

Delamo tudi na opolnomočenju (kompetentost za soočanje) uporabnika (B31). Vendar je celostna obravnava uporabnika je tisti vodilni koncept, ki je uravnotežen sistem pomoči. To delo bazira na svetovanju, informiranju, podpori, vodenju in spremljanju terapevtske obravnave (B32). Sporadično se izvaja tudi socialno delo s skupnostjo (B33). Sami cilji dela z mladimi pri nas pa so, da s celotno obravnavo (B34) preko osebnega odnosa z uporabnikom preraste v način življenja (B35). Posledično bo uporabniku omogočil stabilizacijo življenja (B36). Zaželeno je da imaš kot zaposlen pri našem delu širok pogled, uvajaš nove tehnike in veščine pri delu (B37). Kreativnost je zelo zaželenja (B38).

K: Kako se lotite učenja pri učencu z učnimi težavami?

V: Pri svojih začetkih sem delal tudi pri izvedbi učne pomoči, kot z enim izmed elementov stabilizacije situacije mladostnika (B39) zato da sem z njim lahko delal na osebni rasti (B40). K: Kaj menite, koliko vzgoja staršev vpliva na vaše delo z uporabnikom?

V: Družina je predpogoj za vse, primarna družina je tista ki oblikuje otrokovo osebnost (B41). Njihova podpora je pogoj za delo z mladostnikom (B42). Delati z otrokom brez podpore družine uporabnika, pomeni delati v ne skladju s človekovimi pravicami (B43). V tem primeru nimaš pravne podlage za svoje delo (B44).

K: Kako mislite da na mlade vpliva ulično delo?

V: Ključna je usmerjenost v skupnost, torej sodelovanje s skupnostjo (B45) ko to sodelovanje s skupnostjo upade, zbledijo informacije in vednost o programu za mlade Cona, ki pomaga mladim s Fužin (B46).

Ulično delo je nizkopražno delo in je podlaga za visokopražno delo (B47). Ulično delo mora obstajati kot most, do strokovne in poglobljene obravnave mladostnika znotraj neke institucije (B48). Je pogoj, da se uporabnik preko osebnega stika s teboj odloči za delovni odnos (B49). Uporabnik je ekspert iz izkušenj in skozi ulično delo lahko izveš njegovo pravo zgodbo in njegovo zgodovino (B50).

INTERVJU C

Spol: Ž

Starost: 36

Vpliv kadra na Program za mlade Cona

K: Če primerjate kadrovske situacije pred leti in danes, kakšne so bile razmere za delo takrat in kakšne so danes?

Ka: Razmere so se v nekaterih delih veliko spremenile (C1). Predvsem nam namenljajo vsako leto manj finančnih sredstev (C2) kar se potem odraža v manjšem številu zaposlenih (C3) manj možnosti za kreativno izpeljavo programa, omejen si pri materialu in storitvah, ki bi jih želel ponuditi uporabnikom (C4). Poleg tega so se zvišali standardi za programe (C5) imamo več otrok, tudi obseg »birokratskih« zadev se je povečal (C6) kar tudi povzroča težave na področju kadra – potrebnih bi bilo več strokovnih delavcev (C7).

K: Kako ocenjujete vpliv kadrovske strukture na delo z uporabniki in kvaliteto pomoči uporabnikom?

Ka: Če je kot struktura mišljeno različni profili izobrazbe, potem sem mnenja, da je dobro, da so zaposleni iz različnih področij (C8) saj je tako mogoča širša paleta metod, dejavnosti, kar seveda pozitivno vpliva na kvaliteto dela z uporabniki (C9). Prav tako menim, da je pomembna zastopanost obeh spolov pri tovrstnem delu (C10). Tudi starost zaposlenih vpliva na delo z mladimi (C11).

K: Kako se ob tem počutite?

Ka: Dejstvo je, da je delo na programu takšne narave, da je časovno omejeno (C12). Zame so se prekrile različne okoliščine, kar ima za posledico poslavljanje od tega dela (C13). Ker pa je naše delo res način življenja (C14) je takšno poslavljanje malo težje (C15).

Donacije in pomoč pred leti in danes

K: Če primerjate donacijo in podporo programa pred leti in danes, kako to vpliva na vaše delo?

Ka: Kot sem že prej omenila, je bilo zmanjšano financiranje programov tako s strani MOL kot MDDSZ (C16). Ravno tako pa je močno upadlo tudi doniranje zasebnega sektorja, s katerimi smo si veliko pomagali pri izpeljavi programa (C17). Zato težje pridemo do materiala ali storitev, kar seveda slabo vpliva na izvedbo programa (C18) sploh v smislu raznovrstnosti, zanimivosti v ponudbi.

K: Kdo vam poleg zaposlenih še pomaga?

Ka: V veliki meri nam pomagajo prostovoljci in študenti na praksi, ki prihajajo iz različnih fakultet (C19).

Glavni koncepti pri delu z mladimi

K: Kateri so vaši glavni oz. vodilni koncepti pri delu z mladimi?

Ka: Povezovanje različnih teorij in prevod v prakso s pomočjo občutljivosti za otroka (C20) okolico in okoliščine, v katerih se nahaja (C21). V prvi vrsti je potrebno otroka vzeti kot partnerja pri reševanju njegovih stisk, težav (C22) pri tem pa vključiti njegovo okolje in sodelovati z vsemi pomembnimi ljudmi, institucijami v njegovi mreži (C23). Spoštovanje, neformalen odnos, varen, sproščen prostor pa je osnova (C24) na kateri gradimo odnos z mladimi, preko katerega nagovarjamo težave, ki jih želimo reševati (C25).

K: Kako se lotite učenja pri učencu z učnimi težavami?

Ka: Sodelovanje s šolsko svetovalno službo in učitelji, ki navadno posredujejo konkretne informacije o specifični učni težavi (C26) je vsekakor dobrodošla, tako se lažje pripraviš in prilagodiš prostor, metode, pripomočke (C27). Ker so naši otroci velikokrat nemotivirani za šolsko delo, je najprej potrebno priti skozi to oviro (C28) nujna je velika mera potrpežljivosti (C29).

K: Kaj menite, koliko vzgoja staršev vpliva na vaše delo z uporabnikom?

Ka: Naše delo z uporabniki je jasno zastavljeno, tako cilji kot metode za doseganje le-teh (C30). Seveda pa pri tem upoštevamo različne okoliščine iz katerih otroci izhajajo (C31).

K: Kako mislite da na mlade vpliva ulično delo?

Ka: Ulično delo je super, kar se tiče stika z mladimi, spoznavanja in informiranja (C32). Za intenzivno delo z mladimi, kot ga imamo zastavljeno v naših programih, pa je lahko dopolnilne narave k drugim metodam dela (C33).

INTERVJU D

Spol: Ž

Starost: 34

Vpliv kadra na Program za mlade Cona

K: Če primerjate kadrovske situacije pred leti in danes, kakšne so bile razmere za delo takrat in kakšne so danes?

D: Ko sem tu opravljala prakso, kot študentka je bilo takrat kar veliko zaposlenih (D1). Bila je še politika javnih del, država je takrat pri zaposlitvah pomagala mladim pri prvi zaposlitvi (D2). Država je te zaposlene financirala, a glede na stopnjo izobrazbe jih je bilo potrebno dofinancirati (D3). V zadnjih letih sva v CONI, pri delu z uporabniki bili zaposleni dve socialni delavki (D4). Trenutno sva zaposleni jaz kot strokovna delavka in pa pripravnica (D5). Letos sem v nekem trenutku ob spremembi v kadru tri tedne ostala tudi sama (D6).

K: Kako ocenjujete vpliv kadrovske strukture na delo z uporabniki in kvaliteto pomoči uporabnikom?

D: V trenutku ko sva z V. ostala sama so bile ukinjene nekatere aktivnosti (D7) a sva se trudila da so ostali v CONI in se tu družili (D8). Verjetno so letos ob spremembi kadra uporabniki občutili, da jim ne posvetimo dovolj časa (D9). Sama kvaliteta mislim da ni bila slabša (D10) so pa občutili manjko pozornosti, ali oseb katerih so bili vajeni (D11). Sama sem se uporabnikom zmeraj posvetila, tako da delo z uporabnikom ni trpelo (D12). Birokracija sem pa opravljala po 17. uri ko se je CONA zaprla (D13) ali pa sem naslednji dan prišla kakšno uro prej, tudi žrtvovala kakšen vikend (D14).

K: Kako se ob tem počutite?

D: Stanje mi ni bilo najbolj všeč (D15). Sama imam zelo visoke standarde, tako da ni bilo idealno (D16) a ko nas je bilo zaposlenih več sem vedela da bo delo lažje opravljeno in nisem imela skrbi (D17). Na trenutke sem imela tudi občutke nemoči, nezadovoljstva, nerazumevanja, jeze (D18) a velikokrat tudi občutki ponosa (D19). Ponosa, da sem ohranila kvaliteto dela (D20) in sem bila še zmeraj v velikem stiku z uporabniki in vedela kaj se jim dogaja (D21) kljub pomanjkanju kadra sem imela nadzor (D22).

K: Je delo tu v CONI pripomoglo k tvoji osebni rasti?

D: Da. Delo je pisano na kožo osebi ki želi osebno zrasti (D23). Moraš znati komunicirati tako z mladimi, strežniki, drugimi institucijami, sodelavci na CSD-ju (D24).

Donacije in pomoč pred leti in danes

K: Če primerjate donacije in podporo programa pred leti in danes, kako to vpliva na vaše delo?

D: Veliko se osredotočimo na donacije, ker so velik del financiranja programa (D25). Glede na splošno krizo, je skozi medije ljudem približana stiska in socialna ogorčenost soljudi (D26). Tako da dobivamo donacije tudi v obliki vstopnic, donacije npr. 1. ura v bowling centru (D27) donacije v obliki aktivnosti, ki uporabnikom popestrijo počitniški program (D28). Velik vložek v to pa posvečamo tudi zaposleni s klici, pošiljanjem prošenj in e-pošto donatorjem (D29). Imamo tudi stalne donatorje, ki nam zelo pomagajo (D30).

K: Kdo vam poleg zaposlenih še pomaga?

D: Poleg zaposlenih, so nam v veliko pomoč prostovoljci (D31). Ocenjujem da v zadnjih letih več zunanjih prostovoljcev kot študentov socialnega dela, ki so pri nas v okviru obveznega praktičnega dela (D32). Če primerjam je bilo ob mojem prihodu manj prostovoljcev kot jih je danes (D33). Prostovoljce zelo cenim in jih spoštujem, zmeraj pa sem jim pripravljena tudi pomagati (D34) ali odgovoriti na njihova vprašanja. Prostovoljci nam zelo pomagajo pri druženju (D35) sodelovanju z uporabniki in pa učni pomoči (D36).

Glavni koncepti pri delu z mladimi

K: Kateri so vaši glavni oz. vodilni koncepti pri delu z mladimi?

D: Imeti moraš večino dobre in kvalitetne komunikacije (D37). Kar se tiče metod dela, delamo predvsem s posameznikom, skupino (D38) delo z družino in svojci (D39) ter izvajamo delavnice (D40). Sodelujemo pa tudi z drugimi institucijami (D41). Potrebno je da sodelujemo, širimo njihovo socialno mrežo (D42) krepimo moč starša in uporabnika (D43). Skozi skupni vložek vseh udeležencev pa se kažejo rezultati, pri uporabnikih tudi v obliki zaključevanju šolanja (D44). Trudimo se, da tem družinam uspe čez čas tudi brez naše pomoči (D45).

K: Kako se lotite učenja pri učencu z učnimi težavami?

D: Najprej ugotovim z uporabniku kaj mu povzroča težave (D46). Sama se povežem tudi s šolo in učitelji ter tako poizvem kaj se mora učiti (D47). Nato se dogovoriva za čas učenja in pa sam načrt in razporeditev snovi (D48).

K: Kaj menite, koliko vzgoja staršev vpliva na vaše delo z uporabnikom?

D: Vzgoja staršev je zelo pomembna (D49). Pomembno je da mladi dobijo tudi od staršev sporočilo kaj je dobro in kar ni (D50). Pomembno je da ima starš čas zanj in da poleg nas dobi tudi pozornost staršev, seveda v pravi obliki (D51). Otrok nesme dobiti pozornost samo takrat ko stori napako, ampak predvsem takrat ko naredi kaj dobrega in dobi pohvalo (D52). Pokazati morajo takrat da so ponosni nanj (D53). Starši naših uporabnikov so v večini manj izobraženi ali priseljenci in se pri izvedbi vzgoje držijo striktno svoje kulture (D54) ali pa z otrokom ne preživijo dovolj časa in ne vedo kako otroka primerno vzgojiti (D55). Velikokrat se odločajo za napačen pritop vzgoje h kateremu so primoreni (D56) ker so izgubili kvaliteten odnos s svojim otrokom (D57). Zato mi v CONI nudimo kvalitetno preživet prosti čas, da le tega ne bi preživeli na ulici (D58). Pri nas se prav vsi uporabniki naučijo pravil in jih upoštevajo (D59) mi pa jim posredujemo sporočila kaj je prav in kaj ne, ter kaj od njih pričakujemo (D60). Učimo jih upoštevati meje in pa želimo da so dosledni (D61). Trudimo se da otrok pridobi samozavest in mu pokazati da je v našem dober (D62).

K: Kaj pa je cilj tvojega dela z uporabniki?

D: Definitivno graditi odnose z nami, s starši s širšo socialno mrežo (D63). Uporabnika naučiti tudi dobrega odnosa do soljudi (D64a) graditi nek medgeneracijski odnos (D64b) in ga naučiti dobrih odločitev na dolgi rok (D65). V veliki meri pa graditi njihovo dobro samopodobo skozi pozitivne življenjske izkušnje (D66).

K: Kako mislite da na mlade vpliva ulično delo?

D: Sami nismo veliko vključeni v ulično delo. Vključeni smo v primeru aktivnosti, raznih prireditev, delavnic na prostem (D67). Se mi pa zdi ulično delo zelo pomembno v smislu da mi kot strokovni delavci pristopimo do mladih in ne obratno (D68). Je pa naš cilj v prihodnosti vključevati tudi ulično delo, naprimer da bi enkrat na teden bili zunaj in pristopili do mladih (D69). Pri vsaki naši prireditvi pa sodelujemo tudi s projektom Skala, katerih cilj je ulično delo (D70).

INTERVJU E

Spol: Ž

Vprašalnik za zaposlene pri Programu za mlade Cona

Vpliv kadra na Program za mlade Cona

K: Če primerjate kadrovske situacije pred leti in danes, kakšne so bile razmere za delo takrat in kakšne so danes?

M: Ko smo pričeli z dnevnim centrom CONA Fužine, torej 17-18. let nazaj je bila zaposlena samo ena oseba in pa prostovoljka za polni delovni čas (E1). Z leti pa smo pridobivali tudi nove zaposlene in sicer skozi javni razpis del (E2). V največjem obsegu nas je bilo v nekem trenutku za vse tri skupnostne programe ki sodelujemo (CONA Fužine, Cent'r Most, program Korak) zaposlenih 14 oseb (E3). Danes pa nas je skupaj zaposlenih 7 strokovnih delavcev, od tega je ena pripravnica. (E4) Trenutna situacija s kadrom ni ravno rožnata. (A5) Letos smo dobili tudi manj sredstev za izvedbo programa. (E6)

K: Kako ocenjujete vpliv kadrovske strukture na delo z uporabniki in kvaliteto pomoči uporabnikom?

Število kadra danes zagotovo vpliva na kakovost dela(E7) a se držim pregovora da je včasih boljše malo kvalitetnih strokovnih delavcev, kot več strokovnih delavcev z različnimi cilji(E8). Izguba motivacije zaposlenih pomeni posledično tudi slabša kakovost dela(E9) a tu je dobro imeti gonilni motor, ki motivacijo dvigne.(E10) Poleg tega pa je so zelo pomembni timski sestanki, kjer se psihično očistimo (intervizije)(E11). Če pa gledam celotno obravnavo uporabnika je zaposlenih premalo(E12) saj se fizično hkrati nemoreš v enaki meri posvetiti 25im uporabnikom(E13). Socialno delo je način življenja in ne samo služba ali delo ki se ga opravi v delovnem času.(E14)

K: Kako se ob tem počutite?

M: Ob sami spremembi kadra se ne počutim najbolje.(E15) Vsi zaposleni smo zelo povezani.(E16) Kot sem že rekla to je življenjski stil, a privatnem življenju smo vsi ljudje in nas vsaka sprememba kadra razžalosti in prizadane(E17). Trenutno sicer nisem zadovoljna s situacijo v kateri se nahajamo, a nam bo zagotovo uspelo v to ne dvomim.(E18)

Donacije in pomoč pred leti in danes

K: Če primerjate donacije in podporo programa pred leti in danes, kako to vpliva na vaše delo?

M: Samo delovanje programa je v veliki meri odvisno od donacij.(E19) Ciljamo tudi na Evropska sredstva, a je ta cilj še zelo daleč(E20). Donacij je veliko manj kot jih je bilo pred leti(E21). Danes donacije dobivamo bolj v materialni obliki(E22). Priznati pa moram da se veliko donatorjev danes sklicuje na recesijo(E23). Naš vložek v pridobivanje donacij je ogromen, a žal nimamo dovolj znanja za to kako jih pridobiti.(E24)

K: Kdo vam poleg zaposlenih še pomaga?

