

Univerza v Ljubljani
Fakulteta za socialno delo

Aida Budimlič

**Primerjava kakovosti delovnega življenja socialnih
delavk na različnih sistemskih področjih**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2016

Univerza v Ljubljani
Fakulteta za socialno delo

Aida Budimlič

**Primerjava kakovosti delovnega življenja socialnih
delavk na različnih sistemskih področjih**

Diplomsko delo

Mentorica: doc. dr. Bojana Mesec

Ljubljana, 2016

*Pri ustvarjanju diplomske naloge se za pomoč iskreno zahvaljujem **doc. dr. Bojani Mesec** za sprejeto mentorstvo, strokovno pomoč in dane napotke pri ustvarjanju diplomske naloge. Zahvaliti se želim tudi profesorici **doc. dr. Liljani Rihter** za vso strokovno pomoč, ki mi jo je nudila pri raziskovalnem delu diplomske naloge, in profesorici **doc. dr. Veri Grebenc** za pomoč pri zbiranju podatkov za raziskavo.*

*Zahvala gre tudi **vsem socialnim delavkam in delavcem**, ki so sodelovali v raziskavi in pripomogli k nastanku diplomske naloge.*

*Ob tej priložnosti pa naj se še posebej zahvalim **svojima staršema**, ki sta mi skozi celoten študij nudila veliko razumevanja in podpore, me spodbujala in mi vedno stala ob strani. Naj se zahvalim tudi **svoji sestri Aldijani in njeni družini** za izredno pomoč pri študiju in ustvarjanju diplomske naloge. Prav posebna zahvala pa gre vsekakor **partnerju Denisu** za vso potrpežljivost, razumevanje, pomoč in moralno podporo, saj mi je s tem resnično pomagal pri doseganju želenih ciljev.*

Vsem iskrena hvala!

PODATKI O DIPLOMSKEM DELU

Ime in priimek: Aida Budimlić

Naslov: Primerjava kakovosti delovnega življenja socialnih delavk na različnih sistemskih področjih

Kraj: Ljubljana

Leto: 2016

Št. strani: 147

št. prilog: 3

Št. tabel: 70

št. virov: 72

Št. slik: 1

Mentorica: doc. dr. Bojana Mesec

Ključne besede: socialno delo, kakovost delovnega življenja socialnih delavk, področja socialnega dela, zaposlitev, delovni čas, plača, varnost, zdravje, avtonomija, medsebojni odnosi, komunikacija, izziv vsebine dela, izobraževanje, družina, kariera, prosti čas

Povzetek:

Diplomsko delo govori o kakovosti delovnega življenja socialnih delavk na različnih sistemskih področjih. Socialno delo kot profesija deluje na področju socialne varnosti, šolstva, zdravstva, gospodarstva in pravosodja. Na vsakem od teh področij ima socialno delo drugačno vlogo in položaj, socialne delavke pa se srečujejo z različnimi uporabniki in imajo drugačne delovne razmere. Teoretični del diplomske naloge je sestavljen iz dveh delov. Prvi del teorije predstavlja kakovost delovnega življenja, ki je izjemnega pomena, saj je od nje odvisna tudi storilnost ter osebni razvoj zaposlenega, poleg tega pa je sestavni del kvalitete življenja v celoti. Kakovost delovnega življenja sestavlja več elementov, med katerimi sem v svojem delu upoštevala varstvo zaposlitve, delovni čas in plačo, varnost in zdravje pri delu, nivo avtonomije delavcev oz. vpliv delavcev, pošteno obravnavanje delavcev, medsebojne odnose in komunikacijo, izziv dela tj. ustvarjalnost, zanimivost dela, možnosti za izobraževanje ter usklajevanje delovnega in družinskega življenja. Vsak element posebej je pomemben in je kazalec kakovosti delovnega življenja. V drugem delu so na kratko predstavljena sistemska področja, kjer socialno delo deluje in način delovanja socialnih delavk na vsakem izmed teh področij. V praktičnem delu diplomske naloge sem opravila raziskavo, v katero sem vključila 91 socialnih delavk. Anketni vprašalnik je izpolnilo 22 socialnih delavk, zaposlenih na področju socialnega varstva, 20 s področja šolstva in 21 s področja zdravstva. Ker je na področju gospodarstva in pravosodja zaposlenih občutno manj socialnih delavk, sem ti dve področji združila in vprašalnik je izpolnilo 28 socialnih delavk. Zanimale so me predvsem razlike med posameznimi elementi kakovosti delovnega življenja, glede na področje dela. S svojo diplomsko nalogo sem želela raziskati kakovost delovnega življenja socialnih delavk na različnih sistemskih področjih in prikazati morebitne razlike med njimi pri posameznih elementih kakovosti delovnega življenja.

Title of the thesis: **Comparison of the working life quality of social workers in various work areas**

Keywords: Social work, quality of working life of social workers, areas of social work, employment, working time, wages, safety, health, influence, relationships, communication, work content challenge, education, family, career, free time

Abstract:

The thesis discusses the quality of working life of social workers in different areas of the system. Social work as a profession is active in the fields of social security, education, health, economy and justice. In each of these areas social work has a different role and position, social workers are faced with different users and have different working conditions. The theoretical part of the thesis consists of two parts. The first part presents the theory on the quality of working life. The quality of life is very important since it affects the productivity and personal development of employers and is an integral part of the quality of life of the individual. The quality of life is composed of several elements. This thesis takes into account the protection of employment, working time and wages, occupational safety and health, fair treatment of workers, the impact of workers in decision-making, interpersonal relationships and communication, work content challenge and the balance between work and family life. Each element is important in its own way and is an indicator of the quality of working life. The second part presents an overview of systemic areas where social work is active, and the mode of action of social workers in each of these areas. In the practical part of the thesis, I conducted a survey in which I included 91 social workers. The questionnaire was completed by 22 social workers employed in social security, 20 from education and 21 from health area. Because there are less social workers in the economic and judicial area, I have joined these two areas together and 28 social workers completed the questionnaire. I was interested primarily in the differences between element of the quality of working life, depending on the scope of work. With my thesis, I wanted to investigate the quality of working life of social workers in various fields and show the differences between different areas in individual elements of the quality of working life.

PREDGOVOR

Socialno delo je poklic, ki je namenjen zagotavljanju boljših življenjskih razmer posameznikov vseh starosti, spolov, ras in kultur. Socialno delo spodbuja socialne spremembe, rešuje probleme v človeških odnosih, osvobaja ljudi in jih opolnomoči, s čimer vpliva na kakovost njihovega življenja. Tako kot socialne delavke pripomorejo h kakovosti življenja uporabnikov, je potrebno poskrbeti tudi za kakovost življenja socialnih delavk. Pomemben del le-tega pa predstavlja kakovost delovnega življenja, ki se odraža preko več elementov. Mednje sodijo varstvo zaposlitve, delovni čas in plača, varnost in zdravje, pošteno obravnavanje delavcev in vpliv delavcev na odločanje, medsebojni odnosi in komunikacija, izziv vsebine dela ter usklajevanje delovnega in družinskega življenja. Ker je socialno delo kot poklic uveljavljeno na marsikaterem sistemskem področju, v grobem so to socialno varstvo, šolstvo, zdravstvo, gospodarstvo in pravosodje, je potrebno raziskati tudi razlike v kakovosti delovnega življenja med področji. Socialne delavke zaposlene na vsakem izmed omenjenih področij se namreč srečujejo z različnimi delovnimi nalogami in delovnim časom, različno plačo, stopnjo varnosti in zdravja pri delu, razlikuje se lahko tudi način vzpostavljanja medsebojnih odnosov in komunikacije pri delu, možnosti usklajevanja družinskega in poklicnega življenja, možnosti izobraževanja in napredovanja.

Za to temo sem se odločila, ker je raziskovanje kakovosti delovnega življenja pogosto naloga socialnih delavk samih, ko se posvečajo zagotavljanju boljših delovnih razmer in bolj kvalitetnega življenja uporabnikov. Velikokrat pa ob tem socialne delavke pozabijo na svoje zadovoljstvo s kakovostjo delovnega življenja, oziroma jim ta ni zagotovljena. Ravno zaradi tega mislim, da je čas, da se temu posvetimo in raziščemo tudi njihove delovne razmere. Skozi študij in prakso sem namreč spoznala veliko socialnih delavk, ki s svojim delovnim življenjem niso zadovoljne, saj so tekom izobraževanja o socialnem delu dobile drugačno predstavo. Prav tako vedo, da se opravljanje socialnega dela razlikuje med posameznimi sistemskimi področji, ne predstavljajo pa si, kakšne so delovne razmere na tistih področjih, kjer same ne delujejo.

Cilj moje diplomske naloge je torej prikazati kakovost delovnega življenja socialnih delavk, zaposlenih na različnih sistemskih področjih, in raziskati morebitne razlike med njimi. S tem bom lahko prispevala k izboljšanju kakovosti delovnega življenja na tistih področjih in pri tistih elementih, kjer se to izkaže za potrebno. Poskusila bom prikazati dejanske delovne razmere vsem (bodočim) socialnim delavkam, ki si delovnega življenja socialne delavke na posameznih področjih morda ne predstavljajo in jim tako omogočila, da si oblikujejo bolj jasno predstavo o razlikah med področji delovanja socialnega dela.

Naloga je sestavljena iz teoretičnega in praktičnega dela. V prvem delu teorije opišem, kaj vse obsega kakovost delovnega življenja skozi vse elemente, ki kakovost opredeljujejo. V drugem delu teorije pa predstavim socialno delo kot stroko ter položaj in pomen socialnega dela na področju socialnega varstva, šolstva, zdravstva, gospodarstva in pravosodja. V praktičnem delu prikažem rezultate kvantitativne analize podatkov, ki sem jih pridobila s pomočjo anketnega vprašalnika, in tako primerjam kakovost delovnega življenja socialnih delavk, zaposlenih na različnih sistemskih področjih. V raziskavi je sodelovalo 91 socialnih delavk/delavcev, razdeljenih na 4 področja, pri čemer sta področji gospodarstva in pravosodja združeni.

KAZALO

1	TEORETIČNI UVOD	1
1.1	KAKOVOST DELOVNEGA ŽIVLJENJA.....	1
1.1.1	VARSTVO ZAPOSLOTITVE	3
1.1.1.1	Pojem in pomen varstva zaposlitve	3
1.1.1.2	Brezposelnost	4
1.1.1.3	Poklicna kariera	6
1.1.2	DELOVNI ČAS IN PLAČA	7
1.1.2.1	Trajanje in razporeditev delovnega časa	7
1.1.2.2	Višina plače in vrednost dela.....	10
1.1.3	VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU	12
1.1.3.1	Pojem in pomen zagotavljanja varnosti ter zdravja pri delu	12
1.1.3.2	Delovno okolje	13
1.1.3.3	Stres in izgorevanje	14
1.1.4	POŠTENO RAVNANJE Z DELAVCI	17
1.1.4.1	Pošteno ravnanje s posamezniki in skupinami	17
1.1.4.2	Ugled dela.....	19
1.1.5	VPLIV DELAVCEV NA ODLOČANJE	21
1.1.5.1	Avtonomija pri delu.....	21
1.1.5.2	Participacija, obveščenost in upoštevanje delavcev	22
1.1.5.3	Medsebojni odnosi in sistem komuniciranja znotraj organizacije.....	24
1.1.6	IZZIV VSEBINE DELA	26
1.1.6.1	Ustvarjalnost in motivacija.....	26
1.1.6.2	Izobraževanje in strokovno napredovanje	31
1.1.7	USKLAJEVANJE DELOVNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA	33
1.1.7.1	Kariera in družinsko življenje.....	33
1.1.7.2	Prosti čas.....	34
1.2	SOCIALNO DELO KOT POKLIC NA RAZLIČNIH SISTEMSKIH PODROČJIH	36
1.2.1	PODROČJA SOCIALNEGA DELA	36
1.2.1.1	Socialno varstvo	38
1.2.1.2	Šolstvo	39

1.2.1.3	Zdravstvo	40
1.2.1.4	Gospodarstvo in pravosodje	40
1.2.1.4.1	Socialno delo v delovnih organizacijah.....	40
1.2.1.4.2	Socialno delo na področju pravosodja.....	42
2	FORMULACIJA PROBLEMA	44
2.1	RAZISKOVALNA VPRAŠANJA	44
2.2	OPREDELITEV POJMOV	45
2.3	HIPOTEZE	46
3	METODOLOGIJA.....	47
3.1	VRSTA RAZISKAVE IN SPREMENLJIVKE	47
3.2	RAZISKOVALNI INSTRUMENT	58
3.3	POPULACIJA IN VZOREC.....	59
3.4	ZBIRANJE PODATKOV.....	60
3.5	OBDELAVA IN ANALIZA PODATKOV	60
4	REZULTATI IN RAZPRAVA.....	62
4.1	OPISNA STATISTIKA REZULTATOV ANKETE	62
4.2	PREVERJANJE HIPOTEZ	92
5	SKLEPI.....	120
6	PREDLOGI	124
7	UPORABLJENA LITERATURA OZ. VIRI	131
8	PRILOGE	137
8.1	PRILOGA 1: VPRAŠALNIK.....	137
8.2	PRILOGA 2: BAZA PODATKOV, PRENESENA IZ EXCEL V SPSS (PRIKAZAN LE DEL PODATKOV).....	145
8.3	PRILOGA 3: BAZA PODATKOV V SPSS Z ŽE OPISANIMI SPREMENLJIVKAMI IN DODANIMI VREDNOSTMI	146