M: Poleg zaposlenih nam pomagajo prostovoljci in študenti ki pri nas opravljajo praktično delo(E25). V letošnjem letu so to študentje FSD (E26) socialne pedagogike (E27) in varnostnih ved (E28). Želimo si čim večje število prostovoljcev (E29) saj so nam v veliko pomoč, predvsem pri delu s posameznikom in skupino (E30). Z uporabniki se družijo skozi igre in učno pomoč (E31). Naš cilj je tudi, da bi naši uporabniki nekoč postali prostovoljci, posledično bi tako svoje izkušnje delili z novimi uporabniki.(E32)

Glavni koncepti pri delu z mladimi

K: Kateri so vaši glavni oz. vodilni koncepti pri delu z mladimi?

M: Menim da je najbolj pomembno da to delo rad opravljaš in da ga opravljaš z dobro voljo (E33). Sama ljubezen do tega dela ni dovolj, potreben je občutek do soljudi in fleksibilnost pri delu (E34). To delo postane tvoj življenjski stil (E35)

K: Kako se lotite učenja pri učencu z učnimi težavami?

M: Sprva skleneva dogovor (E36). Zmeraj pa delam z uporabniku na tem, da izvem njegovo življenjsko ozadje (E37). Pri učnih pomočeh se velikokrat poslužujem pohval, včasih pa je boljše da jih pustim da ne počnejo nič (E38). Najhuje je uporabnika siliti v nekaj kar trenutno ne želi početi. Seveda pa se za pomoč in usmeritev obrnem tudi na šolo in tam zaposlene učitelje ali strokovne delavce (E39).

K: Kaj menite, koliko vzgoja staršev vpliva na vaše delo z uporabnikom?

M: Seveda, vzgoja staršev zelo vpliva na uporabnika (E40) saj naši uporabniki živijo doma s svojimi družinami. Torej s starši, starimi starši ali skrbniki. Večina staršev se je nekje na poti vzgajanja svojega otroka izgubila že pri primarni socializaciji (E41). V primeru ko otroku zadaš brazgotine, se tega ne more več spremeniti (E42). V veliki meri se trudimo vsakodnevno komunicirati tudi s starši uporabnikov (E43). Skozi naše delo nudimo podporo in pomoč uporabnikom in njegovi družini, saj so tako rezultati našega dela boljši (E44).

K: Kaj pa je vaš cilj pri delu z uporabniki?

Naš cilj je uporabnika in člane njegove družine opremiti tako dobro, da so sposobni skupnega življenja in sodelovanja ter dogovarjanja (E45).

K: Kako mislite da na mlade vpliva ulično delo?

M: Ulično delo kot samo ima pozitivne učinke. Sami ga stisnemo bolj pod okvire socialnega dela s skupnostjo (E46). Naš program je Skupnostni program za mlade, a imamo vrata odprta za vse generacije in celotno skupnost na Fužinah (E47). Tudi sama moram vedeti kaj se dogaja na Fužinah, kje se mladi zadržujejo, katera družina je v stiski, saj je to bistvo skupnostnega socialnega dela (E48). Dovolj je tudi to, da se z našimi uporabniki sprehodimo do igrišča za nogomet, kjer se pridružijo tudi ostali prebivalci skupnosti s katerimi ob klepetu pridobiš novo zgodbo (E49) osebe ki ima težave in ga povabiš, ter mu poskušaš pomagati. Sodelujemo pa tudi z drugimi organizacijami, se z njimi povežemo zato da bi vedeli kam usmeriti uporabnike (E50).

8.4 INTERVJUJI UPORABNIKOV

INTERVJU A

Spol: M

Starost: 11

1. Kaj počneš v Coni?
Ko sem v CONI, se družim s prijatelji (A1). Velikokrat igramo namizni nogomet(A2a) ali bilijard in playstation (A2b). Vse kar počnem v CONI mi je zelo všeč in sem zelo rad prihajam (A3).
2. Koliko časa že obiskuješ Cono?
V CONO hodim, jo obiskujem že devet mesecev (A4). Toliko časa kolikor tudi živim v Sloveniji (A5).
3. Kolikokrat na teden si tukaj v Coni?
V Cono prihajam vsak dan po šoli (A6). Včasih pridem okoli 12.ure, včasih pa ob 13.uri (A7). Potrudim se sicer, da pridem čimprej, saj je CONA odprta do 17.ure jaz pa sem rad tu (A8).
4. S kom sodeluješ?
V CONI sodelujem z vsemi (A9). Velikokrat mi pri kakšni igri pomagajo prijatelji (A10a) drugače pa se družim in sodelujem z vsemi (A10b). Zelo rad sodelujem tudi z zaposlenimi in prostovoljkami, ki so tu v CONI (A11).
5. Katerih aktivnosti se udeležuješ?
Letos ko sem prišel v CONO sem se zelo veselil aktivnosti (A12). Hodim na nogomet (A13) jahanje (A14) in plavanje (A15). Sedaj smo bili tudi na več dnevnem taboru na Pohorju (A16) v treh dneh smo prehodili 30km in uživali v naravi (A17).
6. Kako naj bi po tvoje zgledale aktivnosti v Coni, da bi ti bile všeč?
CONA mi je že sedaj všeč (A18) in prav tako tudi aktivnosti ki se jih udeležujem (A19). Poleg nogometa je tenis šport katerega bi se rad naučil (A20). Torej vesel bi bil če bi bila v Coni aktivnost tenis, sigurno bi se vpisal na to aktivnost (A21). Zelo rad imam tudi ples, tako da bi to lahko bila tudi redna aktivnost v CONI (A22).
7. Kdo ti pomaga?
Pri igrah mi pomagajo prijatelji (A23) in vsi s katerimi se družim (A24) tudi prostovoljke (A25). Pri domačih nalogah pa mi pomagajo socialne delavke in prostovoljke (A26). Prav tako mi pomagajo tudi pri učenju ali ko pišem kakšen test (A27). Zelo rad sem v družbi vseh v CONI (A28).
8. Kaj ti je všeč v Coni in kaj te moti?
V CONI mi je všeč vse (A29). Všeč so mi igre katere tu lahko igram playstation, biljard, namizni nogomet (A30) prav tako pa so mi všeč tudi prijatelji s katerimi se družim (A31). Všeč mi je tudi to, da lahko vsakogar vprašam za kakšno koli pomoč (A32). V CONI me ne moti popolnoma nič (A33). Zmeraj komaj čakam da grem zopet lahko v CONO, zelo rad sem tu (A34).
9. Česa si se novega naučil/a, odkar si v Coni?
Naučil sem se kar nekaj stvari. Naučil sem se pravil, ki jih moram upoštevati v CONI (A35). Naučil sem se tudi načinov kako uspešno narediti domačo nalogo (A36) in kako, na kakšen način se učiti (A37). Poleg tega sem se v CONI naučil biti odprt za druženje (A38) in pa sodelovati z drugimi (A39). Pridobil sem veliko novih znanj (A40).

INTERVJU B

Spol: Ž

Starost: 13

1. Kaj počneš v Coni?
Ko sem v CONI, se zelo rada družim z vsemi (B1). Vsi so zelo prijazni in tu se počutim zelo lepo, saj imam veliko prijateljev (B2). Tu veliko sodelujemo (B3) se veliko smejemo in šalimo (B4). Seveda pa se poleg tega tu tudi učimo pred pisenjem testov (B5) in delamo domače naloge (B6).
2. Koliko časa že obiskuješ Cono?
V CONI sem že od samega začetka letošnjega leta (B7). Takoj ko smo se preselili v Slovenijo, sem v šoli izvedela za obstoj CONE (B8). Sedaj pa že devet mesecev redno hodim v CONO (B9).
3. Kolikokrat na teden si tukaj v Coni?
Cono obiskujem prav vsak dan (B10). Od ponedeljka do petka se po šoli odpravim v CONO in tu ostanem dokler se ne zapre, do 17.ure (B11). Veliko raje sem tu v CONI, kot pa pred blokom ali na ulici (B12).
4. S kom sodeluješ?
V CONI sodelujem z vsemi od zaposlenih do otrok (B13). Prav z vsemi otroci ki so tu se odlično razumem (B14). Zelo rada pa sodelujem tudi s socialnima delavkama in prostovoljkami, ki mi prav tako zmeraj pomagajo (B15).
5. Katerih aktivnosti se udeležuješ?
Hodim na jahanje (B16) plavanje (B17) in borilne veščine (B18). Zelo rada imam konje zato se zmeraj veselim jahanja (B19). Poleg tega pa hodimo tudi na tabore, kjer imamo zmeraj kakšne aktivnosti ali igre (B20). Ravno prišli smo s taborjenja na Pohorju, bilo je prelepo (B21).

6. Kako naj bi po tvoje zgledale aktivnosti v Coni, da bi ti bile všeč?
Aktivnosti ki se sedaj izvajajo so mi zelo všeč (B22). Želela bi edino, da bi imeli tudi aktivnosti kot so tenis (B23) in pa ples (B24). Čeprav smo se letos učili plesati, bi rada videla da je to stalna aktivnost katere se lahko udeležim (B25).
7. Kdo ti pomaga?
Ko sem v CONI in se moram učiti ali delati domačo nalogo, mi zmeraj pomagajo zaposleni in prostovoljci (B26). Z njimi zelo rada sodelujem (B27). CONA mi zelo pomaga pri šoli, saj dobivam boljše ocene (B28).
8. Kaj ti je všeč v Coni in kaj te moti?
Všeč mi je to da se organizirajo večdnevni tabori, kot sedaj ko smo bili na Pohorju (B29) kmalu bomo odšli tudi na Sončkovno kemptjo (B30). Všeč mi je tudi to, da bomo poleti šli na morje (B31). Pred kratkim smo sodelovali tudi s tujimi umetniki, sama pa imam zelo rada umetnost in mi je celotno sodelovanje z njimi bilo zelo všeč (B32). Z njimi sem se pogovarjala v Angleščini, ki jo imam prav tako rada (B33).
9. Česa si se novega naučil/a, odkar si v Coni?
V CONI sem se naučila lepo pogovarjati (B34) in obnašati (B35) ter spoštovati starejše od mene (B36). Naučila sem se sodelovati z vsemi pri igrah (B37) in jih pošteno igrati, ne pa goljufati (B38). S pravili CONE sem se naučila tudi biti dobre volje in ne pritoževati (B39).

INTERVJU C

Spol: M

Starost: 16

1. Kaj počneš v Coni?
Ko sem v CONI igram igrice (C1). Zelo rad igram biljard in playstation (C2). Ko sem tu se tudi veliko družim s prijatelji, zaposlenimi in prostovoljci (C3).
2. Koliko časa že obiskuješ Cono?
V CONO hodim že dobro leto (C4).
3. Kolikokrat na teden si tukaj v Coni?
V CONO prihajam kar vsak dan po tem, ko končam s poukom (C5).
4. S kom sodeluješ?
Pri igrah veliko sodelujem s prijatelji in se z njimi družim (C6) prav tako pa sodelujem tudi z zaposlenimi in prostovoljkami (C7) ki jih je kar veliko (C8).
5. katerih aktivnosti se udeležuješ?
Aktivnosti na katere hodim sta nogomet (C9) in plavanje (C10). Zelo rad pa se udeležujem tudi taborov, ki jih organizirajo in tam sodelujem pri aktivnostih (C11).
6. Kako naj bi po tvoje zgledale aktivnosti v Coni, da bi ti bile všeč?
Aktivnosti tu so mi zelo všeč (C12) prav nobene aktivnosti nebi dodal, saj so mi te čisto dovolj (C13) in prave po mojem okusu (C14).
7. Kdo ti pomaga?
Pri učenju za spraševanja in teste mi v večini pomagajo zaposleni (C15) in pa različni prostovoljci (C16) študenti na praksi (C17).
8. Kaj ti je všeč v Coni in kaj te moti?
Čisto vse kar se dogaja v CONI mi je všeč (C18) in ni stvari, ki bi me tu motila (C19).
9. Česa si se novega naučil/a, odkar si v Coni?
Odkar obiskujem CONO, sem se naučil upoštevati pravila (C20). Prav tako pa sem se naučil biti prijazen z vsemi (C21). Naučil sem se tudi načina, kako uspešno reševati težave (C22) in se z njimi soočiti (C23) predvsem pa sem se naučil spoštovati vse ljudi okoli sebe (C24).

INTERVJU D

Spol: Ž

Starost: 20

1. Kaj počneš v Coni?
Ko sem v CONI, se zelo rada družim z vsemi (D1) saj se tu počutim odlično (D2). Zelo sem vesela, ker lahko obiskujem CONO (D3) saj tu izvem marsikaj novega (D4) in se tudi sprostim in nasmejem (D5). Tu mi je zelo všeč (D6).
2. Koliko časa že obiskuješ Cono?
CONO obiskujem odkar sem tu (D7). Torej malo manj kot leto dni (D8).
3. Kolikokrat na teden si tukaj v Coni?

CONO obiskujem zelo redno. Če nimam drugih obvez, sem tu z veseljem vsak dan (D9) od 13. ure pa tja do 17. ure ko se CONA zapre (D10).

4. S kom sodeluješ?
V CONI sodelujem z vsemi (D11). Tako z otroci skozi igre in aktivnosti (D12) kot tudi pri pogovorih z zaposlenimi in prostovoljci (D13). Še posebej če si v Sloveniji na novo, se počutiš zelo čudno (D14) saj nobenega ne poznaš. Ravno tu v CONI, pa zaradi druženja z vsemi sama tega čudnega občutka nisem dobila, za kar sem jim zelo hvaležna (D15).
5. Katerih aktivnosti se udeležuješ?
Udeležujem se brilnih veščin (D16). Sem pa sodelovala tudi pri plesu (D17) ki smo ga letos sicer imeli le kakšen mesec in nas je učila plesati ena izmed zaposlenih socialnih delavk (D18). Udeležujem se tudi taborov, kot je bilo sedaj Pohorje (D19) kjer smo presegli sami sebe in prehodili zelo dolgo pot (D20) a je bilo vredno saj smo se imeli super (D21) in se skozi tabor veliko družili in uživali (D22).
6. Kako naj bi po tvoje zgledale aktivnosti v Coni, da bi ti bile všeč?
Definitivno si želim več plesa, saj sem v plesu zelo dobra (D23). To je aktivnost ki mi je zelo všeč in imam občutek za ritem (D24). Ples bi lahko bil redna aktivnost skozi vse leto (D25).
7. Kdo ti pomaga?
Ko sem v CONI mi pomagajo prav vsi (D26). Še posebej pri učenju nekih novih stvari mi pomagata socialni delavki (D27) študentke in pa prostovoljke (D28). Všeč mi je ker jih je veliko (D29).
8. Kaj ti je všeč v Coni in kaj te moti?
V CONI mi je všeč prav to, da se veliko družimo med seboj in pa veliko sodelujemo (D30). Bodisi je to sodelovanje skozi igre (D31) ali pa sodelovanje skozi učenje (D32). Pravzaprav, moram reči da so mi zelo všeč igre ki se tu nahajajo torej, namizni nogomet, biljard, playstation in še veliko drugih (D33). Prav rade volje pa hodim tudi na izlete in večdnevne tabore (D34) ki so mi zmeraj zelo všeč in polni novih doživetij (D35). V CONI me prav nič ne moti (D36).
9. Česa si se novega naučil/a, odkar si v CONI?
Tu sem se naučila veliko novih stvari (D37). Povdarek bi mogoče dala na sklepanje novih prijateljstev (D38) upoštevanja pravil (D39) in pa novega znanja slovenskega jezika (D40). Priznati moram, da sem zelo rada tu (D41) in sem tudi zelo rada v družbi vseh (D42).

INTERVJU E

Spol: M

Starost: 14

1. Kaj počneš v Coni?
Ko sem tu se zelo rad družim s svojimi prijatelji (E1). Rad igram tudi igre, zelo dober sem pri namiznem nogometu (E2). Drugače se pa tu tudi učim (E3) in delam domače naloge (E4).
2. Koliko časa že obiskuješ Cono?
S presledki lahko rečeva, da CONO obiskujem približno leto in en mesec (E5). Lani sem hodil v CONO tri mesece, potem pa sem nehal (E6). Letos pa obiskujem CONO že od samega začetke (E7).
3. Kolikokrat na teden si tukaj v Coni?
V CONI sem vsak dan (E8). Torej lahko rečeva da sem tu vsak dan po končanem pouku (E9) od ponedeljka, do petka (E10).
4. S kom sodeluješ?
Veliko sodelujem z zaposlenimi v CONI in prostovoljkama, ki se z menoj učita in delata domače naloge (E11). Skozi igre in druženje pa sodelujem prav z vsemi (E12).
5. Katerih aktivnosti se udeležuješ?
Za zdaj hodim samo na nogomet (E13). Poleg tega pa grem zmeraj na tabore, ki jih tu organizirajo (E14) in se tam družim in sodelujem pri aktivnostih (E15).
6. Kako naj bi po tvoje zgledale aktivnosti v Coni, da bi ti bile všeč?
Zelo rad bi videl, če bi imeli tu kakšne aktivnosti kot so streljanje tarče (E16) ali paintball (E17). Poleg tega da bi bilo zanimivo, bi se verjetno skozi te aktivnosti naučili upoštevanja (E18) in sodelovanja v ekipi (E19).
7. Kdo ti pomaga?
Zmeraj se tu lahko zanesem na zaposlene in prostovoljke (E20) ki so mi zmeraj pripravljeni pomagati, ko je le to potrebno (E21).
8. Kaj ti je všeč v Coni in kaj te moti?

Če dobro pomislim, tu ni stvari ki bi me motila ali mi ne bila všeč (E22). Prav vse mi je všeč in ničesar nebi menjal (E23). Zelo všeč mi je, ker nas je v CONI zelo veliko (E24) in se skupaj družimo (E25).

9. Česa si se novega naučil/a, odkar si v Coni?

Kar mi zelo veliko pomeni je da sem se naučil govoriti slovenski jezik (E26). Poleg tega sem se naučil kako biti dober prijatelj (E27) kako sodelovati (E28). Naučil sem se tudi tega, da sem velikokrat lahko dobre volje (E29). Naučil sem se spoštovanja vseh (E30) prostovoljki pa sta me naučili na kakšen način naj se učim (E31). Predvsem pa sem se naučil upoštevati dana pravila (E32).

8.5 TABELE KODIRANJA INTERVJUJEV Z ZAPOSLENIMI

INTERVJU A

ŠT. IZJAVE	IZJAVA	POJEM	KODA	NADKODA	TEMA
A1	Ko sem pričela z delom sva bili pri samem programu aktivni dve, socialna delavka in jaz kot pripravnica	Socialna delavka in pripravnica	Zaposleni pred leti	kader	Kadrovske razmere
A2	Sedaj je malce težje, saj je kljub manjšemu številu zaposlenih uporabnikov pa enako ali več	Premalo zaposlenih	Zaposleni danes	kader	Kadrovske razmere
A3	Menim, da sama kvaliteta pomoči zaradi strukture kadra ni upadla	Kvaliteta pomoči ni upadla	Kakovost dela	kvaliteta	Kadrovska struktura in kvaliteta pomoči
A4	Posledično imamo več dela, a delo z uporabnikom ne trpi	Delo z uporabnikom ne trpi	Kakovost dela	kvaliteta	Kadrovska struktura in kvaliteta pomoči
A5	Imam veliko več dela,	Premalo zaposlenih	Zaposleni danes	kader	Kadrovske razmere
A6	a sama ne dopuščam da bi me to spravilo v slabo voljo	Ne dopuščam si slabe volje	počutje		Počutje zaposlenih
A7	Situacija z donacijami danes je slabša,	Veliko manj donacij	Donacije danes		donacije

	kot je bila pred leti				
A8	Ko naprimer oragniziramo počitniške programe, tu vključimo veliko našega truda da bi pridobile donacije	Ogromen vložek zaposlenih pri donacije	Vložek zaposlenih	kvaliteta	Kadrovska struktura in kvaliteta pomoči
A9	V večini donirajo tisti, ki posledično nimajo stroškov (npr. drsališče Zalog)	Donacije v obliki aktivnosti	Donacije danes		donacije
A10	ki nam vsako leto med jesenskimi in zimskimi počitnicami posodijo drsalke in omogočijo drsanje	Izposoja drsalk	Donacije danes		donacije
A11	Seveda pa so donacije povezane tudi s stanjem krize in financ podjetij	Sklicevanje na recesijo	Sklicevanje na recesijo		donacije
A12	Definitivno prostovoljci	prostovoljci	prostovoljci		Pomoč zaposlenim
A13	Letos opažam da v veliki meri mladi ki so brezposelni in iščejo prvo zaposlitev	mladi brezposelni	prostovoljci		Pomoč zaposlenim
A14	Število študentov prostovoljcev pa je letos v upadu	Število študentov prostovoljcev upada	Število študentov prostovoljcev upada	prostovoljci	Pomoč zaposlenim
A15	Delam predvsem na perspektivi moči	Perspektiva moči	Perspektiva moči	Koncept dela z mladimi	Metode socialnega dela
A16	Imamo pa veliko aktivnosti ravno	Udejanjanje skozi šport	Udejanjanje skozi šport	Koncept dela z mladimi	Metode socialnega dela

	zato da se uporabniki skozi šport udejanjajo				
A17	npr. potapljanje povezujemo s koncentracijo, jahanje z umirjanjem	Udejanjanje skozi šport	Udejanjanje skozi šport	Koncept dela z mladimi	Metode socialnega dela
A18	Bistvo našega dela pa je celostna obravnava mladostnika	Bistvo našega dela z uporabniki	Bistvo našega dela z uporabniki	Celostna obravnava	Metode socialnega dela
A19	in vključevanje njegove socialne mreže, staršev, šole, učiteljic	Vključevanje socialne mreže	Vključevanje socialne mreže	Socialna mreža	Metoda socialnega dela
A20	Sprva so uporabniki bolj sramežljivi in pridejo na učno pomoč s starši, v večini pa mi sami povedo katera snov jim povzroča težave	povedo kaj jim povzroča težave	Način dela pri učni pomoči	Koncept dela z mladimi	Metode socialnega dela
A21	in se dogovoriva kolikokrat tedensko se bova srečala in koliko časa se bova učila	Sklepanje dogovora	Način dela pri učni pomoči	Koncept dela z mladimi	Metode socialnega dela
A22	seveda pa se ta dogovor spreminja in prilagaja sproti	Prilagajanje dogovora sproti	Način dela pri učni pomoči	Koncept dela z mladimi	Metode socialnega dela
A23	Menim da vpliva na uporabnika samega	na uporabnika	Vpliv vzgoje		vzgoja
A24	Menim, da je to popolnoma odvisno od posameznega uporabnika	odvisno od posameznika	Vpliv vzgoja		vzgoja

A25	nekateri se lažje prilagodijo novi kulturi in načinu življenja, nekateri pa težje	v drugi kulturi, prilagajanje novi kulturi	Vpliv vzgoje		vzgoja
A26	Vpliva v smislu, da sami skupnosti in mladim približamo program, jih seznanimo z našim obstojem	Seznanjamo skupnost z našim obstojem	Ulično delo	Koncept dela s skupnostjo	Metoda socialnega dela

INTERVJU B

ŠT.IZJAVE	IZJAVA	POJEM	KODA	NADKODA	TEMA
B1	Razmere so popolnoma drugačne	Popolnoma drugačne	Popolnoma drugačne		Kadrovske razmere
B2	Ko sva z M. ustvarila CONO je bazirala na volunteerskem delu	volunterji	Zaposleni ob pričetku	kader	Kadrovske razmere
B3	učinek dela pa je bil enak današnjemu ko imamo zaposlen kader	Kakovost dela enaka	Kakovost dela	kvaliteta	Kadrovska struktura in kvaliteta pomoči
B4	Materijalni pogoji so takrat bili nični in je delovala z našimi financami in vložkom	Nače finance	Sredstva nekoč	sredstva	Kadrovske razmere
B5	Z leti se je samo delo bolj profesionaliziralo	Delo profesionalizirano	Kakovost dela	kvaliteta	Kadrovska struktura in kvaliteta pomoči
B6	A sama volja in pa to da sem pustil odprte okvirje za delo, sem od tem razmišljal in načrtoval kako bi program bil uspešen	Odrpti okviri za delo	Kvaliteta zaposlenih	kvaliteta	Kadrovska struktura in kvaliteta pomoči

B7	To mora biti tvoja življenjska pot in ne samo služba	Življenjska pot	Socialno delo način življenja		Metoda socialnega dela
B8	Danes je velika fluktuacija kadra	Fluktuacija kadra	Zaposleni danes	kader	Kadrovske razmere
B9	zaradi posledic recesije in nižje višine sofinanciranja zaposlenih	Nižje financiranje zaposlenih	Financiranje zaposlenih	sredstva	Kadrovske razmere
B10	Posledično pa je tako tudi manj kadra	Manj kadra	Manj kadra	Zaposleni danes	Kadrovske razmere
B11	V zadnjih 6 letih smo izgubili toliko financ za izvedbo, da to pomeni 3 zaposlitve manj	Manj sredstev za izvedbo v zadnjih 6 letih		sredstva	Kadrovske razmere
B12	Zaradi večjega ali pa npr. danes ko je manj kadra, delo z uporabnikom in kvaliteta pomoči ne smeta trpeti	Delo z uporabnikom ne trpi	Kakovost dela	kvaliteta	Kadrovska struktura in kvaliteta pomoči
B13	Saj imamo s strani financerjev norme, ki jih moramo doseči	Višje norme	Višji standardi	standardi	Kadrovske razmere
B14	Če jih ne dosežemo smo sankcionirani	sankcije	Ne doseganje standardov	standardi	Kadrovske razmere
B15	Dobra, kvalitetna kadrovska struktura je predpogoj za uspešno delo na projektih in tudi volja do samega dela	Dobra kvaliteta zaposlenih pogoj za uspeh	Kvaliteta zaposlenih	kvaliteta	Kadrovska struktura in kvaliteta pomoči
B16	Kader mora imeti enake cilje enake motive in se mora v tem videti tudi v prihodnosti	Enaki cilji	Kvaliteta zaposlenih	kvaliteta	Kadrovska struktura in kvaliteta pomoči
B17	kvaliteta pomoči je odvisna tudi od tega kako se kader razume	Razumevanje kadra	Kakovost dela	kvaliteta	Kadrovska struktura in kvaliteta pomoči

B18	pred leti sem se počutil veliko bolje kot danes	Včasih bolje kot danes	počutje		Počutje zaposlenih
B19	Ampak je to moj način življenja, delo in ne služba v kateri moram preživeti čas	Socialno delo način življenja	Socialno delo način življenja		Metode socialnega dela
B20	Delo na katerega hodim s ciljem da bom naredil nekaj dobrega, načrtoval nekaj novega in si pustil odprte okvire	Odperti okviri za delo	Kvaliteta zaposlenih	kvaliteta	Kadrovska struktura in kvaliteta pomoči
B21	Ob samem pričetku smo bili manj prepoznavni, tako da so bile donacije bolj iz srca	Donacije iz srca	Donacije nekoč		donacije
B22	To so bile naše donacije in donacije organizacije, ki so imele dovolj financ	Donacije organizacij	Donacije nekoč		donacije
B23	Danes so finančne donacije bolj v smislu za financiranje programa, medtem ko manjših donacij bolj ni	Donacije za financiranje programa	Sredstva danes	Sredstva	Kadrovske razmere
B24	Veliko donacij je v smislu storitev in dela nekih društev	Donacije v obliki storitev ali del	Donacije danes		donacije
B25	Npr. potapljanje, terapevtsko jahanje ki ga nudijo našim uporabnikom v letu ko pretvorimo v finance govorimo o nekaj tisočih evrov	Donacije v obliki aktivnosti	Donacije danes		donacije
B26	Med drugim, pa je tudi naloga kadra in njihov vložek v	Pridobitev donacij	Vložek zaposlenih	kvaliteta	Kadrovska struktura in kvaliteta pomoči

	delo pomeni pridobitev donacij				
B27	bolj ko je kvaliteten program, lažje podjetja in organizacije donirajo	Boljša kakovost več donacij	Kakovost dela	kvaliteta	Kadrovska struktura in kvaliteta pomoči
B28	Torej, dobra praksa je podlaga za dobro donacijo	Boljša kakovost več donacij	Kakovost dela	kvaliteta	Kadrovska struktura in kvaliteta pomoči
B29	Že od samega začetka obstoja CONE, nam zaposlenim pomagajo volonterji	prostovoljci	prostovoljci		Pomoč zaposlenim
B30	predvsem pri družabništvu in učni pomoči	Druženje, igra in učna pomoč	Pomoč prostovoljcev	prostovoljci	Pomoč zaposlenim
B31	Delamo tudi na opolnomočenju (kompetentost za soočanje) uporabnika	Krepitev moči	Krepitev moči	Koncept dela z mladimi	Metode socialnega dela
B32	Vendar je celostna obravnava uporabnika je tisti vodilni koncept, ki je uravnotežen sistem pomoči. To delo bazira na svetovanju, informiranju, podpori, vodenju in spremljanju terapevtske obravnave	svetovanju, informiranju, podpori, vodenju in spremljanju terapevtske obravnave	Uravnotežen sistem pomoči	Celostna obravnava	Metode socialnega dela
B33	Sporadično se izvaja tudi socialno delo s skupnostjo	Sporadično s celostno obravnavo	Sporadično s celostno obravnavo	Koncept dela s skupnostjo	Metoda socialnega dela
B34	Sami cilji dela z mladimi pri nas pa so, da s celotno obravnavo	Celostna obravnava način življenja	Jasno zastavljeni cilji in metode	Koncept dela z mladimi	Metode socialnega dela

B35	preko osebnega odnose z uporabnikom preraste v način življenja	Celostna obravnava način življenja	Jasno zastavljeni cilji in metode	Koncept dela z mladimi	Metode socialnega dela
B36	Posledično bo uporabniku omogočil stabilizacijo življenja	Stabilizacija življenja	Jasno zastavljeni cilji in metode	Koncept dela z mladimi	Metode socialnega dela
B37	Zaželjeno je da imaš kot zaposlen pri našem delu širok pogled, uvajaš nove tehnike in veščine pri delu	Širok pogled nove tehnike	Kvaliteta zaposlenih	kvaliteta	Kadrovska struktura in kvaliteta pomoči
B38	Kreativnost je zelo zaželjena	kreativnost	Kvaliteta zaposlenih	kvaliteta	Kadrovska struktura in kvaliteta pomoči
B39	Pri svojih začetkih sem delal tudi pri izvedbi učne pomoči, kot z enim izmed elementov stabilizacije situacije mladostnika	Stabilizacija situacije	Način dela pri učni pomoči	Koncept dela z mladimi	Metode socialnega dela
B40	zato da sem z njim lahko delal na osebni rasti	Osebna rast uporabnika	Način dela pri učni pomoči	Koncept dela z mladimi	Metode socialnega dela
B41	Družina je predpogoj za vse, primarna družina je tista ki oblikuje otrokovo osebnost	Družina je predpogoj za vse	Vpliv vzgoje		vzgoja
B42	Njihova podpora je pogoj za delo z mladostnikom	Podpora staršev	Sodelovanje s starši	Koncept dela z mladimi in družino	Metode socialnega dela
B43	Delati z otrokom brez podpore družine uporabnika, pomeni delati v ne skladju s človekovimi pravicami	Podpora staršev	Sodelovanje s starši	Koncept dela z mladimi in družino	Metode socialnega dela

B44	V tem primeru nimaš pravne podlage za svoje delo	Če ni sodelovanja ni podlage za delo	Sodelovanje s starši	Koncept dela z mladimi in družino	Metode socialnega dela
B45	Ključna je usmerjenost v skupnost, torej sodelovanje s skupnostjo	sodelovanje s skupnostjo	Socialno delo s skupnostjo	Koncept dela s skupnostjo	Metode socialnega dela
B46	ko to sodelovanje s skupnostjo upade, zbledijo informacije in vednost o programu za mlade Cona, ki pomaga mladim s Fužin	Sodelovanje s skupnostjo	Socialno delo s skupnostjo	Koncept dela s skupnostjo	Metode socialnega dela
B47	Ulično delo je nizkopražno delo in je podlaga za visokopražno delo	Podlaga za visokopražno delo	Ulično delo	Koncept dela s skupnostjo	Metode socialnega dela
B48	Ulično delo mora obstajati kot most, do strokovne in poglobljene obravnave mladostnika znotraj neke institucije	poglobljena obravnava mladostnika	Ulično delo	Koncept dela s skupnostjo	Metode socialnega dela
B49	Je pogoj, da se uporabnik preko osebnega stika s teboj odloči za delovni odnos	Pogoj za delovni odnos	Ulično delo	Koncept dela s skupnostjo	Metode socialnega dela
B50	Uporabnik je ekspert iz izkušenj in skozi ulično delo lahko izveš njegovo pravo zgodbo in njegovo zgodovino	Uporabnik ekspert iz izkušenj	Uporabnik ekspert iz izkušenj	Koncept dela z mladimi	Metode socialnega dela