KAZALO TABEL

Tabela 4.1: Spol (D1)	62
Tabela 4.2: Starost (D2).....	62
Tabela 4.3: Sistemsko področje zaposlitve (D3).....	63
Tabela 4.4: Sistemsko področje zaposlitve, če bi lahko znova izbirali (D4).....	63
Tabela 4.5: Razmerje med sistemskim področjem, kjer anketiranci delujejo, in sistemskim področjem, na katerem bi želeli delovati, če bi lahko izbirali.	64
Tabela 4.6: Izobrazba (V1).....	64
Tabela 4.7: Delovna doba (V4)	65
Tabela 4.8: Ustreznost delovnega mesta glede na izobrazbo (V2).....	65
Tabela 4.9: Vrsta zaposlitve (V3).....	66
Tabela 4.10: Strah pred izgubo zaposlitve (V5)	66
Tabela 4.11: Kako verjetno boste v naslednjem letu iskali novo zaposlitev (V6)	67
Tabela 4.12: Ustreznost razporeditve delovnega časa (DP1)	68
Tabela 4.13: Povprečna dolžina delavnika (DP2)	68
Tabela 4.14: Zadovoljstvo s trajanjem delavnika (DP3).....	68
Tabela 4.15: Zadovoljstvo z višino plačo (DP4)	69
Tabela 4.16: Višina plače glede na zahtevnost delovnih nalog (DP5)	70
Tabela 4.17: Fizična izčrpanost po koncu dela (VZ1).....	72
Tabela 4.18: Psihična izčrpanost po koncu dela (VZ2).....	72
Tabela 4.19: Dopust ali bolniška zaradi fizične izčrpanosti (VZ3a)	72
Tabela 4.20: Dopust ali bolniška zaradi psihične izčrpanosti (VZ3b)	72
Tabela 4.21: Pogostost doživljanja stresa (VZ4).....	73
Tabela 4.22: Posledice stresa.....	74
Tabela 4.23: Obravnava s strani nadrejenih (PRD1).....	76
Tabela 4.24: Upoštevanje predlogov s strani nadrejenih (PRD2)	76
Tabela 4.25: Avtonomija pri razporeditvi delovnega časa (PRD3)	77
Tabela 4.26: Avtonomija pri razporejanju delovnih nalog (PRD4)	78
Tabela 4.27: Cenjenje dela	79
Tabela 4.28: Pogostost sodelovanja z ostalimi strokovnjaki (MO1).....	80
Tabela 4.29: Razumevanje s sodelavci (MO2).....	81
Tabela 4.30: Komunikacija in odnos z nadrejenimi (MO4).....	81
Tabela 4.31: Način razreševanja konfliktov (MO3).....	82

Tabela 4.32: Zanimivost dela (IVD1)	83
Tabela 4.33: Pogostost ustvarjalnosti pri delu (IVD2).....	83
Tabela 4.34: Motivacija.....	84
Tabela 4.35: Možnosti dodatnega izobraževanja	85
Tabela 4.36: Uspešnost usklajevanja delovnega in družinskega življenja (UDDZ1)	86
Tabela 4.37: Pogostost potrebe po pomoči pri družinskih opravilih (UDDZ2).....	87
Tabela 4.38: Vpliv delovnih obremenitev na družinsko življenje (UDDZ3).....	87
Tabela 4.39: Pogostost opravljanja dela po končanem delovniku (UDDZ5)	88
Tabela 4.40: Načini preživljanja prostega časa	89
Tabela 4.41: Dopust, kadarkoli želijo (UDDZ4).....	91
Tabela 4.42: Pogostost nekajdnevni počitnic v zadnjih petih letih (UDDZ7)	91
Tabela 4.43: Opisna statistika skupin – Strah pred izgubo zaposlitve	93
Tabela 4.44: ANOVA – Strah pred izgubo zaposlitve.....	93
Tabela 4.45: Test homogenosti varianc - Strah pred izgubo zaposlitve.....	94
Tabela 4.46: Opisna statistika skupin – Zadovoljstvo z višino plače.....	96
Tabela 4.47: ANOVA - Zadovoljstvo z višino plače	96
Tabela 4.48: Test homogenosti varianc - Zadovoljstvo z višino plače	97
Tabela 4.49: Križna tabela – Višina plače glede na zahtevnost delovnih nalog	98
Tabela 4.50: Križna tabela – Zadovoljstvo z razporeditvijo delovnega časa.....	99
Tabela 4.51: Križna tabela – Zadovoljstvo z dolžino delovnega časa	101
Tabela 4.52: Opisna statistika skupin – Intenzivnost stresa.....	103
Tabela 4.53: ANOVA - Intenzivnost stresa	104
Tabela 4.54: Test homogenosti varianc - Intenzivnost stresa	104
Tabela 4.55: Welchov test - Doživljanje stresnih situacij	104
Tabela 4.56: Opisna statistika skupin - Cenjenje dela	105
Tabela 4.57: ANOVA – Cenjenje dela.....	106
Tabela 4.58: Primerjave po parih (Post-hoc) – Cenjenje dela s strani nadrejenih	107
Tabela 4.59: Kruskal-Wallisov test – Cenjenje dela s strani bližnjih	109
Tabela 4.60: Test homogenosti varianc – Cenjenje dela.....	109
Tabela 4.61: Welchov test - Cenjenja dela s strani uporabnikov	109
Tabela 4.62: Način reševanja konfliktov.....	110
Tabela 4.63: Opisna statistika skupin – Izziv vsebine dela.....	112
Tabela 4.64: ANOVA – Izziv vsebine dela.....	113
Tabela 4.65: Test homogenosti varianc – Izziv vsebine dela.....	114

Tabela 4.66: Welchev test - Pogostost ustvarjalnosti pri delu.....	115
Tabela 4.67: Primerjave po parih (Post-hoc) - Pogostost ustvarjalnosti pri delu.....	115
Tabela 4.68: Opisna statistika skupin – Usklajevanje delovnega in družinskega življenja	117
Tabela 4.69: ANOVA – Usklajevanje delovnega in družinskega življenja	118
Tabela 4.70: Test homogenosti varianc – Usklajevanje delovnega in družinskega življenja	119

KAZALO SLIK

Slika 1.1: Hierarhija potreb po Maslowu	27
---	----

1 TEORETIČNI UVOD

1.1 KAKOVOST DELOVNEGA ŽIVLJENJA

Dandanes ljudje ogromno časa preživimo v delovnem okolju, saj nam to narekuje tempo življenja. Kakovost delovnega življenja torej še kako vpliva na kakovost življenja posameznika, katerega ključni del je. Pa vendar to ni edini razlog, zaradi katerega bi moral biti kakovost delovnega življenja visoka. Gre namreč tudi za to, da je od kakovosti delovnega življenja odvisno samo delo posameznika, njegova učinkovitost in uspešnost. Pomembno je, da je delavec zadovoljen s svojim delovnim življenjem, v kolikor želimo, da svoje delo opravlja dobro. Zadovoljen mora biti ne le z višino plače, temveč tudi z delovnim časom, samimi delovnimi pogoji, medosebnimi odnosi v organizaciji in s svojim položajem v organizaciji. Poleg tega bi moral imeti tudi možnost dodatnega izobraževanja, ustvarjanja kariere, torej poklicnega in osebnega razvoja. Vse to predstavlja skupek dejavnikov, ki opredeljujejo kakovost delovnega življenja.

»Delamotte in Takezawa opredeljujeta kakovost delovnega življenja kot reševanje tistih sodobnih problemov, povezanih z delom, ki imajo velik vpliv na zadovoljstvo delavcev pri delu in na njihovo storilnost. Elemente kakovosti delovnega življenja razvrščata v pet skupin:

- Tradicionalne vrednote, kot so trajanje delovnega časa, varstvo pri delu in varnost zaposlitve
- Pošteno ravnanje z delavci, ki se nanaša na pravično in enakopravno odobravanje posameznikov in skupin delavcev
- Vpliv delavcev na odločanje, zmanjševanje alienacije
- Izziv vsebine dela kot možnost osebne rasti ob delu, ki ga delavec opravlja
- Delovno življenje kot dolgoročni proces delovnega ciklusa, povezanega z življenjem v družini in družbi.« (Rapoša Tajnšek 2001: 74)

Omenjeni elementi opredeljujejo, s čim vse se delavec sreča v svojem delovnem okolju in kaj vse vpliva na opravljanje njegovega dela. Tako plača kot delovni čas predstavljata pomemben kazalec kakovosti delovnega življenja, prav tako kot varstvo pri delu in varnost zaposlitve. Fizični pogoji in materialne potrebe so tisto prvo, kar nas verjetno zanima že na samem razgovoru za delo. Strah pred izgubo zaposlitve pa je lahko prav tako obremenjujoč

kot brezposelnost. Ko se zaposlimo, pa postanejo del našega socialnega okolja tudi naši sodelavci in delodajalci, saj postanejo sestavni del našega življenja. Določena dela zahtevajo sodelovanje z drugimi zaposlenimi, včasih celo s strokovnjaki, zaposlenimi na drugih organizacijah in področjih. Pri vsem tem se mora delavec počutiti enakovrednega, cenjenega in pomembnega. Da bi bil zadovoljen, mora imeti ob svojem delu omogočeno tudi določeno stopnjo avtonomije ter možnosti za osebni razvoj in rast. Poleg vsega tega pa ne gre pozabiti, da njegovega življenja ne sestavlja zgolj delovno življenje, temveč tudi družinsko, obe pa se morata dopolnjevati in usklajevati, zato pomemben vidik kakovosti delovnega življenja predstavlja tudi usklajevanje delovnega in družinskega življenja.

Poznamo tudi Allardtov koncept kakovosti življenja, ki se prav tako navezuje na elemente, omenjene zgoraj, le da govori oz. se nanaša na zadovoljevanje potreb.

Allardtov koncept kakovosti življenja opredeljuje tri skupine potreb, ki jih delavci s svojim delom in pri delu zadovoljujejo. To so potrebe »imeti« ali materialne potrebe, ki jih ocenjujemo z indeksi, kot so mesečna plača, ugodnosti oziroma dodatki k plači in dnevna razporeditev delovnega časa. Sem spadajo tudi potrebe po varnosti, ki jih ocenjujemo z indeksi, ki se nanašajo na fizično varnost, socialno varnost in varnost zaposlitve. Potrebe »ljubiti« so socialne potrebe oziroma potrebe po pripadnosti in spoštovanju. Te se nanašajo na to, da delovna skupina posamezniku prizna določen status, posameznik pa s svojim delovanjem vpliva na ravnanje članov te skupine. Tretja skupina potreb pa so potrebe »biti«, ki so osebnostne potrebe po samopotrjevanju oziroma samouresničevanju in osebnostne rasti. V delovnem okolju je pogoj za to delo, pri katerem posameznik lahko uporabi svoje znanje in pridobiva novo ter ima pri svojem delu omogočeno določeno stopnjo avtonomije (Svetlik 1998: 163–171).

Kot je bilo omenjeno na začetku, je kakovost delovnega življenja pomembna tudi z vidika produktivnosti. Lahko si predstavljamo, kaj bi pomenila zmanjšana učinkovitost dela socialnih delavk za posameznike, ki so tako rekoč odvisni od učinkovitosti njihovega dela. Že iz vsakdanjega življenja vemo, da v kolikor nismo z nečim zadovoljni, nismo motivirani, da bi se s tem ukvarjali; v kolikor nismo motivirani, pa nismo učinkoviti in produktivni. Enak proces se odvija tudi v samem delovnem okolju in pri opravljanju delovnih obveznosti.

Mesec (1992: 139–140) med dejavnike, ki naredijo delavce bolj zadovoljne, uvršča:

- plačo: Dobra plača je prvi vir zadovoljstva, saj omogoča priti do drugih vrednot, je tudi statusni simbol;
- delo: v kolikor je delo raznoliko, celovito, lahko delavec sam razporeja delo in ima visoko stopnjo avtonomije;
- napredovanje: možnosti napredovanja so pomembne, še posebej za vodstvene delavce;
- nadrejenega in način kontrole: ali nadrejeni podpira delavca, mu pomaga, svetuje in ga razume ter ima delavec možnosti soodločanja v povezavi z delom;
- sodelavce: dobri medsebojni odnosi ter razumevanje s sodelavci in v kolikor mu ti predstavljajo oporo ter prijetno družbo,
- delovne pogoje: pomembno je urejeno, prijetno, zdravo in udobno okolje.

1.1.1 VARSTVO ZAPOSLOTITVE

1.1.1.1 Pojem in pomen varstva zaposlitve

Pod pojmom varstvo zaposlitve lahko razumemo marsikaj. Najprej pa zagotovo pomislimo na brezposelnost in možnost ustvarjanja poklicne kariere. Oba pojma povezujemo tudi z mnogimi drugimi dejavniki kot so na primer ustreznost zaposlitve glede na izobrazbo, oblika dela in dolžina trajanja delovnega razmerja.

Velikokrat ob vstopu na trg dela naletimo na ponudbe za delo, ki ne zahtevajo izobrazbe, ki smo jo pridobili skozi študij. Vse več je tudi delovnih mest, ki ne zahtevajo določenega poklica ali pa so tam zaposleni ljudje, ki nimajo ustreznega pridobljenega znanja in stopnje izobraženosti. Tako v primeru, ko delavec ne opravlja dela, ki bi ga s svojo izobrazbo lahko opravljal, kot tudi v primeru, ko so delovne zahteve večje od znanja, ki ga delavec ima, je lahko to skrajno obremenjujoče zanj.

Kar povzroči negotovost na področju varstva zaposlitve, pa je tudi pojavljanje novih oblik dela in fleksibilnost zaposlenosti.