INTERVJU C

ŠT.IZJAVE	IZJAVA	POJEM	KODA	NADKODA	TEMA
C1	Razmere so se v nekaterih delih	Razmere danes spremenjene	Sredstva danes	sredstva	Kadrovske razmere

	veliko spremenile				
C2	Predvsem nam namenjajo vsako leto manj finančnih sredstev	Manj finančnih sredstev	Sredstava danes	sredstva	Kadrovske razmere
C3	kar se potem odraža v manjšem številu zaposlenih	Premalo zaposlenih	Zaposleni danes	kader	Kadrovske razmere
C4	manj možnosti za kreativno izpeljavo programa, omejen si pri materialu in storitvah, ki bi jih želel ponuditi uporabnikom	manj možnosti za kreativno izpeljavo programa	Sredstva danes	sredstva	Kadrovske razmere
C5	Poleg tega so se zvišali standardi za programe	Višji standardi	standardi	standardi	Kadrovske razmere
C6	imamo več otrok, tudi obseg »birokratskih« zadev se je povečal	Več birokracije	Birokratsko delo	kvaliteta	Kadrovska struktura in kvaliteta pomoči
C7	kar tudi povzroča težave na področju kadra – potrebnih bi bilo več strokovnih delavcev	Premalo zaposlenih	Zaposleni danes	kader	Kadrovske razmere
C8	Če je kot struktura mišljeno različni profili izobrazbe, potem sem mnenja, da je dobro, da so zaposleni iz	zaposleni iz različnih področij	Zaposleni danes	kader	Kadrovske razmere

	različnih področij				
C9	saj je tako mogoča širša paleta metod, dejavnosti, kar seveda pozitivno vpliva na kvaliteto dela z uporabniki	Širša paleta metod dela	Kvaliteta dela	kvaliteta	Kadrovska struktura in kvaliteta pomoči uporabnikom
C10	Prav tako menim, da je pomembna zastopanost obeh spolov pri tovrstnem delu	Oba spola zaposlenih	Zaposleni danes	kader	Kadrovske razmere
C11	Tudi starost zaposlenih vpliva na delo z mladimi	Starost zaposlenih	Kakovost dela	kvaliteta	Kadrovska struktura in kvaliteta pomoči uporabnikom
C12	Dejstvo je, da je delo na programu takšne narave, da je časovno omejeno	Delo časovno tu omejeno	Delo časovno omejeno		Kadrovske razmere
C13	Zame so se prekrile različne okoliščine, kar ima za posledico poslavljanje od tega dela	Poslavljanje od dela	Poslavljanje od dela		Kadrovske razmere
C14	Ker pa je naše delo res način življenja	Socialno delo način življenja	Socialno delo način življenja		Metode socialnega dela
C15	je takšno poslavljanje malo težje	Polavljanje težko	Povezanost kadra	Kader	Kadrovske razmere
C16	Kot sem že prej omenila, je bilo zmanjšano financiranje programov tako s strani MOL kot MDDSZ	Manj finančnih sredstev	Sredstva danes	sredstva	Kadrovske razmera

C17	Ravno tako pa je močno upadlo tudi doniranje zasebnega sektorja, s katerimi smo si veliko pomagali pri izpeljavi programa	Manj sredstev za izvedbo	Sredstva danes	sredstva	Kadrovske razmere
C18	Zato težje pridemo do materiala ali storitev, kar seveda slabo vpliva na izvedbo programa	Manj financ, slabša izvedba programa	Kakovost dela	kvaliteta	Kadrovska struktura in kvaliteta pomoči
C19	V veliki meri nam pomagajo prostovoljci in študenti na praksi, ki prihajajo iz različnih fakultet	Prostovoljci in študentje na praksi	Prostovoljci in študentje na praksi		Pomoč zaposlenim
C20	Povezovanje različnih teorij in prevod v prakso s pomočjo občutljivosti za otroka	Povezovanje teorij, prevod v prakso	Povezovanje teorij, prevod v prakso		Metode socialnega dela
C21	okolico in okoliščine, v katerih se nahaja	Občutljivost za dela z mladimi	Občutljivost za dela z mladimi	Koncept dela z mladimi	Metode socialnega dela
C22	V prvi vrsti je potrebno otroka vzeti kot partnerja pri reševanju njegovih stisk, težav	Uporabnik je partner pri reševanjih	Uporabnik je partner pri reševanju	Koncept dela z mladimi	Metode socialnega dela
C23	pri tem pa vključiti njegovo okolje in sodelovati z vsemi pomembnimi ljudmi,	Povezovanje s socialno mrežo	Povezovanje z uporabniku pomembnimi ljudmi	Socialna mreža	Metode socialnega dela

	inštitucijami v njegovi mreži				
C24	Spoštovanje, neformalen odnos, varen, sproščen prostor pa je osnova	Neformalen odnos	Spoštovanje uporabnika	Koncept dela z mladimi	Metode socialnega dela
C25	na kateri gradimo odnos z mladimi, preko katerega nagovarjamo težave, ki jih želimo reševati	Z željo rešiti težave	Gradnja odnosa	Koncept dela z mladimi	Metode socialnega dela
C26	Sodelovanje s šolsko svetovalno službo in učitelji, ki navadno posredujejo konkretne informacije o specifični učni težavi	Pomoč šole in tam zaposlenih	Povezovanje z drugimi ustanovami	Socialna mreža	Metode socialnega dela
C27	je vsekakor dobrodošla, tako se lažje pripraviš in prilagodiš prostor, metode, pripomočke	Pomoč šole in zaposlenih	Način dela pri učni pomoči	Koncept dela z mladimi	Metode socialnega dela
C28	Ker so naši otroci velikokrat nemotivirani za šolsko delo, je najprej potrebno priti skozi to oviro	Priti skozi oviro	Način dela pri učni pomoči	Koncept dela z mladimi	Koncept dela z mladimi
C29	nujna je velika mera potrpežljivosti	potrpežljivost	Način dela pri učni pomoči	Koncept dela z mladimi	Metoda socialnega dela
C30	Naše delo z uporabniki je jasno zastavljeno, tako cilji kot metode za	Naše delo jasno zastavljeno	Jasno zastavljeni cilji in metode	Koncept dela z mladimi	Metoda socialnega dela

	doseganje le- teh				
C31	Seveda pa pri tem upoštevamo različne okoliščine iz katerih otroci izhajajo	Upoštevanje okoliščin	Življenjske zgodbe	Celostna obravnava	Metode socialnega dela
C32	Ulično delo je super, kar se tiče stika z mladimi, spoznavanja in informiranja	Stik z mladimi, informiranje	Ulično delo	Koncept dela s skupnostjo	Metoda socialnega dela
C33	Za intenzivno delo z mladimi, kot ga imamo zastavljenega v naših programih, pa je lahko dopolnilne narave k drugim metodam dela	Dopolnilo k drugim metodam	Ulično delo	Koncept dela s skupnostjo	Metoda socialnega dela

INTERVJU D

ŠT.IZJAVE	IZJAVA	POJEM	KODA	NADKODA	TEMA
D1	Ko sem tu opravljala prakso, kot študentka je bilo takrat kar veliko zaposlenih	Veliko zaposlenih	Zaposleni pred leti	kader	Kadrovske razmere
D2	Bila je še politika javnih del, država je takrat pri zaposlitvah pomagala mladim pri prvi zaposlitvi	Zaposleni z javnega razpisa	Zaposleni pred leti	kader	Kadrovske razmere
D3	Država je te zaposlene financirala, a glede na stopnjo izobrazbe jih je bilo potrebno dofinancirati	Potrebno dofinancirati kader	Sredstva nekoč	sredstva	Kadrovske razmere

D4	V zadnjih letih sva v CONI, pri delu z uporabniki bili zaposleni dve socialni delavki	Dve socialni delavki	Zaposleni pred leti	kader	Kadrovske razmere
D5	Trenutno sva zaposleni jaz kot strokovna delavka in pa pripravnica	Socialna delavka in pripravnica	Zaposleni danes	kader	Kadrovske razmere
D6	Letos sem v nekem trenutku ob spremembi v kadru tri tedne ostala tudi sama	Tri tedne sem bila sama, 1 socialna delavka	Zaposleni danes	kader	Kadrovske razmere
D7	V trenutku ko sva z V. ostala sama so bile ukinjene nekatere aktivnosti	Kratko ukinjene aktivnosti	Kratko ukinjene aktivnosti		aktivnosti
D8	a sva se trudila da so ostali v CONI in se tu družili	Druženje v Coni	druženje		aktivnosti
D9	Verjetno so letos ob spremembi kadra uporabniki občutili, da jim ne posvetimo dovolj časa	ne posvečamo dovolj časa	Občutek uporabnikov	kvaliteta	Kadrovska struktura in kvaliteta pomoči
D10	Sama kvaliteta mislim da ni bila slabša	Kakovost dela enaka	Kakovost dela	kvaliteta	Kadrovska struktura in kvaliteta pomoči
D11	so pa občutili manjko pozornosti, ali oseb katerih so bili vajeni	manj pozornosti	Občutek uporabnikov	kvaliteta	Kadrovska struktura in kvaliteta pomoči
D12	Sama sem se uporabnikom zmeraj posvetila, tako da delo z uporabnikom ni trpelo	Delo z uporabnikom ne trpi	Kakovost dela	kvaliteta	Kadrovska struktura in kvaliteta pomoči
D13	Birokracijo sem pa opravljala po 17.uri ko se je CONA zaprla	urejam po zaprtju CONE	Birokratsko delo	kvaliteta	Kadrovska struktura in kvaliteta pomoči

D14	ali pa sem naslednji dan prišla kakšno uro prej, tudi žrtvovala kakšen vikend	Urejam naslednji dan ali ob vikendih	Birokratsko delo	kvaliteta	Kadrovska struktura in kvaliteta pomoči
D15	Stanje mi ni bilo najbolj všeč	Ni mi bilo všeč	počutje		Počutje zaposlenih
D16	Sama imam zelo visoke standarde, tako da ni bilo idealno	Imam visoke standarde	Višji standardi		standardi
D17	a ko nas je bilo zaposlenih več sem vedela da bo delo lažje opravljeno in nisem imela skrbi	Več zaposlenih, manj skrbi	Birokratsko delo	kvaliteta	Kadrovska struktura in kvaliteta pomoči
D18	Na trenutke sem imela tudi občutke nemoči, nezadovoljstva, nerazumevanja, jeze	Nemoč, nezadovoljstvo, nerazumevanje, jeza	počutje		Počutje zaposlenih
D19	A velikokrat tudi občutki ponosa	ponos	počutje		Počutje zaposlenih
D20	Ponosa, da sem ohranila kvaliteto dela	Ohranila dobro kvaliteto dela	Kakovost dela	kvaliteta	Kadrovska struktura in kvaliteta pomoči
D21	in sem bila še zmeraj v velikem stiku z uporabniki in vedela kaj se jim dogaja	Delo z uporabniki ne trpi	Kakovost dela	kvaliteta	Kadrovska struktura in kvaliteta pomoči
D22	kljub pomanjkanju kadra sem imela nadzor	Kljub pomanjkanju kadra dober nadzor	Kvaliteta zaposlenih	kvaliteta	Kadrovska struktura in kvaliteta pomoči
D23	Da. Delo je pisano na kožo osebi ki želi osebno zrasti	Osebna rast	Kvaliteta zaposlenih	kvaliteta	Kadrovska struktura in kvaliteta pomoči
D24	Moraš znati komunicirati tako z mladimi, strejšimi, drugimi institucijami,	Znati komunicirati s socialno mrežo	Kvaliteta zaposlenih	kvaliteta	Kadrovska struktura in kvaliteta pomoči

	sodelavci na CSD-ju				
D25	Veliko se osredotočimo na donacije, ker so velik del financiranja programa	vložek zaposlenih pri donacijah	Vložek zaposlenih	kvaliteta	Kadrovska struktura in kvaliteta pomoči
D26	Glede na splošno krizo, je skozi medije ljudem približana stiska in socialna ogorženost soljudi	Splošna kriza	Donacije danes		donacije
D27	Tako da dobivamo donacije tudi v obliki vstopnic, donacije npr. 1. ura v bowling centru	Vstopnice za bowling	Donacije danes		donacije
D28	donacije v obliki aktivnosti, ki uporabnikom popestrijo počitniški program	Donacije v obliki aktivnosti	Donacije v obliki aktivnosti	Donacije danes	donacije
D29	Velik vložek v to pa posvečamo tudi zaposleni s klici, pošiljanjem prošenj in e-pošto donatorjem	Klici, prošnje, e-pošta donatorjem	Vložek zaposlenih	kvaliteta	Kadrovska struktura in kvaliteta pomoči
D30	Imamo tudi stalne donatorje, ki nam zelo pomagajo	Stalni donatorji	Donacije danes		donacije
D31	Poleg zaposlenih, so nam v veliko pomoč prostovoljci	prostovoljci	prostovoljci		Pomoč zaposlenim
D32	več zunanjih prostovoljcev kot študentov socialnega dela, ki so pri nas v okviru obveznega praktičnega dela	Zunanji prostovoljci	prostovoljci		Pomoč zaposlenim

D33	Če primerjam je bilo ob mojem prihodu manj prostovoljcev kot jih je danes	danes več prostovoljcev kot nekoč	Večje število prostovoljcev	prostovoljci	Pomoč zaposlenim
D34	Prostovoljce zelo cenim in jih spoštujem, zmeraj pa sem jim pripravljena tudi pomagati	Cenim prostovoljce	Cenim prostovoljce	prostovoljci	Pomoč zaposlenim
D35	Prostovoljci nam zelo pomagajo pri druženju	Sodelovanju z uporabniki	Pomoč prostovoljcev	prostovoljci	Pomoč zaposlenim
D36	, sodelovanju z uporabniki in pa učni pomoči	Sodelovanje pri učni pomoči	Pomoč prostovoljcev	prostovoljci	Pomoč zaposlenim
D37	Imeti moraš večšino dobre in kvalitetne komunikacije	Veščine dobre komunikacije	Kvaliteta zaposlenih	Kvaliteta	Kadrovska struktura in kvaliteta pomoči
D38	Kar se tiče metod dela, delamo predvsem s posameznikom, skupino	delamo predvsem s posameznikom, skupino	Jasno zastavljeni cilji in metode	Koncept dela z mladimi	Metode socialnega dela
D39	delo z družino in svojci	Z družino in svojci	Z družino in svojci	Koncept dela z mladimi in družino	Metode socialnega dela
D40	ter izvajamo delavnice	Izvajanje delavnice	Izvajanje delavnice	Koncept dela z mladimi	Metode socialnega dela
D41	Sodelujemo pa tudi z drugimi institucijami	Sodelovanje z drugimi institucijami	Povezovanje z drugimi ustanovami	Socialna mreža	Metode socialnega dela
D42	Potrebno je da sodelujemo, širimo njihovo socialno mrežo	Širitev socialne mreže	Sodelovanje s socialno mrežo	Socialna mreža	Metode socialnega dela
D43	krepimo moč starša in uporabnika	krepimo moč starša in uporabnika	Pomoč uporabnikom in družini	Koncept dela z mladimi in družino	Metode socialnega dela
D44	Skozi skupni vložek vseh udeležениh pa se kažejo rezultati, pri uporabnikih tudi v obliki	Skupni vložek vseh udeležениh	Pomoč uporabnikom in družini	Koncept dela z mladimi in družino	Metode socialnega dela

	zaključevanju šolanja				
D45	Trudimo se, da tem družinam uspe čez čas tudi brez naše pomoči	Trud da družine uspejo brez naše pomoči	cilji	Koncept dela z mladimi in družino	Metode socialnega dela
D46	Najprej ugotovim z uporabniku kaj mu povzroča težave	Ugotovim vzrok težave	Način dela pri učni pomoči	Koncept dela z mladimi	Metode socialnega dela
D47	se povežem tudi s šolo in učitelji ter tako poizvem kaj se mora učiti	Poizvem kaj se mora učiti	Način dela pri učni pomoči	Koncept dela z mladimi	Metode socialnega dela
D48	Nato se dogovoriva za čas učenja in pa sam načrt in razporeditev snovi	Sklepanje dogovora	Način dela pri učni pomoči	Koncept dela z mladimi	Metode socialnega dela
D49	Vzgoja staršev je zelo pomembna	Vzgoja staršev zelo pomembna	Vzgoja staršev zelo pomembna		vzgoja
D50	Pomembno je da mladi dobijo tudi od staršev sporočilo kaj je dobro in kar ni	Kaj je dobro kaj ne	Sporočilo staršev		vzgoja
D51	Pomembno je da ima starš čas zanj in da poleg nas dobi tudi pozornost staršev, seveda v pravi obliki	Pozornost staršev	Pozornost staršev		vzgoja
D52	Otrok nesme dobiti pozornost samo takrat ko stori napako, ampak predvsem takrat ko naredi kaj dobrega in dobi pohvalo	pohvale	Pozornost staršev		vzgoja
D53	Pokazati morajo takrat da so ponosni nanj	Pokazati da so ponosni na otroke	Vzgoja staršev		vzgoja
D54	Starši naših uporabnikov so v večini manj	Izvedba vzgoje v svoji kulturi	Vzgoja staršev		vzgoja

	izobraženi ali priseljenci in se pri izvedbi vzgoje držijo striktno svoje kulture				
D55	ali pa z otrokom ne preživijo dovolj časa in ne vedo kako otroka primerno vzgajati	Ne vedo kako vzgajati	Vzgoja staršev		vzgoja
D56	Velikokrat se odločajo za napačen pritop vzgoje h kateremu so primoreni	Napačen pristop	Vzgoja staršev		vzgoja
D57	ker so izgubili kvaliteten odnos s svojim otrokom	Izguba kvalitetnega odnosa	Vpliv vzgoje		vzgoja
D58	Zato mi v CONI nudimo kvaliteto preživet prosti čas, da le tega ne bi preživeli na ulici	Kvalitetno preživet prosti čas	Kvalitetno preživet prosti čas	kvaliteta	Kadrovska struktura in kvaliteta pomoči
D59	Pri nas se prav vsi uporabniki naučijo pravil in jih upoštevajo	Učenje pravil	Upoštevanje pravil	Koncept dela z mladimi	Metode socialnega dela
D60	mi pa jim posredujemo sporočila kaj je prav in kaj ne, ter kaj od njih pričakujemo	Kaj pričakujemo od uporabnikov	Posredujemo sporočila	Koncept dela z mladimi	Metode socialnega dela
D61	Učimo jih upoštevati meje in pa želimo da so dosledni	Upoštevanje mej	doslednost	Koncept dela z mladimi	Metode socialnega dela
D62	Trudimo se da otrok pridobi samozavest in mu pokazati da je v nečem dober	Samozavest, v čem je dober	Perspektiva moči	Koncept dela z mladimi	Metode socialnega dela
D63	graditi odnose z nami, s starši s širšo socialno mrežo	S socialno mrežo	Graditi odnos	Koncept dela z mladimi	Metode socialnega dela