»Beck (2001) pravi, da od sistema standardizirane polne zaposlenosti preidemo v sistem fleksibilno-pluralne podzaposlenosti, znotraj katere so tri vrste fleksibilnosti: fleksibilnost delovnega časa (delo za krajši delovni čas, deljeni čas, drsni delovni čas), fleksibilizacija kraja (delo na domu, v tujini) ter fleksibilizacija delovne pogodbe (nestandardne oblike dela). Delodajalci bi najraje imeli delovno silo ravno ob pravem času – zaposlili bi jo le, ko

bi jo potrebovali, in jo potem z lahkoto odpustili ob prenehanju potrebe po njej. To je končni cilj tako imenovane fleksibilne politike dela (Rifkin, 2007). Fleksibilizacija dela torej pripelje do večjega razmaha nestandardnih oblik dela in s tem tudi do večjega razmaha prekernih oblik dela« (Turšič 2012: 178).

Pri varstvu zaposlitve bi predvsem poudarila fleksibilizacijo delovne pogodbe, torej nestandardne oblike dela. Vse več je delodajalcev, ki postavijo kot pogoj zaposlitve to, da ima delavec samostojno podjetje. Poleg tega marsikatera organizacija zaposluje v večini le študente, ki so zanje cenejša delovna sila kot pogodbeno zaposleni delavci. Pogost pojav so tudi kratkotrajna dela, občasna dela, vse več je pogodb za določen čas. Vse to pa povzroči pri delavcu neko negotovost, kar nikakor ne zadovolji potrebe, ki se nanaša na varstvo zaposlitve.

1.1.1.2 Brezposelnost

Na trgu delovne sile poznamo štiri glavne tokove, ki opisujejo načine, kako posameznik postane brezposeln. Ti štirje načini so opustitev dela, odpustitev z dela, prva zaposlitev in ponovna zaposlitev (Svetlik 1985: 64).

Odpustitev z dela ali opustitev dela zaradi takšnih in drugačnih razlogov sta tista dva dogodka, ki pri večini že zaposlenih povzročata neko zaskrbljenost, v kolikor je strah pred tem do določene mere prisoten. Velikokrat delavci ne vedo, ali se njihovo delo dovolj ceni, ali so za organizacijo dovolj pomembni in so pred izgubo službe varni ali pa so možnosti, da postanejo brezposelni, pravzaprav večje, kot si mislijo v resnici. Že razmišljanje o tem je lahko obremenjujoče, določeni dejavniki pa to okrepijo ali zmanjšajo, kot npr. pogodba za določen ali nedoločen čas, uspešnost ali neuspešnost organizacije, majhna ali velika konkurenca, nižja ali višja zahtevana izobrazba delavca ipd. Veliko organizacij zahteva še dodatno izobraževanje, prekvalifikacije ali dodatna usposabljanja zaradi sprememb v samem delovnem procesu in če tega potencialni ali že zaposleni delavci ne zadovoljijo, je njihova možnost za brezposelnost vsekakor višja.

»Brezposelni se po starosti, spolu, izobrazbi, etničnem izvoru ter družbenih in domačih okoliščinah razlikujejo prav tako kot odraslo prebivalstvo nasploh. Njihove potrebe po izobraževanju je mogoče razvrstiti po celotni izobraževalni ponudbi, od osnovnega izobraževanja odraslih pa vse do podiplomskega študija.

Veliko zadev pa je takih, ki jih na splošno povezujemo z odraslostjo, npr:

- Prevzemanje odgovornosti;
- Sprejemanje odločitev;
- Položaj, ki ga daje ekonomska moč;
- Družbeni položaj, ki izvira iz vlog, povezanih z delom.

Brezposelnemu odraslemu, ki izgubi te možnosti, se poruši podoba o sebi, njegova samozavest pa je načeta« (Naftalin et al. 1993: 75).

Brezposelnost vsakega posameznika vsekakor zaznamuje na marsikaterem področju življenja od samopodobe do samospoštovanja, sposobnosti ustvariti si kvalitetno življenje, družino in si zagotoviti dom.

Brezposelnost na področju socialnega dela je iz pričanj že zaposlenih socialnih delavk in razpisih delovnih mest dokaj velika. Prednost socialnega dela je morda v tem, da je zelo obsežen poklic, ki sega na marsikatero sistemsko področje, in tako je moč kot socialna delavka službo iskati v različnih organizacijah na različnih področjih in si s tem omogočiti več možnosti za izogib brezposelnosti. Z druge strani pa veliko delovnih mest, kjer se lahko zaposlijo socialne delavke, že zasedajo drugi poklici, kot so na primer psihologi, psihoterapevti in drugi poklici družboslovne smeri, ki so prav tako kvalificirani za opravljanje delovnih obveznosti, namenjenih tudi socialnim delavkam. Tukaj pa se pojavi težava velike konkurence drugih poklicev med kandidiranjem za prosto delovno mesto.

Brezposelnost je čedalje večji problem, razvoj pa kaže na to, da se je skoraj že nujno stalno izobraževanje in dodatno usposabljanje. Ravno zaradi tega se velik del ljudi, predvsem brezposelnih, o svoji nadaljnji poklicni poti odloča že vnaprej. Še posebej brezposelni so tisti, ki se vedno pogosteje odločajo za formalno ali neformalno izobraževanje, dodatno usposabljanje, iskanje ustrezne zaposlitve, samozaposlovanje in podobno. Lahko torej rečemo, da sprejemajo odločitve o svoji poklicni karieri (Niklanović et al. 1993: 13).

Dodatno izobraževanje ali usposabljanje je vsekakor več kot dobrodošlo, v kolikor se želimo čim bolj izogniti brezposelnosti in čim bolj uveljaviti v svojem poklicu ter začeti pot ustvarjanja poklicne kariere. Med študijem socialnega dela spoznamo veliko različnih tem in področij, s katerih dobimo določena potrebna znanja, pa vendar lahko rečemo, da ob

samem opravljanju poklica znanja vsekakor nikoli ni dovolj. Ker je socialno delo predvsem delo z ljudmi, pri katerem se soočamo z različnimi življenjskimi problemi, ki so pri vsakem posamezniku tako rekoč drugačne narave, bi morali socialni delavci imeti omogočeno veliko izbiro možnosti za dodatno izobraževanje ali usposabljanje, saj bi le tako lahko bolj učinkovito reševali socialne probleme in nadgrajevali svojo poklicno kariero.

1.1.1.3 Poklicna kariera

»S koncem gospodarske rasti je postala visoka stopnja brezposelnosti vsakdanjost. Varnosti zaposlitve ni več. Delavec se ne more zanesti na to, da bo podjetje poskrbelo za njegovo zaposlitev. Vsakdo je sam odgovoren za svojo kariero; za planiranje, usmerjanje in napredovanje. Zaposleni mora poleg tega, da dobro opravlja svoje delo, neprestano pridobivati nova znanja in spretnosti. Morin svetuje načrtovanje vsaj za pet let naprej. Pomemben del takega načrta je predvidevanje znanj, ki jih bo posameznik potreboval bodisi za svoje sedanje delo bodisi za širši trg dela« (Kavar Vidmar 1998: 86).

Poklic je izraz, ki označuje predvsem stopnjo in vrsto pridobljene izobrazbe, medtem ko je kariera izraz za označevanje posameznikove delovne poti.

Delovno kariero posameznika lahko razumemo kot vsa dela, ki jih je opravljal na različnih položajih. Karierno pot posameznika lahko razdelimo na naslednje faze:

- Opredeljevanje kariere: pri tem se vprašamo, kaj bomo s svojim življenjem
- Priprava kariere: tukaj gre za izobraževanje, ki naj bi karieri ustrezalo
- Vstop v kariero: pridobitev dostopa do zaželenih kariernih vlog
- Usposabljanje oziroma oblikovanje: posameznik poskuša odkriti norme in obnašanje, ki pelje iz te faze navzgor
- Napredovanje: v tej fazi posameznik razvije obnašanje, ki mu omogoča napredovanje v karieri
- Stabilizacija kariere: gre za spoznanje, da je dosežena raven primerna, ali pa posameznik začne z novo kariero

- Razrešitev platoja: doseženi plato lahko za posameznika pomeni konec kariernega ciklusa oziroma začetek novega kariernega ciklusa (Kavčič 1991: 158–261).

Kariero si torej socialni delavci/socialne delavke lahko začnejo ustvarjati že ob prvi zaposlitvi, lahko je to le študentsko delo, ki bodisi je bodisi ni povezano s samim socialnim delom. Socialno delo namreč zahteva številne komunikacijske spretnosti, organiziranost, visoko stopnjo razvite empatije, strpnosti in razumevanja. Vse to lahko pridobimo, oziroma se tega naučimo že ob povsem drugačnih zaposlitvah, kot je praksa socialnega dela, pa vendar nam ta dela na koncu pomagajo pri razvijanju poklicne kariere v smeri socialnega dela. Ko se enkrat odločimo za poklic socialnega delavca/delavke in želimo na tem področju ustvarjati svojo kariero, pa je vendarle potrebno pridobiti čim več izobrazbe in izkušenj s tega področja. Kariera pa se ne konča pri visoki stopnji izobrazbe, ampak se tam tako rekoč šele začne. Nadaljuje se z zaposlitvijo, usposabljanjem in napredovanjem, dokler posameznik ne doseže zelenega nivoja. Če karikirano ponazorim, se lahko karierna pot socialnega delavca/delavke, ki želi svojo kariero zgraditi v socialnem varstvu, začne ob pripravništvu v centru za socialno delo, konča pa na mestu direktorja/-ice centra za socialno delo, v kolikor je bila želja tega socialnega delavca/delavke doseči ta položaj. Od tu pa se zopet začne grajenje kariere znova ali pa ustvarjanje karierne poti na novo.

Ustvarjanje kariere vpliva tudi na ustvarjanje samopodobe posameznika. Ko posameznik doseže zanj zadovoljivo stopnjo karierne poti, je vsekakor lahko bolj zadovoljen sam s seboj in s svojim življenjem. Tukaj pa šteje tudi samo zadovoljstvo ob delu, kajti v kolikor delavec svoje delo rad opravlja in je z njim zadovoljen, bo vsekakor to delo tudi bolj učinkovito in njegova karierna pot bo posledično hitreje dosegla želeno stopnjo.

Koliko je delavcem omogočena karierna pot, pa je odvisno tudi od samega delovanja organizacije, možnosti izobraževanja in usposabljanja, možnosti napredovanja, avtonomije pri delu in še marsikaterega dejavnika oziroma elementa kakovosti delovnega življenja.

1.1.2 DELOVNI ČAS IN PLAČA

1.1.2.1 Trajanje in razporeditev delovnega časa

Po Zakonu o delovnih razmerjih je delovni čas efektivni delovni čas in čas odmora ter čas upravičenih odsotnosti z dela. Efektivni delovni čas je vsak čas, v katerem delavec dela,

kar pomeni, da je na razpolago delodajalcu in izpolnjuje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi (Zakon o delovnih razmerjih 2013).

Trajanje delovnega časa je eno ključnih ekonomskih, socialnih in kulturnih vprašanj. Polni delovni čas je ekonomska, socialna in civilizacijska kategorija. Predstavlja namreč družbeno soglasje o tem, kako dolgo naj bi ljudje »normalno« delali v rednem delovnem razmerju. Trajanje polnega delovnega časa se postopoma skrajšuje. Moderne tehnologije zahtevajo od delavcev toliko zbranosti in intenzivnosti pri delu, da pretirano dolg delovni čas ni več mogoč. Poleg skrajševanja delovnega časa je opaziti bolj prožno urejanje delovnega časa, npr. gibljivi delovni čas, drseči delovni čas in nove načine delitve dela oziroma zaposlitve med delavce in nove oblike organizacije dela (Kavar Vidmar 1998: 87).

Vse več je zaposlenih za nepolni delovni čas, a vendar posamezniki na to gledajo drugače. Nekaterim ustreza, drugim ne. Veliko pa jih takšen delovni čas sprejme zgolj zaradi tega, ker ne morejo dobiti zaposlitve s polnim delovnim časom.

H kakovosti delovnega življenja lahko precej prispevajo tudi različne razporeditve delovnega časa, kot so: gibljiv delovni čas in krajši delovni teden. Gibljiv delovni čas omogoča izbiro začetka in konca delovnega dne, kar olajša usklajevanje med dejavnostmi v zasebnem in delovnem življenju. Krajši delovni teden omogoča delavcem, da ob isti tedenski delovni obveznosti delajo manj dni v tednu po več ur (Svetlik 1998: 161–162).

Razporeditev delovnega časa se navezuje na samo zakonodajo, pa vendar delovna zakonodaja dopušča dokaj fleksibilno razporejanje delovnega časa. Razporeditev delovnega časa je prav tako odvisna od same narave dela, področja, na katerem organizacija deluje, in uporabnikov, ki storitev organizacije koristijo. Še posebej to velja za socialno delo. Nočno ali izmensko delo sta tako na nekaterih področjih socialnega dela in določenih organizacijah povsem neprisotna, kot npr. v nekaterih izobraževalnih ustanovah, dnevnih centrih, centrih za socialno delo, ipd.

»Treba pa je spoštovati določbe o odmorih in počitkih. Delavci imajo med delom pravico do najmanj 30-minutnega počitka. Dnevni počitek mora znašati praviloma najmanj 12 ur, tedenski najmanj 24 ur. Delavci imajo tudi pravico do plačanega letnega dopusta. Možno je izmensko delo in nočno delo. Delovni čas se lahko prerazporeja v časovnih obdobjih, ki ne smejo biti daljša od enega leta« (Kavar Vidmar 1998: 88).

Oblike spremenljivega delovnega časa so:

- premični delovnik, pri katerem je ohranjena dnevna časovna obveza;
- delavnik z omejenim izborom: delavci si za daljše obdobje izberejo čas začetka in konca dnevnega dela;
- delavnik s svobodno izbiro: delavec v določenem okviru sam izbira začetek in s tem konec vsakodnevnega dela; če prej pride, prej odide;
- premakljivi delovni čas: delovni čas je lahko ob različnih dnevih različen; izravnava je možna v določenem časovnem obdobju (npr. teden, mesec), lahko je dovoljen prenos viška ali primanjkljaja v naslednje obdobje; prosti dan je lahko dovoljen ali ne;
- dinamični delovni čas ne zahteva več obdobja, ko morajo biti vsi delavci prisotni, postavljene so le meje dopustnega delovnega časa; izravnava, prenos in prosti dan so lahko dovoljeni ali ne;
- svobodni delovni čas: ni nobenih omejitev, delavec dela, kadar želi, le da opravi delo do roka (Kaltnekar 1995: 154–157)

Prednosti spremenljivega delovnega časa: organizacijske, usklajevanje življenjskega in delovnega ritma, boljše počutje delavcev in boljša delovna klima, večja učinkovitost dela, boljše izkoriščanje prostega časa, manj nadurnega dela, absentizma, fluktuacije, bolj tekoč promet in boljše izkoriščanje delovnega časa v storitvenih dejavnostih. Slabosti spremenljivega delovnega časa pa so težave v poslovanju, sprememba življenjskega ritma, različnost delovnega časa za različne kategorije delavcev, kontrola delovnega časa, dodatni stroški za organizacijo in manjši zaslužki delavcev zaradi manj nadur (*ibid.*, 97–203).

Težavo bi lahko v socialnem delu predstavljalo bolj trajanje delovnega časa glede na obseg dela, čeprav posledično tako pride tudi do težav pri razporeditvi le-tega. Obseg dela je namreč lahko tako velik, da ga v trajanju delovnega časa ni mogoče opraviti v celoti. Ker pa si verjetno nihče ne želi delati dlje in se tako prikrajšati za prosti čas, je v takšnih primerih vsekakor dobrodošla morebitna avtonomija pri razporejanju delovnega časa ali pa bi delodajalci morali poskrbeti za manjšo obremenitev posameznih zaposlenih, oziroma delo razdeliti drugače, v kolikor bi se to izkazalo za težavo. Načeloma pa delovni čas v socialnem delu ne zajema že omenjenega nočnega dela, seveda je tudi to verjetno odvisno od organizacije oz. sistemskega področja, kjer je socialni delavec zaposlen.

Nejasnosti glede razporeditve delovnega časa povzročajo tudi ekonomski in organizacijski problemi. Zaradi kratkih rokov za izvršitev naročil organizacije v posameznih obdobjih izkoristijo ali prestopijo vse pravne možnosti za prerazporejanje delovnega časa in za nadurno delo. Ob pomanjkanju dela pa so delavci na »prisilnem« dopustu. Nejasnosti glede konkretne razporeditve delovnega časa zaposlenim zelo otežujejo usklajevanje delovnega in zasebnega življenja (Kavar Vidmar 1998: 89).

Trajanje in razporeditev delovnega časa sta za kakovost delovnega življenja vsekakor izjemnega pomena, saj vplivata na razporeditev časa, namenjenega delu in časa, ki je namenjen prostočasnim aktivnostim.

1.1.2.2 Višina plače in vrednost dela

Višina plač je odvisna od mnogih faktorjev: od ekonomske in socialne politike v državi, mednarodne konkurence, ponudbe in povpraševanja po delovni sili, organiziranosti in moči delojemalcev oziroma delodajalcev, tradicije, stališč o »pravičnih« razmerjih med plačami in podobno. V razvitem delu sveta so plače pod čedalje večjim pritiskom globalizacije. Plače so v tržnem gospodarstvu praviloma rezultat kolektivnega pogajanja med delodajalci in delojemalci. Način določanja plač je v gospodarstvu oziroma v javnih službah urejen z različnimi predpisi. Plače se izplačujejo na podlagi veljavnih kolektivnih pogodb. Določajo se glede na delo, ki ga delavci opravljajo. V kolektivnih pogodbah v Sloveniji so določene izhodiščne plače za devet tarifnih razredov, ki ustrezajo stopnjam zahtevnosti dela oziroma zahtevane izobrazbe. Znotraj tarifnih razredov so določeni plačilni razredi. Za vodilne delavce se plače ne urejajo s kolektivnimi pogodbami, ampak z individualnimi pogodbami o zaposlitvi (Kavar Vidmar 1998: 93–94).

V socialnem delu se plače nekoliko razlikujejo tudi glede na sistemsko področje, na katerem je socialni delavec zaposlen, torej so na področju socialnega varstva drugačne kot na področju zdravstva, enako velja za šolstvo, gospodarstvo in pravosodje. Potem se tukaj pojavljajo še razlike v tem, ali si kot socialni delavec zaposlen v javnih zavodih, državnih organih ali nevladnih organizacijah. Razlika pa je tudi v stopnji izobrazbe, kajti kot socialni delavec lahko opraviš dodiplomski, podiplomski ali doktorski študij. Način določanja plač je povezan tudi z dejavnostjo oziroma statusom, pa tudi položajem, ki ga zasedaš kot delojemalec.

Plača je velikokrat odločilni dejavnik pri izbiri zaposlitve, odločanju o zamenjavi delovnega mesta, pri izbiranju organizacije in področja, na katerem bi želeli delati, in še marsičem. Plača večini namreč predstavlja glavni vir dohodka oz. preživljanja in je na splošno glavni razlog za delo. Višina plače je tista, ki nekako oceni oziroma ovrednoti vse naše delo, celotno izobraževalno in karierno pot. Z vsakim napredovanjem, dodatno stopnjo izobrazbe ali dodatnimi opravili se višina plače lahko spreminja in tako dodatno ovrednoti naš trud. Višina plače je načeloma pomembna za ustvarjanje in oblikovanje življenja ter vrednotenje dela, ki ga delavec opravlja, pa vendar prej ali slej vsak naleti tudi na vprašanje, ali je njegovo delo primerno ovrednoteno, ali je plača manjša, kot je vrednost njegovega dela, ali znesek plače presega delovne obveznosti, ki jih ima. V kolikor delavec meni, da je višina plače manjša, kot si jo »zasluži« s svojim delom, ga lahko to demotivira, razburi ali povzroči nezadovoljstvo, posledično pa tudi manjšo delovno storilnost in učinkovitost. V kolikor delavec čuti, da je plača primerna in je njegovo delo ustrezno ovrednoteno in poplačano, plačilo lahko deluje kot dodatna motivacija in spodbuda.

V socialnem delu se delo velikokrat težko ustrezno ovrednoti, saj socialni delavci velikokrat opravljajo naloge, ki zajemajo tako pisarniško delo kot stik z ljudmi. Ker morajo opravljati več različnih del hkrati, to lahko povzroči veliko višjo subjektivno oceno primerne višine plače, kot je ta določena s strani delodajalcev, saj se lahko socialni delavci čutijo bolj obremenjene, kot bi morali biti za plačilo, ki ga prejmejo. Tako lahko svoje delo vrednotijo kot pomembnejše v primerjavi z vrednotenjem s strani svojih delodajalcev.

Plača je zagotovo tudi eden najmočnejših sredstev za motivacijo. Kavar Vidmar (1998: 94) pravi tudi, da je motivacijski učinek denarja odvisen od tega, kako nujno je za posameznika, da doseže določene cilje in koliko mu bo po njegovem mnenju denar pomagal, da te cilje doseže. Z vidika kakovosti delovnega življenja pa ni pomembna samo višina plače, ampak ali ima delavec plačo tudi za »pravično«.

»Po Vroomovi teoriji motivacije je denar spodbuda za delo. Motivacijski učinek denarja zavisi od tega, kako nujno je za posameznika, da doseže določene cilje in koliko mu bo po njegovem mnenju denar pomagal, da te cilje doseže.« (*ibid.*)

Porter in Lawler postavljata pogoje za spodbudno plačilo. To so: plačilo mora biti odvisno od storitve dela; videti se mora, da je plačilo v soodvisnosti z učinkom; zaposleni morajo poznati način določanja njihovega plačila in vseh povišanj; omogočeno jim mora biti tudi primerjanje svoje vrednosti dela z drugimi. Znano pa je tudi, da so v dejavnostih, kjer

prevladuje ženska delovna sila, plače v povprečju nižje kot tam, kjer so zaposleni predvsem moški. (*ibid.*, 93–94)

1.1.3 VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU

1.1.3.1 Pojem in pomen zagotavljanja varnosti ter zdravja pri delu

Namen varnosti pri delu ni samo preprečevanje slabega torej stresa, nesreč pri delu, poklicnih bolezni, ampak ustvarjanje pozitivnega torej prijetnega, udobnega, spodbudnega ter pospeševanje zdravja in varnosti zaposlenih (Blanpain 1991; po Kavar Vidmar 1998: 89).

Pomanjkljiva varnost pri delu lahko ogrozi marsikatero človeško pravico, celo temeljno pravico do življenja. Varnost in zdravje pri delu je verjetno najbolj normirano področje kakovosti delovnega življenja.

Delodajalci morajo po zakonu o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju zagotoviti delavcem preventivne ukrepe za preprečevanje bolezni in poškodb pri delu, preventivne zdravstvene preglede, preventivna zdravljenja in prvo pomoč v primeru poškodb. Pomemben je tudi zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, ki ureja zlasti posledice zdravstvenih okvar pri delu, vsebuje pa tudi preventivne določbe.

Zdravje pa ni le odsotnost bolezni, ampak je stanje najvišje možne telesne, duševne in socialne blaginje, ki se kaže v zmožnosti neprekinjenega prilagajanja okolju. Čeprav zdravje nima narave ekonomske kategorije, ima pomembno razsežnost tudi z ekonomskega vidika. Le zdrav človek je lahko uspešen delavec. Z vidika stroškov, ki nastajajo v zvezi z ohranjanjem zdravja oziroma preprečevanja poslabšanja zdravja, pa pomembno vpliva na rezultate dela (Svetic 1998: 367).

Po zakonu o socialnem varstvu so socialnovarstvene storitve pomoč delavcem, namenjene odpravljanju socialnih stisk in težav. Obsegajo namreč svetovanje, ko se delavci srečajo s težavami v samem delovnem okolju torej tekom dela, svetovanje ob zaključku dela, ko delavci odidejo v pokoj ali pa kako drugače z delom prenehajo, ter pomol oziroma svetovanje pri uveljavljanju pravic iz socialnega varstva. (Zakon o socialnem varstvu 2007).

1.1.3.2 Delovno okolje

Izraz »delovno okolje« se nanaša na kraj, kjer se delo opravlja. To niso samo prostori v podjetju/organizaciji, do katerih imajo delavci dostop, temveč je pojem širši. Vključuje organizacijo in tudi dom, če delavec dela doma. Nanaša se na gradbišče, če gre za gradbenega delavca, na učilnico za učitelja, na rudnik za rudarja, na stadion za profesionalnega športnika itn. (Blainpain 1991; po Kavar Vidmar 1998: 91).

Ta opredelitev se nanaša na fizično delovno okolje. Za varnost in zdravje pri delu pa je vedno pomembnejše tudi psihosocialno delovno okolje.

Če izpostavim le tiste obremenitve in škodljivosti pri delu, ki so bolj ali manj povezane tudi z opravljanjem socialnega dela in pri tem torej izpustim mehansko energijo, energijo sevanja, škodljive kemične in biološke dejavnike, jih strokovnjaki opisujejo takole:

- Nefiziološke delovne razmere: Delovni čas, hitrost dela, intenzivnost dela, slaba organizacija dela, statistične obremenitve, preobremenjenost posameznih organskih sistemov in organov
- Škodljivi fizikalni dejavniki: Toplotno okolje, kot je mikroklima, zračni tlak, temperatura zraka, vlaga v zraku, gibanje zraka, toplotno sevanje, komunikacijska vibracija, radar ipd.
- Škodljivi psihološki dejavniki: Prevelika odgovornost, neustrezní način obravnavanja in vodenja ljudi, časovni pritisk ipd.
- Škodljivi socialno-ekonomski dejavniki: Delo, način življenja, stanovanje, prehrana, socialna varnost (Svetic 1998: 374)

Ko govorimo o delovnem okolju, varnosti in zdravju pri delu ter omenimo slabe delovne razmere, marsikdo najprej pomisli le na fizične pogoje dela, kot so vročina, nevarni hlapi, dim, nevarni prostori ali orodja ter podobne neprijetnosti. Tudi strokovnjaki se bolj kot ne osredotočajo večinoma ravno na fizične dejavnike pri opisu delovnega okolja, čeprav zadnja leta veliko poudarjajo tudi psihološke in socialno-ekonomske dejavnike. Pri socialnem delu večjo težavo predstavljajo ravno psihološki pogoji dela in socialno-ekonomski dejavniki, tako da se je potrebno veliko bolj osredotočiti na ti dve razsežnosti kot na same fizične dejavnike dela.

Socialno delo je poklic, pri katerem se ne glede na področje dela srečujemo z osebnimi težavami posameznikov; lahko je to izguba zaposlitve, slabi medsebojni odnosi s sodelavci, težave v partnerskem odnosu ali pa izguba bližnje osebe. Socialno delo je namreč namenjeno soustvarjanju rešitev na mnogih življenjskih področjih in je zato tudi tako občutljivo. Socialni delavci imajo tako lahko zagotovo oteženo delo pogostejše s strani psihološkega vidika. Slabi psihološki pogoji dela pa so tisti, ki pri posamezniku lahko povzročijo visoko stopnjo stresa.

1.1.3.3 Stres in izgorevanje

Ljudje se moramo vedno znova prilagajati spremembam v načinu življenja, vse hitrejšemu tempu in vse večjim zahtevam okolja. To zahteva konstantno pozornost in spremljanje sprememb okoli nas. Velikokrat smo zaradi vsega tega napeti, zaskrbljeni in obremenjeni. To pa je tisto, zaradi česar smo lahko izpostavljeni stresu. Stres na delovnem mestu je nekaj, kar močno zaznamuje kakovost delovnega življenja, pojavi se lahko zaradi same narave dela, prekomernih obremenitev, nezadovoljstva pri delu, slabih medsebojnih odnosih, prevelikih zahtev delodajalcev, tekmovalnosti, časovnih pritiskov in še marsičesa. Pogosto se stres na delovnem mestu pojavi tudi zaradi dolgočasnega, enoličnega dela ali spreminjanja delovnega časa. Poleg dela pa stres lahko povzročajo tudi dejavniki izven delovnega okolja, torej zdravstveno stanje, osebne značilnosti posameznika ali družinsko okolje.