D64a	Uporabnika naučiti tudi dobrega odnosa do soljudi	Graditi odnos do soljudi	Graditi odnos	Koncept dela z mladimi	Metode socialnega dela
D64b	graditi nek medgeneracijski odnos	Graditi odnos	Graditi odnos	Koncept dela z mladimi	Metode socialnega dela
D65	ga naučiti dobrih odločitev na dolgi rok	Naučimo ga dobrega odločanja	Naučimo ga dobrega odločaja	Koncept dela z mladimi	Metode socialnega dela
D66	V veliki meri pa graditi njihovo dobro samopodobo skozi pozitivne življenjske izkušnje	Gradimo njihovo samopodobo skozi pozitivne izkušnje	Gradimo njihovo samopodobo skozi pozitivne izkušnje	Koncept dela z mladimi	Metode socialnega dela
D67	Vključeni smo v primeru aktivnosti, raznih prireditev, delavnic na prostem	Vključeni v delavnice na prostem, prireditve	Ulično delo	Koncept dela s skupnostjo	Metode socialnega dela
D68	Se mi pa zdi ulično delo zelo pomembno v smislu da mi kot strokovni delavci pristopimo do mladih in ne obratno	Mi strokovni delavci pristopimi	Ulično delo	Koncept dela s skupnostjo	Metode socialnega dela
D69	naš cilj v prihodnosti vključevati tudi ulično delo, na primer da bi enkrat na teden bili zunaj in pristopili do mladih	Cilj je čim več vključevanja v ulično delo	Ulično delo	Koncept dela s skupnostjo	Metode socialnega dela
D70	Pri vsaki naši prireditvi pa sodelujemo tudi s projektom Skala, katerih cilj je ulično delo	Sodelovanje s Projektom Skala	Ulično delo	Koncept dela s skupnostjo	Metode socialnega dela

INTERVJU E

Št.izjave	IZJAVA	POJEM	KATEGORIJA	NADKATEGORIJA	TEMA
E1	Ko smo pričeli z dnevnim centrom CONA Fužine, 17-18.let nazaj je bila zaposlena samo ena oseba in pa prostovoljka za polni delovni čas	zaposlena ena oseba in prostovoljka	Zaposleni ob pričetku	Kader	Kadrovske razmere
E2	Z leti pa smo pridobivali tudi nove zaposlene in sicer skozi javni razpis del	zaposleni z javnega razpisa	Zaposleni pred leti	Kader	Kadrovske razmere
E3	Največ zaposlenih za vse tri skupnostne programe ki sodelujemo (CONA Fužine, Cent'r Most, program Korak) zaposlenih 14 oseb	Skupaj največ zaposlenih 14 oseb	Zaposleni pred leti	kader	Kadrovske razmere
E4	Danes pa nas je skupaj zaposlenih 7 strokovnih delavcev, od tega je ena pripravnica.	Danes skupaj zaposlenih 7 oseb	zaposleni danes	kader	Kadrovske razmere
E5	Trenutna situacija s kadrom ni ravno rožnata.	Število kadra ni zadovoljivo	Zaposleni danes	kader	Kadrovske razmere
E6	Letos smo dobili tudi manj sredstev za izvedbo programa	Manj sredstev za izvedbo	Sredstva danes	sredstva	Kadrovske razmere
E7	Število kadra danes zagotovo	Število kadra ima vpliv na kakovost	Kakovost dela	kvaliteta	Kadrovska struktura in kvaliteta

	vpliva na kakovost dela				pomoči uporabnikom
E8	bolje malo kvalitetnih stokovnih delavcev, kot več strokovnih delavcev z različnimi cilji	Bolje malo kvalitetnih zaposlenih, kot več z različnimi cilji	Kvaliteta zaposlenih	kvaliteta	Kadrovska struktura in kvaliteta pomoči uporabnikom
E9	Izguba motivacije zaposlenih pomeni posledično tudi slabša kakovost dela	Izguba motivacije, slabša kakovost dela	kakovost dela	kvaliteta	Kadrovska struktura in kvaliteta pomoči uporabnikom
E10	dobro imeti gonilni motor, ki motivacijo dvigne	Dvigovanje motivacije-gonilni motor	Motivacija	kvaliteta	Kadrovska struktura in kvaliteta pomoči uporabnikom
E11a	zelo pomembni timski sestanki	Psihično čiščenje (intervizija) timski sestanki	Kvaliteta zaposlenih	kvaliteta	Kadrovska struktura in kvaliteta pomoči uporabnikom
E11b	, kjer se psihično očistimo (intervizije)	Psihično čiščenje (intervizija) timski sestanki	Kvaliteta zaposlenih	kvaliteta	Kadrovska struktura in kvaliteta pomoči uporabnikom
E12	Če pa gledam celotno obravnavo uporabnika je zaposlenih premalo	Premalo zaposlenih	Zaposleni danes	kader	Kadrovske razmere
E13	fizično hkrati nemoreš v enaki meri posvetiti 25im uporabnikom	Nemoreš se posvetiti 25im uporabnikom v enaki meri	Kvaliteta dela	kvaliteta	Kadrovska struktura in kvaliteta pomoči uporabnikom
E14	Socialno delo je način življenja in ne samo služba ali delo ki se ga opravi v delovnem času.	Socialno delo je način življenja	Socialno delo način življenja		Metode socialnega dela

E15	Ob sami spremembi kadra se ne počutim najbolje	Ne počutim se najbolje	počutje		Počutje zaposlenih
E16	zaposleni smo zelo povezani.	Zelo povezani	Povezanost zaposlenih	kader	Kadrovske razmere
E17	vsaka sprememba kadra razžalosti in prizadane	sprememba kadra nas razžalosti in prizadane	Povezanost zaposlenih	kader	Kadrovske razmere
E18	Trenutno sicer nisem zadovoljna s situacijo v kateri se nahajamo, a nam bo zagotovo uspelo v to ne dvomim	nezadovoljna	počutje		Počutje zaposlenih
E19	Samo delovanje programa je v veliki meri odvisno od donacij	Delovanje programa odvisno od donacij	Odvisnost od donacij	sredstva	Kadrovske razmere
E20	Ciljamo tudi na Evropska sredstva,	Evropska sredstva	Donacije v prihodnosti		donacije
E21	Donacij je veliko manj kot jih je bilo pred leti	Veliko manj donacij	Donacije danes		donacije
E22	Danes donacije dobivamo bolj v materialni obliki	Donacije v materialni obliki	Donacije danes		donacije
E23	Priznati pa moram da se veliko donatorjev danes sklicuje na recesijo	Sklicevanje na recesijo	Sklicevanje na recesijo		donacije
E24	Naš vložek v pridobivanje donacij je ogromen, a žal nimamo dovolj znanja za to	vložek zaposlenih pri donacijah	Vložek zaposlenih		Kadrovska struktura in kvaliteta pomoči uporabnikom

	kako jih pridobiti				
E25	Poleg zaposlenih nam pomagajo prostovoljci in študenti ki pri nas opravljajo praktično delo	Prostovoljci in študentje na praksi	Prostovoljci in študenti na praksi		Pomoč zaposlenim
E26	V letošnjem letu so to študentje FSD	študenti Fsd	Študenti na praksi		Pomoč zaposlenim
E27	socialne pedagogike	Študenti soc. pedagogike	Študenti na praksi		Pomoč zaposlenim
E28	varnostnih ved	Študenti varnostnih ved	Študenti na praksi		Pomoč zaposlenim
E29	Želimo si čim večje število prostovoljcev	Želja po večjem številu prostovoljcev	Večje število prostovoljcev	prostovoljci	Pomoč zaposlenim
E30	v veliko pomoč so, predvsem pri delu s posameznikom in skupino	Prostovoljci pomoč pri delu s posameznikom in delu s skupino	Pomoč prostovoljcev	prostovoljci	Pomoč zaposlenim
E31	Z uporabniki se družijo skozi igre in učno pomoč	Druženje, igra in učna pomoč	Pomoč prostovoljcev	prostovoljci	Pomoč zaposlenim
E32	Naš cilj je tudi, da bi naši uporabniki nekoč postali prostovoljci, posledično bi tako svoje izkušnje delili z novimi uporabniki	Cilj da bi uporabniki nekoč postali prostovoljci	Danes uporabniki jutri prostovoljci	Prostovoljci v prihodnosti	Pomoč zaposlenim
E33	Menim da je najbolj pomembno da to delo rad opravljaš in da ga opravljaš z dobro voljo	Imeti rad soc. delo in ga opravljati z dobro voljo	Imeti rad socialno delo		Metoda soc. dela
E34	potreben je občutek do soljudi in	do soljudi in fleksibilnost	Občutek	Koncepti dela z mladimi	Metoda socialnega dela

	fleksibilnost pri delu				
E35	To delo postane tvoj življenjski stil	življenjski stil	Življenjski stil		Metoda socialnega dela
E36	Sprva skleneva dogovor pri učni pomoči	Sklepanje dogovora	Način dela pri učni pomoči	Koncepti dela z mladimi	Metoda socialnega dela
E37	Zmeraj pa delam z uporabnikom na tem, da izvem njegovo življenjsko ozadje	Izvedeti zgodbo uporabnika	Življenjska zgodba	Celostna obravnava	Metoda socialnega dela
E38	Pri učnih pomočeh se velikokrat poslužujem pohval, včasih pa je bolje da jih pustim da ne počnejo nič	Pohvale ali ne početi nič	Način dela pri učni pomoči	Koncepti dela z mladimi	Metoda socialnega dela
E39	za pomoč in usmeritev obrnem tudi na šolo in tam zaposlene učitelje ali strokovne delavce	Pomoč šole in tam zaposlenih	Povezovanje z drugimi ustanovami	Socialna mreža	Metode socialnega dela
E40	Seveda, vzgoja staršev zelo vpliva na uporabnika	Na uporabnika	Vpliv vzgoje		vzgoja
E41	Večina staršev se je nekje na poti vzgajanja svojega otroka izgubila že pri primarni socializaciji	Primarna socializacija	Vzgoja staršev		vzgoja
E42	V primeru ko otroku zadaš brazgotine, se tega ne more več spremeniti	Brazgotine posledice vzgoje	Vpliv vzgoje		vzgoja

E43	V veliki meri se trudimo vsakodnevno komunicirati tudi s starši uporabnikov	Trudimo se komunicirati s starši	Sodelovanje s starši	Koncept dela z mladimi in družino	Metode soc.dela
E44	nudimo podporo in pomoč uporabnikom in njegovi družini, saj so tako rezultati našega dela boljši	Nudimo podpora in pomoč uporabnikom in družini	Pomoč uporabnikom in družini	Koncept dela z mladimi in družino	Metode socialnega dela
E45	Naš cilj je uporabnika in člane njegove družine opremiti tako dobro, da so sposobni skupnega življenja in sodelovanja ter dogovarjanja	Cilj opremiti družino za skupno življenje, sodelovanje dogovarjanje	Cilji	Koncept dela z mladimi in družino	Metode soc. dela
E46	Sami ulično delo stisnemo bolj pod okvire socialnega dela s skupnostjo	Ulično delo stisnjeno v delo s skupnostjo	Ulično delo	Koncept dela s skupnostjo	Metode socialnega dela
E47	imamo vrata odprta za vse generacije in celotno skupnost na Fužinah	Vrata odprta za vso skupnost	Socialno delo s skupnostjo	Koncept dela s skupnostjo	Metode socialnega dela
E48	sama moram vedeti kaj se dogaja na Fužinah, kje se mladi zadržujejo, katera družina je v stiski, saj je to bistvo skupnostnega socialnega dela	Vedenti kaj se dogaja v skupnosti	Socialno delo s skupnostjo	Koncept dela s skupnostjo	Metode socialnega dela
E49	Dovolj je tudi to, da se z našimi uporabniki sprehodimo do	Pogovor in klepet s prebivalci skupnosti	Ulično delo	Socialno delo s skupnostjo	Metode socialnega dela

	igrišča za nogomet, kjer se pridružijo tudi ostali prebivalci skupnosti s katerimi ob klepetu pridobiš novo zgodbo				
E50	Sodelujemo pa tudi z drugimi organizacijami, se z njimi povežemo zato da bi vedeli kam usmeriti uporabnike	Sodelovanje z drugimi organizacijami v skupnosti	Povezovanje z drugimi ustanovami	Socialna mreža	Metode socialnega dela

8.6 TABELE KODIRANJA INTERVJUJEV Z UPORABNIKI

INTERVJU A

ŠT.IZJAVE	IZJAVA	POJMI	KATEGORIJE	NADKATEGORIJE	TEME
A1	Ko sem v CONI, se družim s prijatelji	s prijatelji	sodelovanje		Sodelovanje in pomoč
A2a	Velikokrat igramo namizni	namizni nogomet,	igranje		Razlogi za obisk
A2b	nogomet ali bilijard in playstation	bilijard, playstation	igranje		Razlogi za obisk
A3	Vse kar počnem v CONI mi je zelo všeč in sem zelo rad prihajam	Vse mi je všeč	všeč	Všeč/moti	zadovoljstvo
A4	V CONO hodim, jo obiskujem že devet mesecev	obiskujem devet mesecev	Koliko časa		obiskovanje
A5	Toliko časa kolikor tudi živim v Sloveniji	Toliko časa kolikor sem v Sloveniji	Koliko časa		obiskovanje

A6	V Cono prihajam vsak dan po šoli	Vsak dan	kolikokrat		obiskovanje
A7	Včasih pridem okoli 12.ure, včasih pa ob 13.uri	12.ure, ob 13.uri	kdaj		obiskovanje
A8	Potrudim se sicer, da pridem čimprej, saj je CONA odprta do 17.ure jaz pa sem rad tu	Rad sem tu	Rad sem tu		zadovoljstvo
A9	V CONI sodelujem z vsemi	Z vsemi	sodelovanje		Sodelovanje in pomoč
A10a	Velikokrat mi pri kakšni igri pomagajo prijatelji,	Pomagajo prijatelji,	Pomoč in sodelovanje		Sodelovanje in pomoč
A10b	drugače pa se družim in sodelujem z vsemi	družim se in sodeluje z vsemi	Pomoč in sodelovanje		Sodelovanje in pomoč
A11	Zelo rad sodelujem tudi z zaposlenimi in prostovoljkami, ki so tu v CONI	Z zaposlenimi in prostovoljkami	sodelovanje		Sodelovanje in pomoč
A12	Letos ko sem prišel v CONO sem se zelo veselil aktivnosti	Veselje do aktivnosti	veselje		aktivnosti
A13	Hodim na nogomet	nogomet	aktivnost		aktivnosti
A14	jahanje	jahanje	aktivnost		aktivnosti
A15	in plavanje	plavanje	aktivnost		aktivnosti
A16	Sedaj smo bili tudi na več dnevnem taboru na Pohorju	Tabor na Pohorju	aktivnost		aktivnosti
A17	v treh dneh smo prehodili 30km	Tabor na Pohorju	aktivnost		aktivnosti

	in uživali v naravi				
A18	CONA mi je že sedaj všeč	Cona mi je všeč	všeč	Všeč/moti	zadovoljstvo
A19	in prav tako tudi aktivnosti ki se jih udeležujem	Aktivnosti	všeč	Všeč/moti	zadovoljstvo
A20	Poleg nogometa je tenis šport katerega bi se rad naučil	tenis	Nove aktivnost		Želje uporabnikov
A21	Torej vesel bi bil če bi bila v Coni aktivnost tenis, sigurno bi se vpisal na to aktivnost	tenis	Nove aktivnosti		Želje uporabnikov
A22	Zelo rad imam tudi ples, tako da bi to lahko bila tudi redna aktivnost v CONI	plesa	Nove aktivnosti		Želje uporabnikov
A23	Pri igrah mi pomagajo prijatelji	Pomagajo prijatelji	pomoč		Sodelovanje in pomoč
A24	in vsi s katerimi se družim	Vsi s katerimi se družim	pomoč		Sodelovanje in pomoč
A25	tudi prostovoljke	prostovoljke	pomoč		Sodelovanje in pomoč
A26	Pri domačih nalogah pa mi pomagajo socialne delavke in prostovoljke	socialne delavke in prostovoljke	pomoč		Sodelovanje In pomoč
A27	Prav tako mi pomagajo tudi pri učenju ali ko pišem kakšen test	Socialne delavke in prostovoljke	pomoč		Sodelovanje in pomoč
A28	Zelo rad sem v družbi vseh v CONI	vsemi	sodelovanje		Sodelovanje in pomoč