Looker in Gregson (1993: 31) opredelita stres kot neskladje med dojemanjem zahtev na eni in sposobnostmi za obvladovanje zahtev na drugi strani. Razmerje med dojemanjem zahtev in oceno sposobnosti za kljubovanje pritiskom odločilno vpliva na doživljanje stresa – pozitivnega ali negativnega. Če so zahteve in sposobnosti uravnotežene, potem je posameznik v območju normalnega stresa, če so zahteve večje od posameznikovih sposobnosti spoprijemanja, je to območje škodljivega stresa, če pa so sposobnosti večje od zahtev, je posameznik v območju pozitivnega stresa.

Humar (2007) se v svoji diplomski naveže na eno izmed del s področij stresa, ki poudari, da stres sam po sebi ni uničujoč, temveč je takšen odgovor organizma na stres. Stres je lahko vzamemo kot nekaj pozitivnega, kar telo pripravi k aktivnosti in ga s tem zavaruje pred šokom. Najpogostejši znaki negativnega stresa so:

- Telesni simptomi: nespečnost ali prevelika zaspanost, prenajedanje ali izguba apetita, težave s prebavo, bolečine v vratu ali hrbtu, glavoboli ali vrtoglavice, kronična utrujenost, slaba odpornost, pretirano uživanje nikotina, kofeina, pomirjeval ali alkohola
- Duševni simptomi: občutek tesnobe, nemirnost, občutek napetosti, zaskrbljenost, občutljivost in razdražljivost, potrnost, občutek nemoči, obup, depresija, zmedenost, nagle spremembe razpoloženja, nočne more, jok, vzponi in padci samospoštovanja, občutki manjvrednosti
- Znaki na področju medosebnih odnosov: želja po samoti, nezaupanje ljudem, težave s komunikacijo, težave povezane s spolnostjo, netoleranca
- Znaki na področju dela: čutiti preobremenjenost, zmanjšana produktivnost dela, nedokončane naloge, težave s koncentracijo, pozabljivost, odpor do dela

Svetic (1998: 372) pravi, da je nagnjenost k stresu zlasti pogosta pri ljudeh z veliko delovno vnapetostjo, stalno napetostjo in nestrpnostjo in ljudeh, ki delajo pod nenehnim pritiskom.

Stres lahko doživljamo tako doma, v prostem času, kot tudi v službi. Bolj prizadeva delavce v določenih okoljih in bolj so mu izpostavljene določene skupine ljudi: mladi, stari, migranti, invalidi. Zaradi družinskih razmer, zlasti skrbi za otroke, je povezan tudi s spolom. Stres je globalen, pojavlja se v razvitem in nerazvitem svetu. Cena stresa je visoka tako za posameznike kot za podjetja in družbo. Doslej je bila pri obravnavanju stresa pozornost usmerjena k posamezniku in k njegovemu »zdravljenju«. Treba pa je delovati preventivno (Kavar Vidmar 1998: 93).

V socialnem delu se strokovnjaki soočajo s trpljenjem uporabnikov, z različnimi materialnimi in psihosocialnimi stiskami in so zato bolj podvrženi dejavnikom, ki ogrožajo zdravje. Strokovnjaki v socialnem delu bi morali ravno zato biti dovolj občutljivi na to, kako pogosto in v kolikšni meri sami doživljajo stres. (Milošević Arnold et al. 1999: 49–54).

Če socialni delavec želi svoje delo opraviti dobro, se mora tudi osebno udeležiti procesa soustvarjanja rešitev z uporabnikom. V kolikor je ta proces dalj trajajoč, težava, s katero se uporabnik sooča, pa težka, lahko to na socialnega delavca negativno vpliva, ga bremeni in

povzroča negativne psihične posledice, kot so strah, razdražljivost, občutek nemoči. Socialni delavec se lahko pri svojem delu tudi vsakodnevno srečuje s stresnimi situacijami, saj je takšna narava njegovega dela. V raznih organizacijah pa se socialni delavci lahko pogosto srečujejo tudi s preobremenjenostjo, prevelikimi zahtevami države, saj so na nekaterih področjih omejeni z določenimi roki (na primer rok, v katerem morajo izdati določeno odločbo na centru za socialno delo), medtem ko je uporabnikov (torej v tem primeru posledično tudi vlog za pridobivanje pomoči iz javnih sredstev) zaradi situacije na trgu dela in v državi vedno več.

V okviru raziskave na temo organizacijskih dejavnikov stresa v profesiji socialnega dela, ki je bila izvedena na centrih za socialno delo, se je kot vir stresa pokazal tudi konflikt profesionalno–birokratske vloge oziroma konflikt svetovalne vloge in vloge izvajanja javnih pooblastil. To zahteva spreminjanje vlog na mikroravni. Tako bi recimo bilo smiselno razmišljati o tem, kako bi lahko za storitve iz javnih pooblastil in storitve svetovanja, zaposliti dva strokovna delavca, in tega ne bi opravljal en sam. (Cink 2008: 16).

Posebna kategorija stresov in zadnja reaktivna faza je izgorelost. Dalj časa trajajoče delovne obremenitve povzročijo stanje notranje iztrošenosti, občutek fizične in osebne izžetosti in nemoči.

Izgorelost je sindrom, ki se pojavi ko smo dlje časa izpostavljeni stresu, predvsem stresu na delovnem mestu. Ta sindrom je pogost pri poklicih, v katerih se strokovnjaki v veliki meri srečujejo z delom z ljudmi, saj takšno delo zahteva veliko energije in visoko mero potrpežljivosti. Velikokrat so strokovnjaki izpostavljeni težkim situacijam, od njih pa se vedno pričakuje, da so tem situacijam kos, ravnajo sočutno in razumevajoče. Ljudje, ki opravljajo takšen poklic redkokdaj vedo, kako prepoznati in zadovoljiti svoje potrebe, saj so usmerjeni k zadovoljevanju potreb uporabnikov. (Magnusson, Gooding 2000: 72).

Ko pride do izgorevanja, se ljudje počutijo preobremenjeni, podcenjeni in brez nadzora nad delom, ki ga opravljajo. So kronično izčrpani, postanejo cinični in odtujeni od svojega dela ter tudi sami čutijo, da so pri delu vedno bolj neučinkoviti.

Jeleč (2008: 345) pravi, da je raziskava na temo izgorevanja socialnih delavcev in delavk, zaposlenih v zdravstvu, potrdila prisotnost izgorevanja na njihovem delovnem mestu.

Če je bilo na področju socialnega varstva in področju zdravstva ugotovljeno, da je stres pri socialnih delavcih še kako prisoten, se zgodba lahko v večji ali manjši meri ponovi tudi na področju šolstva, gospodarstva in pravosodja, saj so tudi ta področja izpostavljena določenim stresorjem.

1.1.4 POŠTENO RAVNANJE Z DELAVCI

1.1.4.1 Pošteno ravnanje s posamezniki in skupinami

Pri kakovosti delovnega življenja je zelo pomemben tudi občutek enakovrednosti in poštenosti. S tega vidika mora biti obravnavanje delavcev s strani delodajalcev enakopravno in pošteno.

Kavar Vidmar (1998: 99) navaja, da Delamotte in Takezawa pri poštemem ravnanju z delavci razlikujeta pošteno obravnavanje posameznikov in pošteno obravnavanje skupin delavcev. O poštemem ravnanju in obravnavanju posameznikov se vprašamo v primerih neupravičene odpustitve ali drugega ravnanja s strani vodilnih. O poštemem ravnanju s skupinami pa se vprašamo v primerih diskriminacije na področju dela, kot primer lahko vzamemo ženske, starejše delavce, invalide, različne etnične manjšine.

V kolikor se eden od zaposlenih počuti manj- ali večvrednega, to zagotovo vpliva na njegovo obnašanje do ostalih sodelavcev. Lahko je vzvišen in izkorišča preostale ali pa je podrejen in njega izkoriščajo drugi. Na takšen način se lahko hitro poruši celoten sistem in kakovost delovnega življenja večine zaposlenih pade, zadovoljni pa so le določeni posamezniki. To za samo organizacijo vsekakor ni dobro in tega se je potrebno izogibati, v kolikor želijo kot organizacija biti uspešni. Če delavec ni zadovoljen in meni, da ni pošteno obravnavan, se bo prej ali slej pritožil, bil nastrojen proti organizaciji ali pa si poiskal drugo zaposlitev. Zagotovo pa bo daleč od tega, da bi začutil neko pripadnost organizaciji, ki bi ga dodatno motivirala pri delu.

Velikokrat se pri samem zaposlovanju in obravnavanju zaposlenih pojavljajo različni predsodki. Predsodki se lahko nanašajo na stopnjo izobrazbe, na starost, spol ali kaj drugega. Aktualni so tudi predsodki o tem, da so mladi nezanesljiva delovna sila, starejša populacija pa ni v času s sodobno tehnologijo in sodobnimi metodami pri delu. Velikokrat mlajših žensk ne zaposlijo ali pa jim ne podaljšajo pogodbe zaradi »strahu« pred nosečnostjo in ustvarjanjem družine, zato raje zaposlijo žensko, ki otroke že ima in je z

načrtovanjem družine tako rekoč zaključila, ali pa moške. V socialnem delu, kar se tiče spola zaposlenih, ni velike dileme ali morebitne diskriminacije, saj večinoma prevladuje ženska delovna sila. Lahko pa se pojavi nepošteno in neenakovredno obravnavanje na tistih področjih socialnega dela, kjer je pogosto sodelovanje z drugi strokovnjaki, kjer se delovne naloge močno razlikujejo med različnimi delovnimi mesti znotraj organizacije ipd.

Jereb (1996: 85) navaja, da so starost, spol in rod predindustrijski kriteriji kadrovanja, industrijski so izobrazba, poklic in delovne izkušnje, postindustrijski pa sposobnosti in osebnostne lastnosti za skupinsko in individualno delo.

Že v teoriji socialnega dela se poudarja enakovredno obravnavanje uporabnikov. Vsak ima svojo zgodbo in vsak je edinstven partner v delovnem odnosu, ki ga z njim ustvarimo. Enako lahko socialni delavec pričakuje od svojih nadrejenih oz. organizacije, v kateri je zaposlen, da ga obravnava kot edinstvenega, da ima svoje posebno poslanstvo ter je zaradi tega s strani organizacije cenjen in pomemben člen celote.

V kolikor želi delodajalec spodbuditi pripadnost zaposlenih organizaciji, mora prav tako pošteno ravnati z vsemi delavci in jih tudi enakovredno obravnavati. Zaposleni so bodisi na nižjem bodisi na višjem položaju, opravljajo bolj ali manj pomembne naloge v sami organizaciji, pa vendar vsak delavec opravlja svoje dolžnosti in svoje delovne naloge, ki imajo določen pomen za organizacijo. V kolikor je temu tako, bi bilo torej nepravilno delo nekoga podcenjevati, kajti delodajalec mora zagotovo izhajati iz vidika, da ima vsako delo svojo vrednost. V socialnem delu prav tako ni pomembno, ali so uporabniki starejši ljudje, ki potrebujejo podporo ob vselitvi v Dom za stare, ali so to osebe, ki imajo težave z zasvojenostjo in moramo skupaj z njimi na pot zdravljenja, ali pa uporabniki, ki želijo uveljaviti zgolj pravice do denarnih prejemkov iz javnih sredstev. Torej ni pomembno, ali mora socialna delavka, zaposlena na centru za socialno delo, odobriti odločbo za subvencijo vrtca, ali pa mora začeti in opraviti celoten proces za začetek rejništva otroka. V vsakem primeru, ne glede na zahtevnost samega dela, delovni čas in delovne naloge, je potrebno njeno delo spoštovati in obravnavati pošteno, v kolikor svoje delo opravlja dosledno. Velikokrat namreč naletimo na presojanje, o tem, kaj je težje in kaj lažje. In tako se tudi velikokrat ravno zaradi narave dela, ki ga posamezni delavci opravljajo, lahko znajdejo v manjvrednem položaju, ko jim tudi nadrejeni dajo občutek, da so manj pomembni v organizaciji, ker je njihovo delo označeno za »lažje«, »hitreje opravljeno« ali »manj pomembno« za organizacijo.

1.1.4.2 Ugled dela

Počutiti se enakovrednega, pomembnega in cenjenega je že v vsakdanjem življenju nekaj, česar si želi vsak. Ko to prenesemo v delovno okolje ali na družbeno raven in povežemo s tem poklic, ki ga opravljamo, pa to dobi še neko novo razsežnost. V preteklosti pa tudi še danes že od majhnih nog preko družbenih medijev, pogovorov s starši in drugimi pomembnimi osebami v našem življenju dobimo predstavo o tem, kateri poklici so cenjeni in ugledni. Tako si kot otrok večinoma vsak želi postati zdravnik, odvetnik ali učitelj. Predstave o socialnem delu pa so v javnosti le redko pozitivne, saj se o socialnem delu največ piše ravno ob posameznih tragičnih primerih, ki pretresejo javnost. Velikokrat ob takšnih situacijah tudi naletimo na razne očitke in dvome glede strokovnosti in dela socialnih delavk ter socialnih služb.

Rapoša Tajnšek (1996: 445) pravi, da Haynesova in Holmesova (1994: 383–391) opisujeta štiri skupine razlogov za obstoj stereotipov o socialnem delu. Kot prvo so to razlogi, vezani na samo delo, saj zelo pogosto javnost povezuje ta poklic z uporabniki, s katerimi socialni delavci delajo. Tako so uporabniki in socialni delavci povezani z revščini, ranljivostjo, nevarnostjo, z ljudmi, ki niso sposobni poskrbeti sami zase. Izpostavljeno je tudi to, da so uporabniki socialnega dela tisti ljudje, ki so odvisno od države, od dajatev, ki jih pridobivajo iz socialnega varstva.

Socialne delavke morajo opravljati izredno zahtevno delo, pa vendar sama javnost ne prepozna tega kot delo, ki jim je dejansko določeno z njihovim poklicem. Tudi socialne delavke same velikokrat naletijo na osebne dileme in stiske ob svojem delu, ki zahteva odlično psihično pripravljenost, še posebej ob soočanju s težkimi primeri.

»Druga vrsta razlogov za nizek ugled in vrednotenje socialnega dela je povezana z organizacijskimi okvirji, v katerih se zaposlujejo socialne delavke in delavci. Socialno delo pogosto gostuje oziroma je sekundarna dejavnost v organizacijah, kot so na primer bolnišnice in šole. V teh organizacijah, ki imajo specifične cilje in so vključene v druge sisteme (zdravstvo, šolstvo), so socialne delavke oz. delavci v manjšini, hierarhično so podrejeni profesionalcem primarnega področja, kar daje videz, kot da je njihovo znanje manj pomembno« (*ibid.*, 446).

Pojavlja se že omenjena diskriminacija, ki se navezuje na primerjanje socialnega dela z drugimi poklici in označevanje le-tega kot manjvredno. Šolstvo predstavljajo učitelji,

zdravstvo predstavljajo zdravniki, gospodarstvo predstavljajo podjetniki in pravosodje predstavljajo sodniki ter odvetniki. Na vseh teh področjih v ospredju ni socialnih delavcev, zato se lahko obravnavajo manjvredno in uživajo manjši ugled ob svojem delu. Še zmeraj pa večina socialnih delavcev dela na področju socialnega varstva, velik del v javnem sektorju. Tam je sicer socialno delo kot poklic v ospredju, a se na tem področju pogosto srečujejo z napetostmi, pomanjkanjem avtonomije, administrativnimi omejitvami, birokracijo in previsokimi zahtevami države. Poleg tega so, kot že omenjeno, glavni krivci, ko pride do tragičnih dogodkov, ki segajo na področje socialne varnosti. Torej ugled tudi na tem področju ni ravno na prvem mestu. Zaradi vse pogostejšega zaposlovanja nepoklicnih svetovalnih delavcev ali posameznikov z drugo izobrazbo na delovno mesto socialnega delavca, se velikokrat celo zgodi, da javnost poroča o socialnem delavcu, ki sploh nima poklicne izobrazbe za delo na tem področju in ga tako enači z ostalimi poklicno izobraženimi socialnimi delavci.

Prevladujoča pričakovanja in stereotipi zahodnih družb do ženske delovne sile govorijo o tem, da so ženske manj usmerjene v dolgoročno delovno kariero in niso toliko nagnjene k nadrejenim položajem. Ravno s tem in s feminizacijo poklica socialnega dela se povezuje tudi podcenjenost socialnega dela in nizek ugled te profesije v javnosti. Prostovoljne dobrodelne delavke in delavci so namreč že v preteklosti kot tudi danes opravljali svoje delo brezplačno, na osnovi altruizma, torej v korist drugih. Omejevanje državnih sredstev in prenašanje nalog na neprofitni sektor, ki temelji na prostovoljnem delu, pa povečuje nevarnost, da tudi od poklicnih socialnih delavk in delavcev javnost oziroma država pričakuje, da jih pri delu vodijo zgolj altruistični motivi. S tem se ohranja mit o tem, da socialne delavke in delavce motivirajo drugi dejavniki pri delu kot ostale profesionalce, za katere sta najpomembnejša motivatorja delovna kariera in plača. V četrto kategorijo sodijo problemi, povezani s profesionalnimi kriteriji, ki jih določajo zakonsko reguliranje socialnega dela, specializacija na tem področju in zahteve po merjenju uspešnosti in učinkovitosti socialnega dela (*ibid.*).

1.1.5 VPLIV DELAVCEV NA ODLOČANJE

1.1.5.1 Avtonomija pri delu

Avtonomija pri delu omogoča samoodločanje delavcev o tem, kaj in kako bodo delali ter tudi svobodno razporejanje delovnega časa. Takšna avtonomija, ki se navezuje na delovni proces, je odvisna predvsem od delodajalca.

Kvalitetno delovno življenje omogoča, kot poudarjata Ilgen in McCormick, dvig človekovega dostojanstva zlasti v smislu večje vključenosti delavca v procese odločanja, ki se nanašajo na njegovo delovno mesto. »Produktivnost dela dolgoročno ni mogoče povečevati z avtorskim vodenjem, saj ljudje tako organizacijo slej, ko prej zapustijo« (Ilgen, McCormick 1987; po Svetlik 1996: 163). Ravno zaradi tega je potrebno zaposlenim delavcem prepustiti več avtonomije pri delu.

Zelo pomembno je vključevanje zaposlenih v proces dela na način, da se jim zagotovi sodelovanje pri odločitvah, ki se nanašajo na preoblikovanje njihovega dela ali na oblikovanje novih vrst dela. Na takšen način bodo z večjim veseljem opravljali delo in bodo pri tem tudi uspešni. Velikokrat zaposleni namreč ne morejo vplivati na svoje delo in odločati o svojih delovnih nalogah, zato komaj čakajo konec delovnega dne in delovnega tedna, so pogosto odsotni od dela ali neučinkoviti (Treven 1998: 135).

V kolikor bi socialni delavki nekdo narekoval, kako naj ravna z uporabnikom, bi bilo to skrajno moteče, saj v tem odnosu ne bi bila torej udeležena le ona in uporabnik temveč tudi tretja oseba, s katero uporabnik ne bi vzpostavil delovnega odnosa. Vsekakor je pomembno, da socialna delavka upošteva elemente delovnega odnosa, med katerimi so dogovor o sodelovanju, osebno vodenje in etika udeležnosti, ki jasno opredeljujejo, da mora biti socialna delavka v delovnem odnosu z uporabnikom osebno udeležena, usmerjena k dogovorjenim ciljem in rešitvam ter ustvariti z uporabnikom varen in zaupen prostor za pogovor. Vse to lahko socialna delavka upošteva le, če ji je omogočena določena avtonomija pri delu. Res pa je, da nekateri predpisi in zakoni jasno določajo določene naloge socialnih delavcev, še posebej na področju socialnega varstva in tam zaposleni zato nimajo zagotovljene popolne avtonomije, vezane na njihovo delovno mesto.

Avtonomija pri delu se pri kakovosti delovnega življenja izraža tako, da se delavci v svojem poklicu in pri opravljanju svojega dela zagotovo počutijo bolj pomembne, z

avtonomijo pridobijo tudi na odgovornosti, ki lahko pozitivno vpliva na njihovo učinkovitost in uspešnost pri delu. Uspešnost povzroči dvig samozavesti in večje veselje do opravljanja dela, saj so za pozitivne rezultate svojega dela v določeni meri (odvisno, koliko avtonomije jim je dopuščeno) odgovorni sami.

Svetlik (1996: 179) v svoji raziskavi o kakovosti delovnega življenja v Sloveniji ugotavlja, da je avtonomija med delovnim časom visoka, skoraj tretjina zaposlenih je vključena v sprejemanje pomembnih odločitev, medtem ko jih veliko pri delu lahko pridobiva novo znanje, ki ga tudi uporablja. Pa vendar je avtonomija pri delu, torej pri odločanju posameznika o tem, kaj in kako bo delal, nizka.

Tako kot je pomembna avtonomija pri odločanju o delovnih nalogah in samem delu, je pomembna tudi avtonomija pri razporeditvi delovnega časa. Ta namreč omogoči zaposlenemu lažje koordiniranje delovnega časa s prostim, lažje usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti, bolj ustrezen urnik dela in posledično boljšo pripravljenost pri opravljanju samega dela. V kolikor zaposleni želi več avtonomije, kar se tiče razporejanja delovnega časa, mu je najbolj primerno omogočiti dinamični delovni čas ali svobodni delovni čas.

Bolj ali manj svobodno razporejanje delovnega časa je zagotovo pokazatelj avtonomije glede dela, pa vendar v socialnem delu na določenih področjih in v določenih organizacijah to ni možno. Tako centri za socialno delo kot zdravstveni domovi, šole, domovi za ostarele in še marsikatera organizacija, kjer se socialni delavci zaposlijo, imajo določen čas dela, določene so uradne ure, ure odprtja in zaprtja organizacije itn. Pri delovnih mestih, kjer so socialni delavci vezani na določen projekt ali določenega uporabnika, pa je avtonomija glede delovnega časa lahko nekoliko večja.

1.1.5.2 Participacija, obveščenost in upoštevanje delavcev

Prav tako kot je za kakovost delovnega življenja posamezniku pomembna avtonomija, je pomembno tudi, da ima zaposleni možnost vplivati na svoje delo, delo sodelavcev in organizacije kot celote.

»Vpliv zaposlenih se običajno razvršča v tri temeljne kategorije; obveščanje (informiranje), ki je mejna kategorija, saj je prej nujni pogoj vpliva kot sam vpliv; svetovanje (konzultiranje), ki implicira obveznost delodajalca, da se sooči z mnenji

(predstavnikov) zaposlenih, preden sproži določene spremembe v organizaciji; soupravljanje kot najmočnejša oblika vpliva zaposlenih, saj je v tem primeru soglasje (predstavnikov) zaposlenih pogoj sprejetja določene odločitve« (Stanojević 1998: 398).

V kolikor zaposlene delodajalec obvešča o novostih, jih informira o spremembah, se z njimi pogovarja in pogaja o prihajajočih odločitvah, jim s tem zagotovo pokaže, da ceni njihovo delo in jih obravnava kot pomemben del organizacije. S tem v delavcu zagotovo vzbudi pripadnost organizaciji in odgovornost, izkaže mu na tudi zaupanje. Vse to pa je za delavca odločilnega pomena. Zaposleni se na tak način ne počuti le kot številka, temveč kot nekdo, ki prispeva k dobrobiti organizacije in se počuti zaželenega, pomembnega. S tem se vsekakor zadovolji marsikatera njegova potreba, potrebe po pripadnosti in spoštovanju, pa tudi potreba po samopotrjevanju in osebni rasti. Občutek pripadnosti in udeležnosti je zagotovo nekaj, kar prispeva k boljši kakovosti delovnega življenja.

Participacija ali udeležnost (posledično upoštevanje) je načeloma možna na več ravneh, torej na ravni posameznikov, delovnih skupin, področij oz. oddelkov ali celotne organizacije. Neposredna participacija zaposlenih se najlažje uveljavlja na najnižjih ravneh odločanja, ki pa so zaposlenim tudi najbližje, saj gre tukaj za številne znane oblike participacije, kot so prenos določenih funkcij odločanja na delavce, ko delavci bolj samostojno odločajo o načinu in intenziteti lastnega dela, avtonomne delovne skupine in krožki, ki na ravni skupin na podoben način prevzemajo najnižje ravni odločanja v organizaciji, sestanki na ravni delovnih skupin, oddelkov, v katerih zaposleni neposredno dajejo predloge ali v obliki projektnih skupin, ki predstavljajo že srednjo ali višjo raven odločanja (*ibid.*,398–399).

Leta 1993 se je zgodil tudi sistemski preskok na soodločanje, saj je bil sistem participacije v Sloveniji normativno definiran v Zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju. Tako so tudi v Sloveniji postale predvidene ključne institucije delavske participacije svet delavcev, predstavniki zaposlenih v nadzornem svetu podjetja in delavski direktor.

Svetlik (1998: 157) pravi, da so samostojni delavci bolj odgovorni in dobijo občutek priznanja in samospoštovanja. Nesamostojni delavci pa so apatični in ne dosegajo želenih delovnih rezultatov. Prav tako kot motivacijski element deluje tudi odgovornost v smislu odločanja o tem, kako rešiti določen problem pri delu.

1.1.5.3 Medsebojni odnosi in sistem komuniciranja znotraj organizacije

Dobri medsebojni odnosi so odvisni od tega, ali delavci imajo možnost sodelovanja pri odločanju o pogojih dela. Delavci so namreč bolj motivirani, če lahko sodelujejo z vodjo in skupaj z njim soustvarjajo rešitve. Sodelovanje povzroči tudi boljšo delovno klimo, ki pa pripomore k oblikovanju pozitivnih stališč. Medsebojni odnosi so zelo pomembni, saj vplivajo na počutje vseh zaposlenih. (Florjančič, Vukovič 1998: 147).

Način proizvodnje, ki ga uporabljamo danes in ga bomo verjetno uporabljali tudi v prihodnje, zahteva koordinirano delo večjega števila delavcev. Ta skupina delavcev, ki ji rečemo kolektiv, oblikuje določene odnose, ko poskuša uresničiti zadane naloge. Pri tem mislimo na naslednje najbolj pogoste odnose:

- Sodelovanje ali kooperacija nastaja takrat, ko poskušajo člani kolektiva s skupnimi močmi in medsebojno pomočjo ali z delitvijo dela doseči cilj, za katerega so vsi enako zainteresirani.
- Tekmovanje je v primerjavi s sodelovanjem stanje, pri katerem si dva ali več članov kolektiva prizadevata doseči isti nedeljiv cilj. S tekmovanjem lahko dosežemo koristne učinke, vendar le pod pogojem, da se tekmovanje ne spremeni v nezdravo konkurenco, ki povzroča uničenje nasprotnika.
- Nadvladanje ali dominacija je stanje posameznika ali skupine, ki ga narekuje službeni položaj, formalna organizacija. Posamezni člani kolektiva so za delovanje kolektiva bolj odgovorni kot drugi in imajo zato več pristojnosti.
- Podrejenost je stanje posameznikov ali skupine, ki ji službeni položaj narekuje, da mora delati po navodilih nadrejenih ali ljudi iz vodstva.