A29	V CONI mi je všeč vse	vse	všeč	Všeč/moti	zadovoljstvo
A30	Všeč so mi igre katere tu lahko igram playstation, biljard, namizni nogomet	igre	všeč	Všeč/moti	zadovoljstvo
A31	prav tako pa so mi všeč tudi prijatelji s katerimi se družim	prijatelji	všeč	Všeč/moti	zadovoljstvo
A32	Všeč mi je tudi to, da lahko vsakogar vprašam za kakršno koli pomoč	pomoč vseh	všeč	Všeč/moti	zadovoljstvo
A33	V CONI me ne moti popolnoma nič	nič	moti	Všeč/moti	zadovoljstvo
A34	Zmeraj komaj čakam da grem zopet lahko v CONO, zelo rad sem tu	rad sem tu	rad sem tu		zadovoljstvo
A35	Naučil sem se pravil, ki jih moram upoštevati v CONI	Naučil sem se pravil	znanje		pridobitev
A36	Naučil sem se tudi načinov kako uspešno narediti domačo nalogo	Naučil sem se narediti domačo nalogo	znanje		pridobitev
A37	kako, na kakšen način se učiti	Kako se učiti	znanje		pridobitev
A38	Poleg tega sem se v CONI naučil biti odprt za druženje	Odprt za druženje	veščine		pridobitev
A39	in pa sodelovati z drugimi	Sodelovati z drugimi	veščine		pridobitev
A40	Pridobil sem veliko novih znanj	Nova znanja	znanja		pridobitev

INTERVJU B

Št.izjave	IZJAVA	POJEM	KODA	NADKODA	TEMA
B1	Ko sem v CONI, se zelo rada družim z vsemi	Z vsemi	sodelovanje		Sodelovanje in pomoč
B2	so zelo prijazni in tu se počutim zelo lepo, saj imam veliko prijateljev	S prijatelji	sodelovanje		Sodelovanje in pomoč
B3	Tu veliko sodelujemo	Z vsemi	sodelovanje		Sodelovanje in pomoč
B4	se veliko smejimo in šalimo	Z vsemi	sodelovanje		Sodelovanje in pomoč
B5	Seveda pa se poleg tega tu tudi učimo pred pisenjem testov	Učije pred testi	učenje		Razlogi za obisk
B6	delamo domače naloge	Domače naloge	učenje		Razlogi za obisk
B7	V CONI sem že od samega začetka letošnjega leta	Od začetka šolskega leta	Koliko časa		obiskovanje
B8	Takoj ko smo se preselili v Slovenijo, sem v šoli izvedela za obstoj CONE	toliko časa kolikor sem v Sloveniji	Koliko časa		obiskovanje
B9	Sedaj pa že devet mesecev redno hodim v CONO	Devet mesecev	Koliko časa		Obiskovanje
B10	Cono obiskujem prav vsak dan	Vsak dan	kolikokrat		obiskovanje
B11	Od ponedeljka do petka se po šoli odpravim v CONO in tu ostanem dokler se ne zapre, do 17.ure	Od ponedeljka do petka	kdej		obiskovanje
B12	Veliko raje sem tu v CONI, kot pa	Rada sem tu	Rada sem tu		zadovoljstvo

	pred blokom ali na ulici				
B13	V CONI sodelujem z vsemi od zaposlenih do otrok	Z vsemi	sodelovanje		Sodelovanje in pomoč
B14	Prav z vsemi otroci ki so tu se odlično razumem	Z vsemi	sodelovanje		Sodelovanje in pomoč
B15	Zelo rada pa sodelujem tudi s socialnima delavkama in prostovoljkami, ki mi prav tako zmaraj pomagajo	Z zaposlenimi in prostovoljkami	sodelovanje		Sodelovanje in pomoč
B16	Hodim na jahanje	jahanje	aktivnost		aktivnost
B17	plavanje	plavanje	aktivnosti		aktivnosti
B18	borilne veščine	Borilne veščine	aktivnosti		aktivnosti
B19	Zelo rada imam konje zato se zmeraj veselim jahanja	Vesetje za aktivnosti	veselje		aktivnosti
B20	Poleg tega pa hodimo tudi na tabore, kjer imamo zmeraj kakšne aktivnosti ali igre	tabori	aktivnosti		aktivnosti
B21	Ravno prišli smo s taborjenja na Pohorju, bilo je prelepo	aktivnosti	všeč	Všeč/moti	zadovoljstvo
B22	Aktivnosti ki se sedaj izvajajo so mi zelo všeč	aktivnosti	všeč	Všeč/moti	zadovoljstvo
B23	Želela bi edino, da bi imeli tudi aktivnosti kot so tenis	tenis	Nove aktivnosti		Želje uporabnikov
B24	in pa ples	ples	Nove aktivnosti		Želje uporabnikov
B25	Čeprav smo se letos učili plesati, bi rada videla da je to stalna	ples	Nove aktivnosti		Želje uporabnikov

	aktivnost katere se lahko udeležim				
B26	Ko sem v CONI in se moram učiti ali delati domačo nalogo, mi zmeraj pomagajo zaposleni in prostovoljci	zaposleni in prostovoljke	pomoč		Sodelovanje in pomoč
B27	Z njimi zelo rada sodelujem	Z zaposlenimi in prostovoljkami	sodelovanje		Sodelovanje in pomoč
B28	CONA mi zelo pomaga pri šoli, saj dobivam boljše ocene	Boljše ocene	znanje		pridobitev
B29	Všeč mi je to da se organizirajo večdnevni tabori, kot sedaj ko smo bili na Pohorju	Všeč so mi tabori	všeč	Všeč/moti	zadovoljstvo
B30	kmalu bomo odšli tudi na Sončkovo kemptijo	Všeč so mi tabori	všeč	Všeč/moti	zadovoljstvo
B31	Všeč mi je tudi to, da bomo poleti šli na morje	Všeč so mi tabori	všeč	Všeč/moti	zadovoljstvo
B32	smo sodelovali tudi s tujimi umetniki, sama pa imam zelo rada umetnost in mi je celotno sodelovanje z njimi bilo zelo všeč	S tujimi umetniki	sodelovanje		Sodelovanje in pomoč
B33	Z njimi sem se pogovarjala v Angleščini, ki jo imam prav tako rada	Znanje angleščine	znanje		pridobitev
B34	V CONI sem se naučila lepo pogovarjati	lepo pogovarjati	veščine		pridobitev
B35	in obnašati	primerno obnašati	veščine		pridobitev

B36	spoštovati starejše od mene	spoštovati	veščine		pridobitev
B37	Naučila sem se sodelovati z vsemi pri igrah	sodelovati z drugimi	veščine		pridobitev
B38	in jih pošteno igrati, ne pa goljufati	pošteno igrati	veščine		pridobitev
B39	S pravili CONE sem se naučila tudi biti dobre volje in ne pritoževati	pravil	znanje		pridobitev

INTERVJU C

ŠT.IZJAVE	IZJAVA	POJEM	KODA	NADKODA	TEMA
C1	Ko sem v CONI igram igrice	igre	igranje		Razlog za obisk
C2	Zelo rad igram biljard in playstation	Biljard in playstation	igranje		Razlog za obisk
C3	Ko sem tu se tudi veliko družim s prijatelji, zaposlenimi in prostovoljci	Z vsemi	sodelovanje		Sodelovanje in pomoč
C4	V CONO hodim že dobro leto	1.leto	Koliko časa		obiskovanje
C5	V CONO prihajam kar vsak dan po tem, ko končam s poukom	Vsak dan	kolikokrat		obiskovanje
C6	Pri igrah veliko sodelujem s prijatelji in se z njimi družim	S prijatelji	sodelovanje		Sodelovanje in pomoč
C7	prav tako pa sodelujem tudi z zaposlenimi in prostovoljkami	Z zaposlenimi in prostovoljkami	sodelovanje		Sodelovanje in pomoč
C8	ki jih je kar veliko	S prostovoljkami	sodelovanje		Sodelovanje in pomoč
C9	Aktivnosti na katere hodim sta nogomet	nogomet	aktivnosti		aktivnosti
C10	in plavanje	plavanje	aktivnosti		aktivnosti
C11	Zelo rad pa se udeležujem tudi taborov, ki jih	aktivnosti	všeč	Všeč/moti	zadovoljstvo

	organizirajo in tam sodelujem pri aktivnostih				
C12	Aktivnosti tu so mi zelo všeč	Aktivnosti	všeč	Všeč/moti	zadovoljstvo
C13	prav nobene aktivnosti nebi dodal, saj so mi te čisto dovolj	Dovolj aktivnosti	aktivnosti		Želje uporabnikov
C14	in prave po mojem okusu	aktivnosti	všeč	Všeč/moti	zadovoljstvo
C15	Pri učenju za spraševanja in teste mi v večini pomagajo zaposleni	zaposleni	pomoč		Sodelovanje in pomoč
C16	in pa različni prostovoljci	prostovoljci	pomoč		Sodelovanje in pomoč
C17	študenti na praksi	Študenti na praksi	pomoč		Sodelovanje in pomoč
C18	Čisto vse kar se dogaja v CONI mi je všeč	Vse mi je všeč	všeč	Všeč/moti	zadovoljstvo
C19	ni stvari, ki bi me tu motila	Nič	moti	Všeč/moti	zadovoljstvo
C20	Odkar obiskujem CONO, sem se naučil upoštevati pravila	Naučil sem se pravil	znanje		pridobitev
C21	Prav tako pa sem se naučil biti prijazen z vsemi	biti prijazen	veščine		pridobitev
C22	Naučil sem se tudi načina, kako uspešno reševati težave	uspešno rešiti težave	veščine		pridobitev
C23	in se z njimi soočiti	Soočiti se s težavami	veščine		pridobitev
C24	predvsem pa sem se naučil spoštovati vse ljudi okoli sebe	spoštovati	veščine		pridobitev

INTERVJU D

ŠT. IZJAVE	IZJAVA	POJEM	KODA	NADKODA	TEMA
D1	Ko sem v CONI, se zelo rada družim z vsemi	Z vsemi	sodelovanje		Sodelovanje in pomoč

D2	saj se tu počutim odlično	Odlično počutje	všeč	Všeč/moti	zadovoljstvo
D3	Zelo sem vesela, ker lahko obiskujem	Rada sem tu	Rada sem tu		zadovoljstvo
D4	saj tu izvem marsikaj novega	Novo znanje	znanje		pridobitev
D5	in se tudi sprostim in nasmejem	Z vsemi	sodelovanje		Sodelovanje in pomoč
D6	Tu mi je zelo všeč	Cona mi je zelo všeč	všeč	Všeč/moti	zadovoljstvo
D7	CONO obiskujem odkar sem tu	Toliko časa kolikor sem v Sloveniji	Koliko časa		obiskovanje
D8	Torej malo manj kot leto dni	Eno leto	Koliko časa		obiskovanje
D9	Če nimam drugih obvez, sem tu z veseljem vsak dan	Vsak dan	kolikokrat		obiskovanje
D10	od 13.ure pa tja do 17.ure ko se CONA zapre	Od 13ure do 17.ure	kdaj		obiskovanje
D11	V CONI sodelujem z vsemi	Z vsemi	sodelovanje		Sodelovanje in pomoč
D12	Tako z otroci skozi igre in aktivnosti	S prijatelji	sodelovanje		Sodelovanje in pomoč
D13	kot tudi pri pogovorih z zaposlenimi in prostovoljci	zaposlenimi in prostovoljci	sodelovanje		Sodelovanje in pomoč
D14	Še posebj če si v Sloveniji na novo, se počutiš zelo čudno	Če si na novo se počutiš čudno	Čudno počutje		Počutje uporabnika
D15	Ravno tu v CONI, pa zaradi druženja	Z vsemi	sodelovanje		Sodelovanje in pomoč

	z vsemi sama tega čudnega občutka nisem dobila, za kar sem jim zelo hvaležna				
D16	Udeležujem se brilnih veščin	Borilne veščine	aktivnosti		aktivnosti
D17	Sem pa sodelovala tudi pri plesu	ples	aktivnosti		aktivnosti
D18	ki smo ga letos sicer imeli le kakšen mesec in nas je učila plesati ena izmed zaposlenih socialnih delavk	aktivnosti	všeč	Všeč/moti	zadovoljstvo
D19	Udeležujem se tudi taborov, kot je bilo sedaj Pohorje	tabori	aktivnosti		aktivnosti
D20	kjer smo presegli sami sebe in prehodili zelo dolgo pot	tabor	aktivnosti		aktivnosti
D21	a je bilo vredno saj smo se imeli super	aktivnosti	všeč	Všeč/moti	zadovoljstvo
D22	in se skozi tabor veliko družili in uživali	Z vsemi	sodelovanje		Sodelovanje in pomoč
D23	Definitivno si želim več plesa, saj sem v plesu zelo dobra	ples	Nove aktivnosti		Želje uporabnikov
D24	To je aktivnost ki mi je zelo všeč in imam občutek za ritem	ples	Nove aktivnosti		Želje uporabnikov
D25	Ples bi lahko bil redna	ples	Nove aktivnosti		Želje uporabnikov

	aktivnost skozi vse leto				
D26	Ko sem v CONI mi pomagajo prav vsi	vsi	pomoč		Sodelovanje in pomoč
D27	Še posebj pri učenju nekih novih stvari mi pomagata socialni delavki	Socialni delavki	pomoč		Sodelovanje in pomoč
D28	študentke in pa prostovoljke	Študentke na praksi in prostovoljke	pomoč		Sodelovanje in pomoč
D29	Všeč mi je ker jih je veliko	S prostovoljkami	sodelovanje		Sodelovanje in pomoč
D30	V CONI mi je všeč prav to, da se veliko družimo med seboj in pa veliko sodelujemo	Z vsemi	sodelovanje		Sodelovanje in pomoč
D31	Bodisi je to sodelovanje skozi igre	Z vsemi	sodelovanje		Sodelovanje in pomoč
D32	ali pa sodelovanje skozi učenje	zaposleni	pomoč		Sodelovanje in pomoč
D33	Pravzaprav, moram reči da so mi zelo všeč igre ki se tu nahajajo torej, namizni nogomet, biljard, playstation in še veliko drugih	Všeč aktivnosti/ igre	všeč	Všeč/moti	zadovoljstvo
D34	Prav rade volje pa hodim tudi na izlete in večdnevne tabore	tabori	všeč	Všeč/moti	zadovoljstvo
D35	ki so mi zmeraj zelo všeč in	tabori	všeč	Všeč/moti	zadovoljstvo

	polni novih doživetij				
D36	V CONI me prav nič ne moti	nič	moti	Všeč/moti	zadovoljstvo
D37	Tu sem se naučila veliko novih stvari	Novih stvari	znanje		pridobitev
D38	Povdarek bi mogoče dala na sklepanje novih prijateljstev	Sklepanje novih prijateljstev	veščina		prodobitev
D39	upoštevanja pravil	pravil	znanje		pridobitev
D40	in pa novega znanja slovenskega jezika	Slovenski jezik	znanje		pridobitev
D41	Priznati moram, da sem zelo rada tu	Rada sem tu	Rada sem tu		zadovoljstvo
D42	in sem tudi zelo rada v družbi vseh	Z vsemi	sodelovanje		Sodelovanje in pomoč

INTERVJU E

ŠT. IZJAVE	IZJAVA	POJEM	KODA	NADKODA	TEMA
E1	Ko sem tu se zelo rad družim s svojimi prijatelji	Rad se družim	druženje		Razlog za obisk
E2	Rad igram tudi igre, zelo dober sem pri namiznem nogometu	Igre	igranje		Razlog za obisk
E3	Drugače se pa tu tudi učim	učenje	učenje		Razlog za obisk
E4	in delam domače naloge	domače naloge	učenje		Razlog za obisk
E5	S presledki lahko rečeva, da CONO obiskujem	1. Leto in 1mesec	Koliko časa		obiskovanje

	približno leto in en mesec				
E6	Lani sem hodil v CONO tri mesece, potem pa sem nehal	Lani 3mesece, potem nehal	Koliko časa		obiskovanje
E7	Letos pa obiskujem CONO že od samega začetke	Od začetka šolskega leta	Koliko časa		obiskovanje
E8	V CONI sem vsak dan	Vsak dan	kolikokrat		obiskovanje
E9	Torej lahko rečeva da sem tu vsak dan po končanem pouku	Po pouku	kdaj		obiskovanje
E10	od ponedeljka, do petka	Od ponedeljka do petka	kdaj		obiskovanje
E11	Veliko sodelujem z zaposlenimi v CONI in prostovoljkama, ki se z menoj učita in delata domače naloge	Z zaposlenimi in prostovoljkami	sodelovanje		Sodelovanje in pomoč
E12	Skozi igre in druženje pa sodelujem prav z vsemi	Z vsemi	sodelovanje		Sodelovanje in pomoč
E13	Za zdaj hodim samo na nogomet	nogomet	aktivnosti		aktivnosti
E14	Poleg tega pa grem zmeraj na tabore, ki jih tu organizirajo	tabori	aktivnosti		aktivnosti
E15	in se tam družim in sodelujem pri aktivnostih	tabori	aktivnosti		aktivnosti
E16	Zelo rad bi videl, če bi imeli tu kakšne aktivnosti kot so streljanje tarče	Streljanje tarče	Nova aktivnost		Želje uporabnikov