Vse štiri oblike označujejo vrste medsebojnih odnosov ljudi pri delu in pozitivno ali negativno vplivajo na delavčevo zavzetost za delo. Vprašanja v zvezi s sodelovanjem in tekmovanjem so problem organiziranja in oblikovanja skupin. Vprašanja v zvezi z nadrejenostjo in podrejenostjo pa so problem vodenja (Lipičnik, Možina 1993: 72).

Kot je omenjeno zgoraj, je to zapisano za organizacije, ki se ukvarjajo s proizvodnjo, a te vrste medsebojnih odnosov so pravzaprav značilne tudi za preostale delovne organizacije med drugim torej tudi zdravstvene in izobraževalne organizacije, ter tiste na področju

socialnega varstva. Kjerkoli delamo, so medosebni odnosi tisti, ki vplivajo na naše počutje in posledično naše delo. Zaradi slabih delovnih odnosov lahko namreč dobimo odpor do svoje službe, se počutimo osamljene na delovnem mestu ali pa dobimo občutek, da se moramo konstantno dokazovati, da bi nas drugi sprejeli. Ko naletimo na določene težave na delovnem mestu, kot socialna delavka morebiti na težave v odnosu z uporabniki ali pa nejasnosti pri samem opravljanju delovnih nalog, se moramo v primeru slabih odnosov vedno znova spraševati, kdo bi nam sploh bil pripravljen pomagati, ali nas bo sodelavec tako rekoč izdal ali pa to izkoristil proti nam. V primeru dobrih medsebojnih odnosov pa si lahko delovno okolje ustvarimo prijetno in se tako tudi lažje spopadamo z morebitnimi ovirami. Za vzpostavljanje dobrih medsebojnih odnosov pa je vsekakor pomembna tudi primerna komunikacija.

Beseda komuniciranje je postala vsakdanja in jo pogosto uporabljamo. S komuniciranjem izmenjamo informacije, znanje in izkušnje, se sporazumevamo, prepričujemo ali nadzorujemo ljudi, s katerimi sodelujemo. Če posredujemo sporočilo ali naloge drugi osebi, da bi ga sprejela, pravimo, da s to osebo komuniciramo. V tem komuniciranju poteka proces vzpostavljanja stikov in oblikovanje razumevanja, kar je sestavni del vsebine izmenjavanja dveh oseb, tistega, ki sporočilo pošilja, in tistega, ki ga sprejema. Komuniciranje je torej proces prenašanja informacij z medsebojnim sporazumevanjem (*ibid.*, 82).

Komuniciranje je sestavni del socialnega dela. Komunikacijske spretnosti za socialnega delavca niso izjema temveč pravilo. V delovnem odnosu z uporabniki se moramo naučiti pravilno komunicirati, tako da krepimo moč uporabnika in ga ne zatiramo, tako da uporabnika spodbujamo k iskanju rešitev in ne k vračanju k težavam. Te komunikacijske spretnosti pa lahko v socialnem delu uporabijo zaposleni tudi pri komuniciranju s sodelavci in nadrejenimi. Vsekakor je tudi v tem odnosu pomembno biti usmerjen k rešitvam in pozitivnim izidom. Pri komuniciranju z eno osebo pa zagotovo ni toliko dejavnikov, ki bi nas lahko ovirali, kot je pri komuniciranju s skupino. Socialno delo je poklic, pri katerem je potrebno mnogokrat delovati in komunicirati v delovni skupini ter sodelovati pri skupnem reševanju »delovnih« nalog.

Komunikacija še dodatno pridobi na svojem pomenu, ko se znajdemo v konfliktni situaciji, bodisi z uporabniki bodisi s sodelavci ali nadrejenimi.

»V raziskavi o kakovosti delovnega življenja smo ugotovili, da skoraj dve tretjini zaposlenih v Sloveniji pogosto prihaja v spore s svojimi sodelavci, nadrejenimi, podrejenimi ali strankami. Vendar se je izkazalo, da so delavci, ki pogosto prihajajo v spore bolj zadovoljni s svojim delom kot drugi. To pomeni, da so spori pretežno funkcionalni, da prispevajo k razreševanju konkretnih delovnih problemov in da najbrž nadomeščajo pomanjkanje skupinske interakcije, saj podatki kažejo, da je v naših organizacijah delo zelo individualizirano« (Vodovnik 1998: 157).

Spore zaposleni med seboj lahko rešujejo s pogovori ali organiziranimi sestanki. To sta zagotovo najbolj pogosti obliki reševanja takšnih in drugačnih konfliktov. Čeprav sta intervizija in supervizija prvotno namenjeni izobraževanju znotraj profesije, sta v socialnem delu tudi tisti, ki lahko pomagata pri reševanju konfliktov. Predvsem sta to metodi, ki ju uporabljamo pri reševanju težav z uporabniki, lahko pa ju uporabimo tudi za krepitev medsebojnih odnosov in komunikacije s sodelavci.

Žorga (1996: 89–90) pravi, da bi cilje intervizije lahko opisali kot sodelovanje delavcev pri procesu učenja, ob tem pa tudi iskanje odgovorov na strokovna vprašanja, na katera so naleteli pri svojem delu oziroma iskanje rešitev ob težavah v delovnem procesu. Na takšen način se lahko bolj intenzivno in učinkovito spopadajo s stresom. Intervizija pripomore k integraciji misli in občutkov o lastnem delu, saj v okviru intervizije lahko udeleženi povežejo prakso s teorijo, ob tem pa se urijo v samostojnem opravljanju strokovnih nalog. Je metoda, ki omogoča nenehen učni proces tekom celotne kariere.

Supervizija pa je med vsem drugim strokovnjaku podpora, da se lažje spopada z odgovornostjo dela, sprejemanjem pomembnih odločitev uporabnika ter s tem preprečuje tudi lastno izgorelost. « (Milošević Arnold, Poštrak 2003: 111).

1.1.6 IZZIV VSEBINE DELA

1.1.6.1 Ustvarjalnost in motivacija

Večina ljudi potrebuje v svojem življenju nek adrenalin, neko gonilno silo, nekaj, kar ga motivira za delo. Če je zahtevnost dela prenizka, lahko to delavca upočasni, medtem ko vedno višja zahtevnost dela in postavljanje novih ciljev lahko delavca dodatno stimulira pri opravljanju delovnih nalog. Ko te cilje doseže, pa je veliko bolj zadovoljen.

Ko si ljudje postavljajo vprašanje, zakaj delajo, se sprašujejo po tem, kaj človeka motivira, da se trudi in prenaša fizične in psihične napore. Človek dela, da bi sebi in tistim, ki so od njega odvisni, priskrbel sredstva za življenje. Nekateri menijo, da ljudje delajo zato, da se uveljavijo. Vendar je takšnih, ki se uveljavljajo in zato dobijo posebna priznanja okolice, mnogo manj kot tistih, ki se neprestano trudijo, a se ne uveljavljajo in ne dobijo posebnih priznanj. Veliko dejavnikov bi lahko našeli, ki vplivajo na to, da ljudje konstantno opravljajo svoje delo, a osredotočiti se je potrebno na preučevanje in razlago skupnih dejavnikov delovne motivacije za večino ljudi. Številna proučevanja na področju delovne motivacije so pripeljala strokovnjake do pomembnega sklepa: niti ene same človekove dejavnosti pa tudi ne dela nikoli ne spodbuja le en dejavnik (Lipičnik, Možina 1993: 40).

Ob raziskovanju motivacije pri delu si zagotovo lahko pomagamo tudi s katero od teorij motivacije. Naj izpostavim eno od najbolj znanih, Maslowo motivacijsko teorijo.

Maslow je trdil, da je človekova dejavnost vedno usmerjena navzgor k bolj privlačnim ciljem. Najprej naj bi človek zadovoljil primarne biološke motive, torej tiste, ki mu omogočajo preživetje, nato se pojavijo višje potrebe, ki ravno tako sledijo določenemu zaporedju. Najprej je potrebno zadovoljiti potrebe po varnosti, nato se pojavijo potrebe po pripadnosti in potrebe po ugledu, kot zadnje pa moramo zadovoljiti željo po razvoju in uresničevanju vseh svojih možnosti in zmožnosti. Temu pravimo želja po samouresničevanju. (Treven 1998: 113–116).

Slika 1.1: Hierarhija potreb po Maslowu



Vir: prirejeno po Lipičnik, Možina 1993

Zadovoljstvo in nezadovoljstvo sta dve skrajnosti ene lestvice, v praksi pa srečujemo vmesna stanja. Velika pričakovanja so posledica velike motivacije, velika razočaranja pa posledica premajhnih pridobitev, zato praktično ne bi smeli dovoliti, da bi ljudje gojili napačna pričakovanja, ker bi jim obljubljali stvari, ki jih ne moremo izpolniti. Zadovoljstvo in učinek naj bi bila dva enakovredna neodvisna cilja. Številna proučevanja so dokazala, da veliko zadovoljstvo ni vselej povezano z večjim učinkom.

Dejavniki, s katerimi motiviramo ljudi za delo, so:

- Koristnost dela: delavec je zavzet za svoje delo le, če odkrije, da je njegovo delo pomembno in koristno;
- Poznavanje cilja: Delavec, ki nima zastavljenega delovnega cilja oziroma tega cilja ne prepozna, izgubi voljo do dela, kar pa vpliva na zmanjšano storilnost, zato je potrebno, da ima delavec jasno opredeljen cilj;
- Poznavanje rezultatov svojega dela: zavzetost za delo hitro raste, če so delavci obveščeni o tem, kaj so s svojim delom prispevali in ali so dosegli postavljene cilje. Tehnike timskega dela in tehnike za spodbujanje ustvarjalnosti v celoti vključujejo ravno to načelo. S svojim delom želi človek potrditi misli o svojih zmožnostih, sposobnostih in znanju, če ne, si zahteve znižuje do te mere, da jih doseže;
- Delovne razmere: slabe fizikalne delovne razmere imajo lahko negativen učinek na zavzetost za delo, slabi medsebojni donosi ali socialne delovne razmere pa še slabšega;
- Pohvala in graja: pohvala naj bi učinkovala pozitivno na delavce, graja pa negativno. Ta prepričanost gre tako daleč, da uporabljajo nekateri izključno samo pohvale, graj pa se vedno izogibajo. Eksperimenti so dokazali, da pohvala in tudi graja pozitivno učinkujeta na dejavnost zaposlenega, a je učinek graje manjši;
- Navodila za delo: S tem da se podajo delavcu natančna navodila, vodja pa mu sporoči, kaj od njega pričakuje, lahko dosežemo, da delavec ustrezno reagira. Če vodja natančnih navodil ne zna podati, delavec ne more vedeti, kaj se od njega pričakuje;
- Tekmovanje: po raziskavah naj bi tekmovanje s samim seboj imelo izredno velike učinke, še posebej so ti učinki veliki, če človek tekmuje z namenom, da določene cilje preseže. Pri tem se ne utegne prepirati in potrditev drugih mu ni potrebna. Tekmovanje z drugimi je prav tako lahko motivacijsko, če so vsi, ki tekmujejo na

enaki ravni zmožnosti. Če tekmečnik ni kompetenten, zmage ne občutimo in tako storilnost ni nič večja.

- Sodelovanje: je odlično za dvig storilnosti pri enem zaposlenem ali pri skupini,
- Ustvarjanje problemov: problem že po svoji naravi človeka pripravi za aktivnost, zato so pri ljudeh v nekem eksperimentu poskušali z vprašanji oblikovati probleme, da bi človeka usmerili v zeleno smer. Vprašanja omogočajo to, da ljudje doživijo situacijo kot problem, vodje bi morali biti pazljivi, da ustvarijo probleme, katerih rešitev v resnici potrebujejo;
- Plača: razlikujemo plačevanje po času – več plače, če je delavec na delovnem mestu več časa, in plačevanje po učinku – plačani delavci, ki so bolj sposobni, lahko zaslužijo več. Prvi primer je pozitiven, kadar je enaka plača omogočena delavcem za enak čas in delavcem, ki opravljajo enako delo, v nasprotnem primeru je lahko takšen način plačevanja neustrezen oz. »nepravičen«. V drugem primeru pa je lahko ovira bolezen, starost, ipd., kar vpliva na sposobnost delavca in posledično manjšo plačo (Lipičnik, Možina 1993: 46–49).

Motivacija je vse tisto, kar človeka spodbudi, da izvede neko aktivnost k želenemu cilju. To aktivnost usmerja in ji določi intenzivnost in trajanje. Motivacija je tisto, zaradi česar ljudje z določenimi sposobnostmi in znanjem delajo (Lipičnik 1997: 191).

Motivacija pomeni ohranjanje velike stopnje pripravljenosti in vztrajnosti slediti ciljem tudi v primeru težav. Je pomembna človekova življenjska sila, ki mu daje življenjsko energijo, tako da veliko lažje obvladuje življenjske probleme. Če posameznik v svojem življenju nima ciljev ali se jih ne zaveda, ne ve, kje je, ne ve, kam gre, in zapravlja dragoceni čas. Raziskave na področju delovne motivacije kažejo, da nobene aktivnosti, ki jo človek izvede, ne spodbudi samo en dejavnik, temveč mnogo znanih in neznanih vplivov. Znano je, da ljudje dobro opravljamo stvari, ki jih radi počnemo, jih naredimo s srcem, nam prinašajo srečo in izpolnjenost in imajo za nas nek smisel. Pri tem je ključnega pomena, da v takšnih pogojih nezavedno gojimo pozitivna čustva. Znano je tudi, da je prav v stanju pozitivnih čustev vzpostavljen motivacijski pogoj, v katerem se izkorišča lastni človeški potencial v optimalni meri (Krajnc 2012: 61).