E17	ali paintball	paintball	Nova aktivnost		Želje uporabnikov
E18	Poleg tega da bi bilo zanimivo, bi se verjetno skozi te aktivnosti naučili upoštevanja	Upoštevanje ekipe	veščine		pridobitev
E19	in sodelovanja v ekipi	Sodelovanja z ekipo	veščine		pridobitev
E20	Zmeraj se tu lahko zanesem na zaposlene in prostovoljke	Zaposlene in prostovoljke	pomoč		Pomoč in sodelovanje
E21	ki so mi zmeraj pripravljeni pomagati, ko je le to potrebno	Zaposlene in prostovoljke	pomoč		Pomoč in sodelovanje
E22	Če dobro pomislim, tu ni stvari ki bi me motila ali mi ne bila všeč	nič	moti	Všeč/moti	zadovoljstvo
E23	Prav vse mi je všeč in ničesar nebi menjal	Vse mi je všeč	všeč	Všeč/moti	zadovoljstvo
E24	Zelo všeč mi je, ker nas je v CONI zelo veliko	Nas je veliko	všeč	Všeč/moti	zadovoljstvo
E25	in se skupaj družimo	Z vsemi	sodelovanje		Sodelovanje in pomoč
E26	Kar mi zelo veliko pomeni je da sem se naučil govoriti slovenski jezik	slovenski jezik	znanje		pridobitev
E27	Poleg tega sem se naučil kako biti dober prijatelj	Biti dober prijatelj	veščina		pridobitev
E28	kako sodelovati	sodelovanje	veščina		pridobitev
E29	Naučil sem se tudi tega, da sem velikokrat	Biti dobre volje	veščina		pridobitev

	lahko dobre volje				
E30	Naučil sem se spoštovanja vseh	spoštovati	veščina		pridobitev
E31	prostovoljki pa sta me naučili na kakšen način naj se učim	Kako se učiti	znanje		pridobitev
E32	Predvsem pa sem se naučil upoštevati dana pravila	pravil	znanje		pridobitev

8.7 OSNO KODIRANJE INTERVJUJEV Z ZAPOSLENIMI

KADROVSKE RAZMERE

Popolnoma drugačne (B1)

Delo časovno omejeno (C12)

Poslavljanje od dela (C13)

KADER

- Zaposleni ob pričetku
Zaposlena ena oseba in prostovoljka (E1)
- Zaposleni pred leti
Socialna delavka in pripravnica (A1)
Volunterji (B2)
Veliko zaposlenih (D1)
Dve socialni delavki (D4)
Zaposleni z javnega razpisa (E2) (D2)
Skupaj največ zaposlenih 14 oseb (E3)
- Zaposleni danes
Premalo zaposlenih (A2) (A5) (C3) (C7) (E12)
Fluktuacija kadra (B8)
Zaposleni z različnih področij (C8)
Oba spola (C10)
Socialna delavka in pripravnica (D5)
Tri tedne sem bila sama, ena socialna delavka (D6)
Danes skupaj zaposlenih 7 oseb (E4)
Število kadra danes ni zadovoljivo (E5)

- Povezanost zaposlenih
Poslavljanje težko (C15)
Zelo povezani (E16)
sprememba kadra nas razžalosti in prizadane (E17)

SREDSTVA

- Sredstva danes
Manj sredstev za izvedbo (C17) (E6)
Donacije za financiranje programa (B23)
Manj sredstev za izvedbo v zadnjih 6letih (B11)
Razmere danes spremenjene (C1)
Manj finančnih sredstev (C2) (C16)
manj možnosti za kreativno izpeljavo programa (C4)
- Odvisnost od donacij
Delovanje programa odvisno od donacij (E19)
- Sredstva nekoč
Naše finance (B4)
Potrebno dofinancirati kader (D3)
- Financiranje zaposlenih
Nižje (B9)

STANDARDI

- Višje norme (B14)
- Ne doseganje standardov
Sankcije (B14)
- Višji standardi (C5)
Imam viskoke standarde (D16)

AKTIVNOSTI

- Kratko ukinjene aktivnosti(D7)
- Druženje
Druženje v CONI (D8)

KADROVSKA STRUKTURA IN KVALITETA POMOČI UPORABNIKOM

KVALITETA

- Kakovost dela
Kvaliteta pomoči ni upadla (A3)
Delo z uporabnikom ne trpi (A4) (B12) (D12) (D21)
Kakovost dela enaka (B3) (D10)

Delo profesioanalizirano (B5)
 Boljša kakovost več donacij (B27) (B28)
 Širša paleta metod dela (C9)
 Starost zaposlenih (C11)
 Manj financ, slabša izvedba programa (C18)
 Ohranila dobro kvaliteto dela (D20)
 Kljub pomanjkanju kadra dober nadzor (D22)
 Število kadra ima vpliv na kakovost dela (E7)
 Izguba motivacije, slabša kakovost dela (E9)
 Nemoreš se posvetiti 25im uporabnikom v enaki meri (E13)

- Kvaliteta zaposlenih

Odprti okviri za delo (B6) (B20)
 Dobra kvaliteta zaposlenih pogoj za uspeh (B15)
 Enaki cilji (B16)
 Razumevanje kadra (B17)
 Širok pogled, nove tehnike (B37)
 Kreativnost (B38)
 Osebna rast (D23)
 Znati komunicirati s socialno mrežo(D24)
 Veščinne dobre komunikacije (D37)
 Bolje malo kvalitetnih zaposlenih, kot več z različnimi cilji (E8)
 Psihično čiščenje (intervizija) (E11a) timski sestanki (E11b)

- Motivacija

Dvigovanje motivacije-gonilni motor (E10)

- Vložek zaposlenih

vložek zaposlenih pri donacijah (A8) (D25)(E24)

Pridobitev donacij (B26)

Klici, prošnje, e-pošta donatorjem (D29)

- Občutek uporabnikov

Ne posvečamo dovolj časa (D9)

Manj pozornosti (D11)

- Birokratsko delo

Več birokracije (C6)

urejam po zaprtju CONE (D13)

Urejam naslednji dan ali ob vikendih (D14)

Več zaposlenih, manj skrbi (D17)

- Kvalitetno preživet prosti čas (D58)

POČUTJE ZAPOSLENIH

- počutje

Ne dopuščam si slabe volje (A6)

Včasih bolje kot danes (B18)

Ni mi bilo všeč (D15)
Nemoč, nezadovoljstvo, nerazumevanje, jeza (D18)
Ponos (D19)
Ne pičutim se najbolje (E15)
Nezadovoljna (E18)

DONACIJE

- sklicevanje na recesijo (A11)(E23)
- donacije nekoč
donacije iz srca (B21)
donacije organizacij (B22)
- Donacije danes
Veliko manj donacij (A7)(E21)
Donacije v : -obliki storitev in del (B24)
-materialni obliki (E22)
-obliki aktivnosti (A9) (B25) (D28)
Izposoja drsalk (A10)
Splošna kriza (D26)
Vstopnice za bowling (D27)
Stalni donatorji (D30)
- Donacije v prihodnosti
Evropska sredstva (E20)

POMOČ ZAPOSLENIM

- Prostovoljci in študenti na praksi (C19)(E25)
- Prostovoljci (A12) (B29) (D31)
Mladi brezposelni (A13)
Zunanji prostovoljci (D32)
- Študenti na praksi
Študenti FSD (E26)
Študenti socialne pedagogike (E27)
Študenti varnostnih ved (E28)

PROSTOVOLJCI

- Število študentov prostovoljcev upada (A14)
- Večje število prostovoljcev
Želja po večjem številu prostovoljcev (E29)
danes več prostovoljcev kot nekoč (D33)
- Pomoč prostovoljcev
Druženje, igra in učna pomoč (B30)(E31)

Sodelovanju z uporabniki (D35)
Sodelovanje pri učni pomoči (D36)
Prostovoljci pomoč pri delu s posameznikom in delu s skupino (E30)

- Cenim prostovoljce (D34)

PROSTOVOLJCI V PRIHODNOSTI

- Danes uporabniki jutri prostovoljci
Cilj da bi uporabniki nekoč postali prostovoljci (E32)

VZGOJA

- Vzgoja staršev
zelo pomembna (D49)
Pokazati da so ponosni na otroke (D53)
izvedba vzgoje v svoji kulturi (D54)
Ne vedo kako vzgajati (D55)
Napačen pristop (D56)
Primarna socializacija (E41)
- Vpliv vzgoje
na uporabnika (A23) (E40)
odvisno od posameznika (A24)
v drugi kulturi, prilagajanje novi kulturi (A25)
Družina pogoj za vse (B41)
Izguba kvalitetnega odnosa (D57)
Brazgotine posledice vzgoje (E42)
- Sporočilo staršev
Kaj je dobro kaj ne (D50)
- Pozornost staršev (D51)
Pohvale (D52)

METODA SOCIALNEGA DELA

- socialno delo način življenja (B19) (C14) (E14)
življenjska pot (B7)
- povezovanje teorij, prevod v prakso (C20)
- Imeti rad socialno delo
Imeti rad socialno delo in ga opravljati z dobro voljo (E33)
- Življenjski stil (E35)

KONCEPT DELA Z MLADIMI

- Perspektiva moči (A15) (B31)
Samozavest, v čem je dober (D62)
- Udeležanje skozi šport (A16)
- Uporabnik ekspert iz izkušenj (B50)
- Način dela pri učni pomoči
Povedo kaj jim povzroča težave (A20)
Skepanje dogovora (A21) (D48) (E36)
Prilaganje dogovora (A22)
Stabilizacija situacije (B39)
Osebna rast uporabnika (B40)
Pomoč šole in zaposlenih (C27)
Priti skozi oviro (C28)
Potrpežljivost (C29)
Ugotovim vzrok težave (D46)
Poizvem kaj se mora učiti (D47)
Pohvale ali ne početi nič (E38)
- Jasno zastavljeni cilji in metode
Celostna obravnava način življenja (B35)
Stabilizacija življenja (B36)
Naše delo jasno zastavljeno (C30)
delamo predvsem s posameznikom, skupino (D38)
- Občutljivost za delo z mladimi (C21)
- Uporabnik je partner pri reševanjih (C22)
- Spoštovanje uporabnika
Neformalen odnos (C24)
- Izvajanje delavnice (D40)
- Upoštevanje pravil
Učenje pravil (D59)
- Posredujemo sporočila
Kaj pričakujemo od uporabnikov (D60)
- Doslednost
Upoštevanje mej (D61)
- Graditi odnos (D64b)
Z željo rešiti težave (C25)
S socialno mrežo (D63)
Do soljudi (D64a)
- Naučimo ga dobrega odločaja (D65)
- Gradimo njihovo samopodobo skozi pozitivne izkušnje (D66)
- Občutek
do soljudi in fleksibilnost (E4)

CELOSTNA OBRAVNAVA

- Bistvo našega dela z uporabniki (A18)
- Uravnotežen koncept pomoči
svetovanju, informiranju, podpori, vodenju in spremljanju terapevtske obravnave (B32)
- Življenjska zgodba
Upoštevanje okoliščin (C31)
Izvedeti zgodbo uporabnika (E37)
Brazgotine posledice vzgoje (E42)

SOCIALNA MREŽA

- Vključevanje socialne mreže (A19)
- Povezovanje z drugimi ustanovami
Pomoč šole in tam zaposlenih (C26) (E39)
Sodelovanje z drugimi organizacijami v skupnosti (E50)
Sodelujemo pa tudi z drugimi institucijami (D41)
- Povezovanje z uporabniku pomembnimi ljudmi
Povezovanje s socialno mrežo (C23)
- Sodelovanje s socialno mrežo
Širitev socialne mreže (D42)

KONCEPT DELA Z MLADIMI IN DRUŽINO

- Z družino in svojci (D39)
- Sodelovanje s starši
Podpora staršev (B42) (B43)
Trudimo se komunicirati s starši (E43)
Če ni sodelovanja ni podloge za delo (B44)
- Pomoč uporabnikom in družini
Nudimo podporo in pomoč uporabniku in družini (E44)
krepimo moč starša in uporabnika (D43)
Skupni vložek vseh udeležencev (D44)
- Cilji
Cilj opremiti družino za skupno življenje, sodelovanje in dogovarjanje (E45)
Trud da družine uspejo brez naše pomoči (D45)

KONCEPT DELA S SKUPNOSTJO

- ulično delo
Seznanjamo skupnost z našim obstojem (A26)
Podloga za viskopražno delo (B47)
poglobljena obravnava mladostnika (B48)
pogoj za delovni odnos (B49)

Stik z mladimi, informiranje (C32)
 Dopnilo k drugim metodam (C33)
 Vključeni v delavnice na prostem, prireditve (D67)
 Mi strokovni delavci pristopimi (D68)
 Cilj je čim več vključevanja v ulično delo (D69)
 Sodelovanje s Projektom Skala (D70)
 Ulično delo stisnjeno v delo s skupnostjo (E46)
 Pogovor in klepet s prebivalci skupnosti (E49)

- sd s skupnostjo
 sporadično s celostno obravnavo (B34)
 sodelovanje s skupnostjo (B45) (B46)
 Vrata odprta za vso skupnost (E47)
 Vedeti kaj se dogaja v skupnosti (E48)

8.8 OSNO KODIRANJE INTERVJUJEV Z UPORABNIKI

SODELOVANJE IN POMOČ

- Pomoč in sodelovanje
 Pomagajo prijatelji (A10a) družim se in sodelujem z vsemi (A10b)
- Sodelovanje
 s prijatelji (A1) (B2) (C6) (D12)
 Z vsemi (A9) (A28) (B1) (B3) (B4) (B13) (B14) (C3) (D1) (D5) (D11) (D15) (D22)
 (D30) (D31) (D42) (E12) (E25)
 Z zaposlenimi in prostovoljkami/ci (A11) (B15) (B27) (C7) (D13) (E11)
 S tujimi umetniki (B32)
 S prostovoljkami (C8) (D29)
- Pomoč
 Pomagajo prijatelji (A23)
 Vsi s katerimi se družim (A24)
 Prostovoljke/ci (A25) (C16)
 Socialne delavke in prostovoljke (A26)
 Zaposlene in prostovoljke (B26) (E20) (E21)
 Zaposleni (C15) (D32)
 Študenti na praksi (C18) (D28)
 Vsi (D26)
 Socialni delavki (D27)

POČUTJE UPORABNIKA

- Čudno počutje
 Če si na novo se počutiš čudno (D14)

RAZLOGI ZA OBISK

- Učenje
Učenje pred testi (B5)
Domače naloge (B6) (E4)
Učenje (E3)
- igranje
namizni nogomet (A2a)
bilijard, playstation (A2b) (C2)
igre (C1) (E2)
- druženje
rad se družim (E1)

AKTIVNOSTI

- aktivnosti
nogomet (A13) (C9) (E13)
jahanje (A14) (B17)
plavanje (A15) (B16) (C10)
tabor na Pohorju (A16) (A17)
borilne veščine (B18) (D16)
tabori (B20) (D19) (D20) (E14) (E15)
ples (D17)
- veselje
veselje za aktivnosti (A12) (B19)

ZADOVOLJSTVO

- rad sem tu
rad/a sem tu (A8) (A34) (B12) (D3) (D41)

VŠEČ/MOTI

- všeč
vse mi je všeč (A3) (A29) (E23)
CONA mi je všeč (A18) (D6)
Aktivnosti (A19) (B21) (B22) (C11) (C12) (C14) (D18) (D21) (D33)
Igre (A30) (D33)
Prijatelji (A31)
Pomoč vseh (A32)
Tabori (B29) (B30) (B31) (D34) (D35)
Odlično počutje (D2)
Nas je veliko (E24)
- moti
nič (A33) (C19) (D36) (E22)

OBISKOVANJE

- koliko časa
devet mesecev (A4) (B10)
toliko časa kolikor sem v Sloveniji (A5) (B8) (D7)
od začetka šolskega leta (B7) (E7)
1.leto (C4) (D9)
1.leto in 1 mesec (E5)
Lani 3.mesece potem nehal (E6)
- kolikokrat
vsak dan (A6) (B10) (C5) (E8)
- kdaj
12.uri, ob 13.uri (A7)
Od ponedeljka do petka (B11) (E10)
Od 13.ure do 17.ure (D10)
Po pouku (E9)

ŽELJE UPORABNIKOV

- nove aktivnosti
tenis (A20) (A21) (B23)
ples (A22) (B24) (B25) (D23) (D24) (D25)
dovolj aktivnosti (C13)
streljanje tarče (E16)
paintball (E17)

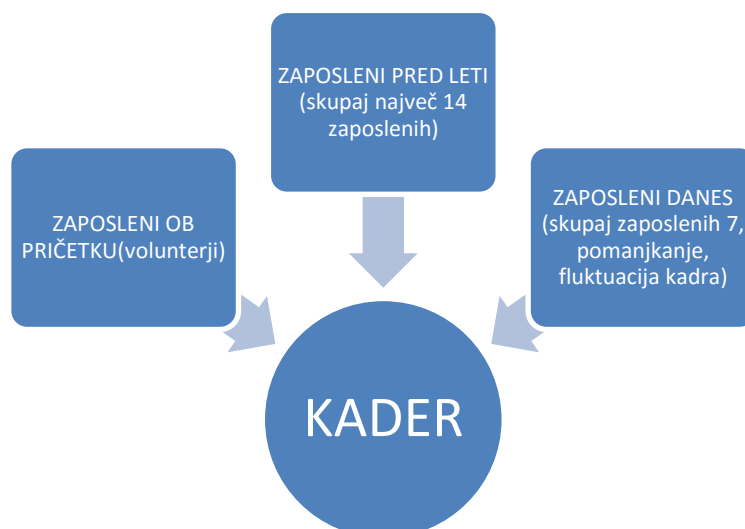
PRIDOBITEV

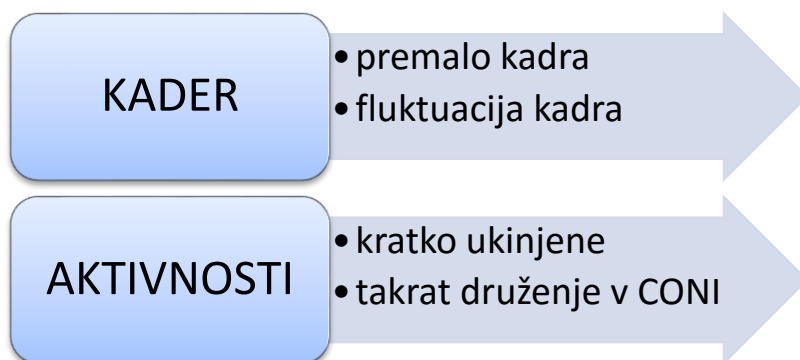
- znanje
nova znanja (A40) (D4)
pravila (A35) (B39) (C20) (D39) (E32)
naučil sem se narediti domačo nalogo (A36)
kako se učiti (A37) (E31)
Boljše ocene (B28)
Znanje angleščine (B33)
Novih stvari (D37)
Slovenski jezik (D40) (E26)
- veščine
odprt za druženje (A38)
sodelovati :
-z drugimi (A39) (B37)
-z ekipo (E18)
-sodelovanje (E28)
lepo pogovarjati (B34)
primerno obnašati (B35)

spoštovati (B36) (C24) (E30)
 pošteno igrati (B38)
 biti:
 -prijazen (C21)
 -dobre volje (E29)
 -dober prijatelj (E27)
 uspešno rešiti težave (C22)
 soočiti se s težavami (C23)
 sklepanje novih prijateljstev (D38)
 upoštevanje ekipe (E19)

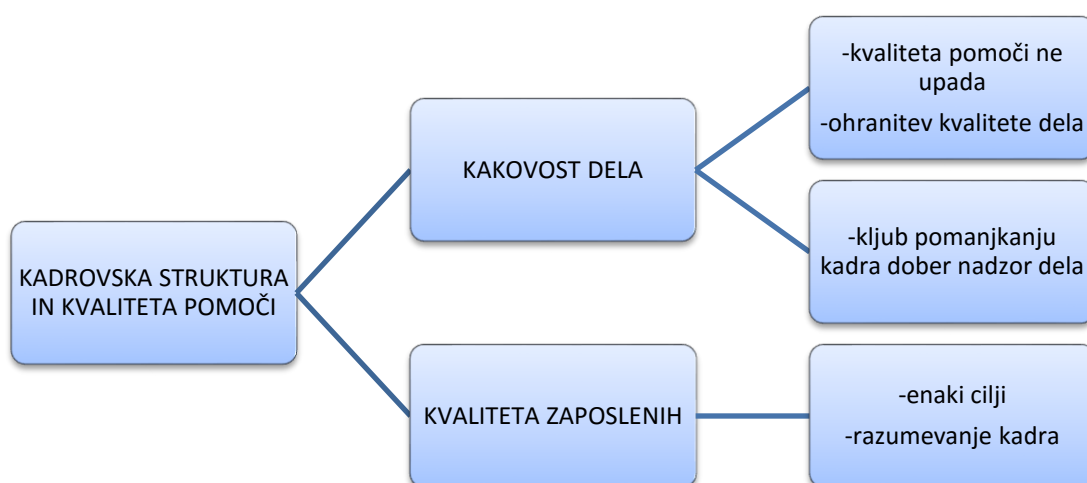
8.9 ODNOSNO KODIRANJE

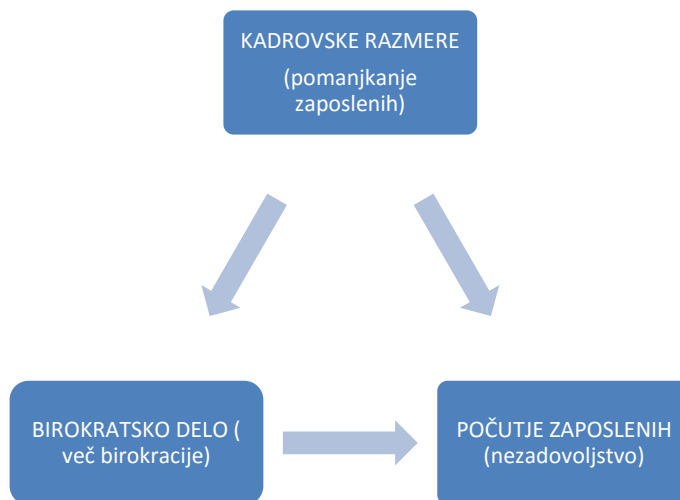
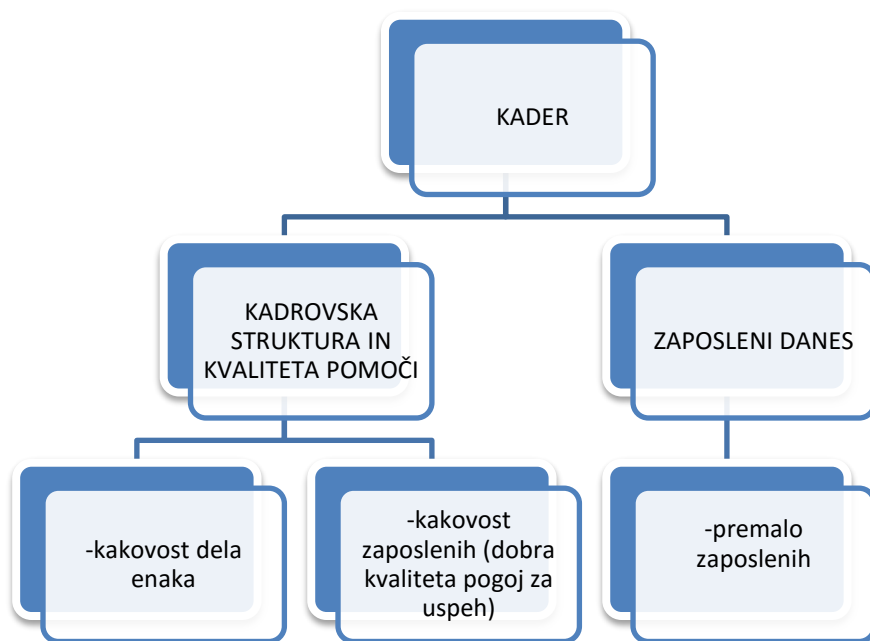
- KADROVSKE RAZMERE**



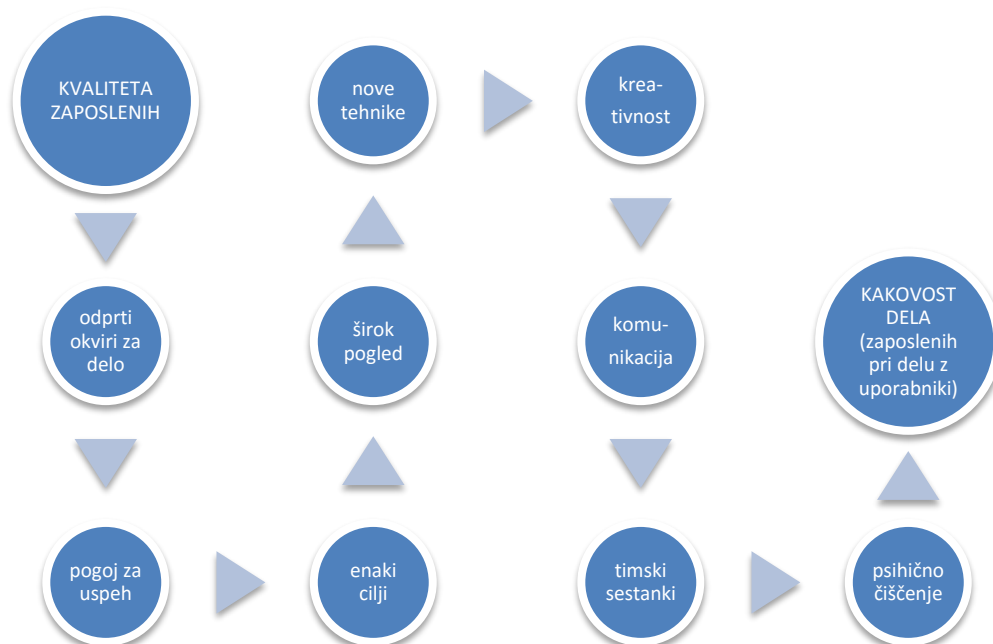


KADROVSKA STRUKTURA IN KVALITETA POMOČI

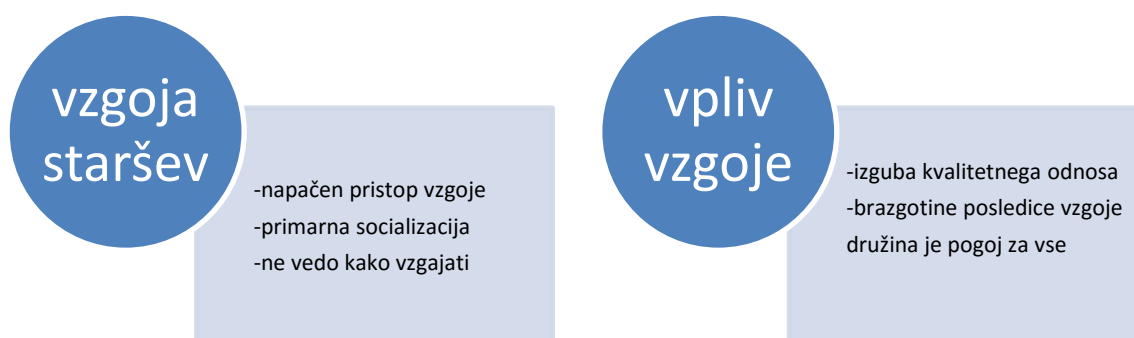




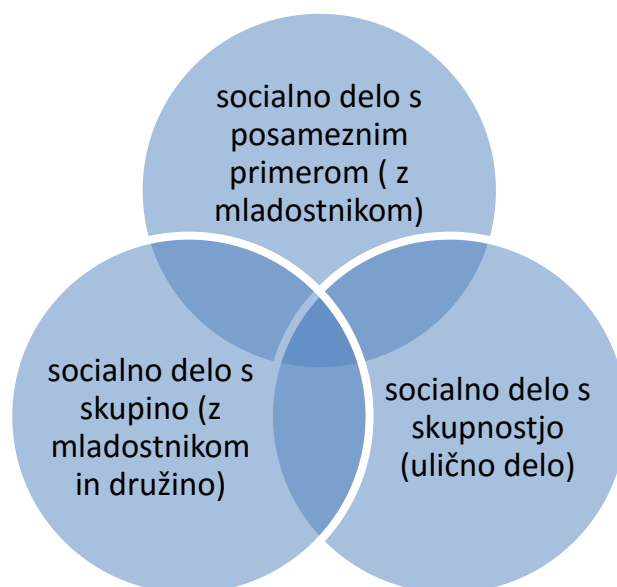
KVALITETA ZAPOSLENIH



VZGOJA



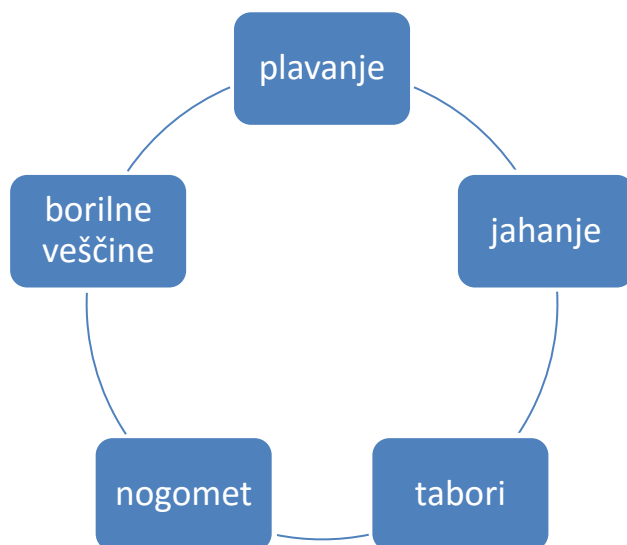
METODE SOCIALNEGA DELA



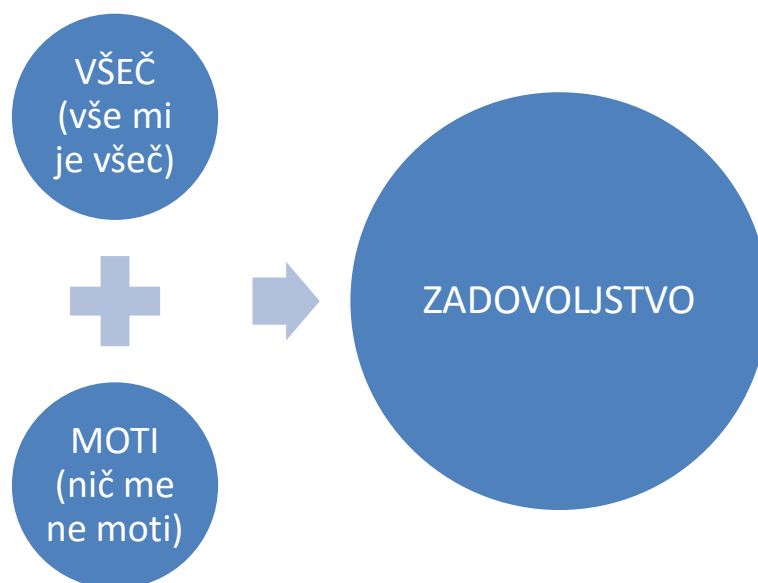
- Intervjuji z uporabniki



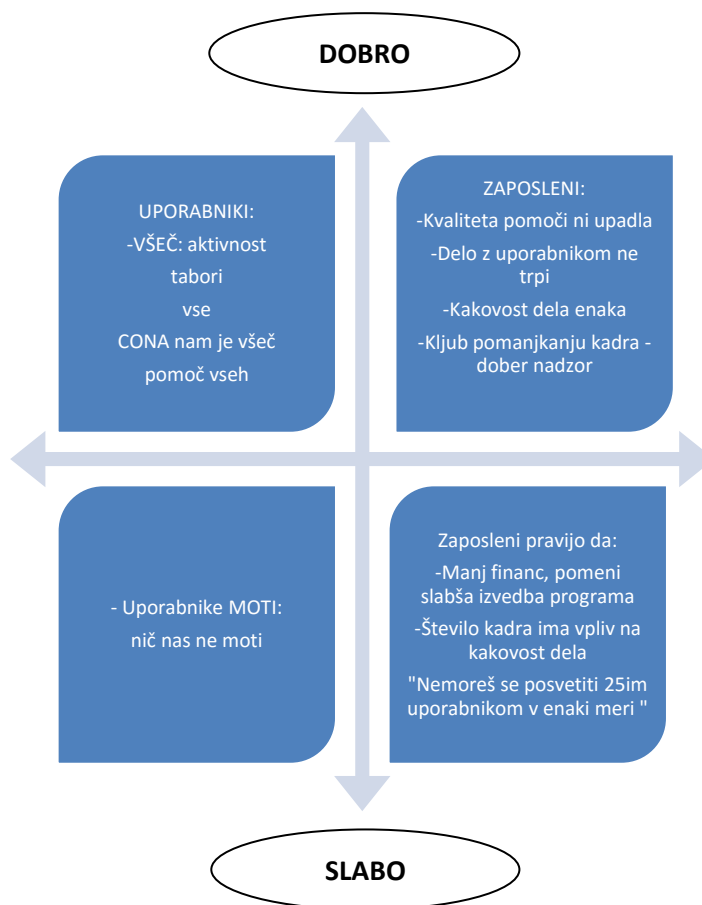
AKTIVOSTI



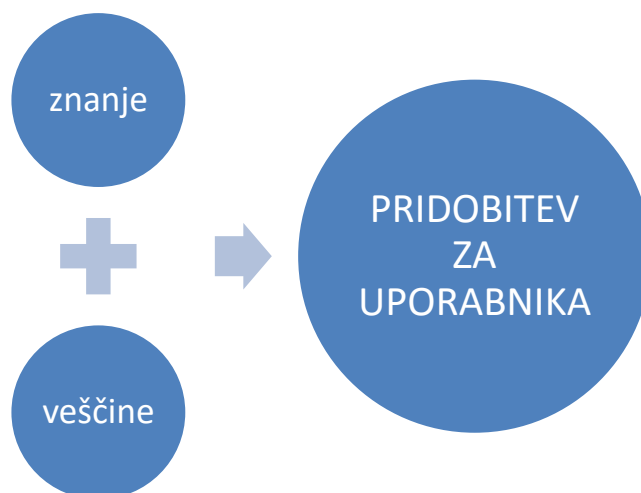
ZADOSVOLJSTVO



PRIMERJAVA MNENJ UPORABNIKOV IN ZAPOSLENIH (kaj je dobro, kaj slabo)



PRIDOBITVE



ŽELJE UPORABNIKOV

ŽELJE UPORABNIKOV

- NOVE AKTIVNOSTI (ples, paintball)