Pomembno je torej, da je odnos delavca do dela pozitivno naravnan. Da si delavec želi opraviti svoje delo kakovostno in v celoti izpolnjeno ter da stremi k izboljšavam na svojem delovnem področju.

Tudi delovne naloge morajo biti same po sebi izziv in ne smejo biti konstantno enake, saj s tem postane delo avtomatizirano in dolgočasno. Delavec v takem delokrogu nima možnosti novega izziva, inovacije in možnosti biti boljši. V takem primeru se delavcem, katerih notranja potreba po izboljšavah prevladuje, delo upre in poiščejo novo zaposlitev. Ostane pa del delavcev, ki svoje delo opravljajo sistematizirano, rutinsko in nezainteresirano za izboljšave. V tem primeru se tudi delovni organizaciji zgodi škoda, saj ni napredka. Zato lahko povzamemo, da je za razvoj in dobro delovno uspešnost delovne organizacije ustvarjalnost in inovativnost zaposlenih ključnega pomena.

V strokovnih revijah, medijih in literaturi je zaslediti, da čedalje več podjetij vpeljuje načrtno ravnanje z idejami, zamislimi, inovacijami v svojem okolju, saj se zavedajo pomembnosti poti, ki spodbuja ustvarjalnost pri vseh zaposlenih. Z raziskovanjem so ugotovili, da sta ustvarjalnost in inovativnost povezana pojma in v današnjih razmerah predstavljata velik pomen za organizacijo. Zaposleni so tisti, ki bodo predlagali inovativne predloge in se bodo lotili reševanja problemov. Pomembno je, da vodje poskušajo oblikovati time in motivirati zaposlene k čim večji ustvarjalnosti. Prav tako je potrebno vpeljati različne metode za spodbujanje ustvarjalnosti zaposlenih, da izrazijo svoje ideje in sodelujejo (Pezdirč Žulič 2012: 85–86).

Poleg spodbujanja motivacije in ustvarjalnosti se od vodilnih kadrov delovnih organizacij pričakuje tudi omogočanje le-teh ter upoštevanje novih idej za izboljšave.

Fink Babič (2006: 316) poudarja, da se mora vodstvo zavedati, da sta znanje in ustvarjalnost njihovih zaposlenih najpomembnejša, saj delavci, ki uporabljajo znanje in generirajo nove ideje, postajajo najpomembnejši vir konkurenčnosti. Poslovne procese je potrebno prilagoditi tržnim zakonitostim in razumeti, kako pomembna je inovativnost kot temeljna vrednota zaposlenih.

Zaposleni so namreč najpogosteje v neposrednem stiku z izdelki ali uporabniki storitev in hkrati prvi, ki lahko zaznajo možnosti izboljšav samega izdelka oziroma storitve. S tem, ko zadovoljijo potrebe kupca izdelkov ali uporabnika storitev, se tudi sami izpolnijo z zadovoljstvom in dobijo moč ter tudi voljo za še boljše delo v prihodnje, v kolikor jih pri tem podpirajo tudi njihovi nadrejeni.

S tem, ko zaposleni poda možnost izboljšave in jo nadrejeni upošteva, se pri zaposlenem izpolni potreba po samopotrditvi, ustvarjalnosti, samouresničenju. Posledično je zaposleni zadovoljen in pripravljen iskati nove priložnosti.

Na sproščanje človekove ustvarjalnosti zelo vpliva motivacija na delovnem mestu. Ta se lahko kaže v različnih oblikah. Lahko gre za obliko v izplačilu denarnih nagrad, ki so pomemben dejavnik motiviranosti, verjetno pa ne edini. Vprašanje je, če so denarne nagrade sploh najpomembnejši dejavnik pri sproščanju človekove ustvarjalnosti ali so drugačne oblike (pohvale, klima v podjetju, delovni pogoji, ...) še pomembnejši dejavnik od denarnih nagrad (Kralj, 2013: 86–87).

1.1.6.2 Izobraževanje in strokovno napredovanje

Strokovno izobraženi in usposobljeni kadri so temeljni dejavnik razvoja kakovosti in uspešnosti vsake organizacije ne glede na to, kakšne vrste je njena dejavnost. Zato je razumljivo, da tako v svetu kot pri nas organizacije posvečajo izobraževanju zaposlenih vedno večjo pozornost.

Splošno izobraževanje je namenjeno pridobivanju znanj in razvoju sposobnosti posameznika. Poklicno usposabljanje in izobraževanje je proces, v katerem se posameznik razvija, pridobiva dodatna znanja, preoblikuje in dopolnjuje svoje navade ter spretnosti, omogoči si večji nabor delovnih izkušenj in postane bolj usposobljen za opravljanje strokovnega poklica. Splošno in strokovno izobraževanju se med seboj prepletata tako, da je zlasti na višjih ravneh izobraževanja težko reči, kje se neha splošno in kje se začne strokovno izobraževanje. Organizacija mora nenehno upoštevati sposobnosti, interese in pripravljenost za izobraževanje pri vsakem delavcu, ki bo lahko uspešen in učinkovit le tedaj, ko bo za svoje delo ustrezno izobražen in usposobljen. (Jereb 1998: 177–181).

Zaradi številnih in nenadnih sprememb v okolju se bo od zaposlenih zahtevalo in pričakovalo tudi vedno več. Pričakovalo se bo:

- visoko stopnjo izobrazbe, saj se s tem poveča možnost, da bodo zaposleni lahko obvladali nove tehnologije, razumeli svoj prispevek ciljem podjetja in sprejemali ustrezne odločitve v povezavi s svojim delom;

- sposobnost za učenje novih spretnosti in prilagajanje spremenjenim okoliščinam, zaposleni bodo sami prevzeli odgovornost za svoje učenje in skrbeli za pridobivanje novih spretnosti;
- sposobnost za delo v organizacijah s plosko strukturo in manj ravnmi upravljanja, saj bodo tako zaposleni učinkovito opravljali svoje delo brez nadzora, določali svoje cilje, nadzorovali lastno opravljanje nalog in popravljali napake;
- sposobnost za obvladovanje povezav s porabniki in odnosov med zaposlenimi v različnih enotah in oddelkih organizacije;
- sposobnost za reševanje problemov, kreativni način razmišljanja in pridobivanja novih lastnih zamisli (*ibid.*, 196).

Še posebej v socialnem delu pa pomemben del izobraževanja predstavlja metoda supervizije, ki je vedno bolj zaželen in priljubljena oblika izobraževanja. Supervizijo in intervizijo smo omenili tudi že v poglavju o medsebojnih odnosih kot načina za reševanje konfliktov, ki se pojavijo pri našem delu. Pomembno je, da organizacija, v kateri deluje stroka socialnega dela, omogoči socialnim delavcem tako intervizijo kot supervizijo, saj s tem prispeva k dodatni usposobljenosti in izobraževanju socialnih delavcev v okviru svoje stroke. Izobraževanje v okviru supervizije pa ne zajema zgolj teorije, temveč več ali manj praktične izkušnje strokovnjakov na področju socialnega dela.

Beseda »supervizija« označuje proces, ki poteka med strokovnjaki, med katerimi, je eden izmed njih bolj usposobljen – rečemo mu tudi supervizor. Gre za sodelovanje. Tisti strokovnjak, ki je manj usposobljen se od supervizorja uči spopadati z različnimi strokovnimi vprašanji. V superviziji strokovnjaki lahko tako samostojno rešujejo strokovne težave znotraj poklica, ki ga opravljajo, saj supervizor, ki je načeloma tudi bolj izobražen, uči, svetuje in usposablja manj usposobljene, po navadi tudi manj izobražene, strokovnjake. (Milošević Arnold, Postrak 2003: 111).

Supervizija nudi strokovnjaku poleg že omenjene podpore pri prenašanju obremenitev ob odgovornem strokovnem delu tudi spodbudo k spoznavanju svojega delovanja in sebe. Skozi supervizijo se namreč uči, kako delovati v odnosu z uporabniki in v odnosu do sebe. (*ibid.*)

Intervizijo pa razumemo kot metodo dela oziroma učenja, v kateri majhna skupina ali dvojica kolegov nudi supervizijo drug drugemu. Imenujemo jo tudi vrstniška supervizija, s čimer poudarimo, da gre za metodo, pri kateri se strokovnjaki s podobno stopnjo poklicne usposobljenosti skupno ukvarjajo s proučevanjem in refleksijo lastnih poklicnih izkušenj. Drug drugemu pomagajo pri analizi, načrtovanju in hipotetičnem preizkušanju sprememb lastnega osebnega in poklicnega vedenja ter si nudijo podporo pri reorganizaciji in ponovnem ustvarjanju notranjega in zunanjega sveta in odnosov (Žorga 1996: 89).

1.1.7 USKLAJEVANJE DELOVNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA

1.1.7.1 Kariera in družinsko življenje

Poklicna kariera oziroma poklicna pot in življenjski cikel delavca vplivata drug na drugega. Problem je, da tako delovno kot zasebno oziroma družinsko življenje zahtevata največje napore v približno istem življenjskem obdobju, to je ob začetku poklicne poti in ustvarjanju družine. Zelo malo pozornosti pa je namenjeno usklajevanju poklicnega življenja z drugimi področji našega življenja, saj delo oz. poklic, ki ga opravljamo, vedno bolj zahteva, da smo mu posvečeni v celoti. (Kavar Vidmar 1998: 110–112).

Pri usklajevanju delovnega in družinskega življenja lahko naletimo na težave že, če so naše delovne obveznosti tako velike, da jih ne uspemo opraviti v okvirju delovnega časa. Pravimo, da »delo nosimo domov«. V tem primeru ne moremo nameniti dovolj časa družinskim obveznostim, saj čas namenjen družini, uporabimo za opravljanje preostalih delovnih obveznosti. S tem se lahko začnejo partnerske težave zaradi preobremenjenosti, premalo posvečanja negovanju partnerskega odnosa in izgube prostega časa. Še večje težave se lahko pojavijo, ko družino sestavljajo tudi otroci, pojavijo se lahko namreč že težave s samim varstvom in vzgojo otrok. Zaradi delovnega časa, zahtevnosti dela ali obsega delovnih nalog smo namreč lahko prikrajšani pri samem varstvu ali vzgoji otrok, saj to vpliva na naš čas, preživet doma, na izkoristek prostega časa z otrokom in organizacijo družinskega življenja. Če se poklicnemu življenju posvečamo bolj kot družinskemu, oziroma delovno življenje zahteva od nas veliko več časa, kot smo mu ga bili pripravljeni nameniti, lahko to pomeni, da mora del varstva in vzgoje za otroka zaradi pomanjkanja časa prevzeti nekdo drug. Tako se velikokrat zgodi, da morajo starši prositi za pomoč pri varstvu in vzgoji otrok druge osebe, s čimer ni nič narobe, če se to ne dogaja prepogosto in družinsko življenje začnejo na nek način zapostavljati, da bi lahko obdržali

poklicno življenje v polni meri. Prav tako se zaradi prevelike obremenitve na delu in opravljanja delovnih nalog izven delovnega časa to lahko kaže tudi na izkoristku prostega časa z družino, saj zaradi utrujenosti ali preobremenjenosti človek tega časa ne more preživljati tako kvalitetno, kot bi ga moral za vzdrževanje dobrega počutja in družinskih odnosov.

Nastran Ule (1993:200) pravi: »Družina za delavca pa ni le moteči dejavnik pri opravljanju dela, kot to predstavlja nekaterim. Večina ljudi namreč najde v družini osrednji "prostor" za vsakdanje obnavljanje svojih fizičnih in duševnih sil ter sposobnosti, in v posebnem, osrednje mesto za kompenzacijo identitetnih izgub v drugih družbenih dejavnostih (zlasti na delu). [...] Družba potrebuje ljudi, ki poznajo vsaj minimum emocionalne stabilnosti, saj brez tega človek ne more nemoteno opravljati kompleksnih delovnih in drugih nalog. Tu pa je družina nujno potreben stabilizacijski dejavnik osebnosti«

Pri usklajevanju delovnega in družinskega življenja je najbolj pomembno to, koliko in na kakšen način smo zmožni uspešno usklajevati razvoj kariere in družinske obveznosti.

Partnerja morata znati uskladiti svoji karieri in zahtevnost karierne poti. Poznamo tudi primere, ko se ljudje odločijo za karierno pot, pri kateri se morajo na odpovedati družinskemu življenju ali obratno, saj teh dveh področij ne zmorejo usklajevati, eno izmed njiju pa jim predstavlja prioriteto.

Načrtovanje življenjskih karier nam je zaenkrat še zelo tuje, vendar je s pomočjo vzajemnega načrtovanja različnih življenjskih poti možno omiliti obremenitve ter razhajanja in konflikte, do katerih prihaja med partnerjema (Černigoj Sadar 1995: 8–9).

1.1.7.2 Prosti čas

Naj omenim in se osredotočim tudi na čas, ki ni namenjen delovnim obveznostim in razvoju kariere. Za dobro počutje na delovnem mestu je bistvenega pomena namreč tudi prosti čas. Kako kvalitetno posameznik preživlja prosti čas, je odvisno tako od njega kot organizacije, v kateri je zaposlen. Ali mu delodajalec dopušča čas, da se od službe in delovnih obveznostih lahko odklopi ter čas preživi povsem po svoje, ali je toliko psihično obremenjen, da tudi v prostem času ni sproščen.

Prosti čas je izredno pomemben za vzpostavljanje psihofizičnega ravnotežja, za odmik od vsakdanjih problemov, kar daje možnost pozitivnih sprememb. V obdobju korenitih

sprememb pri plačnem delu ali v družinskem življenju je svet prostega časa lahko edini izbor kontinuitete. V primerih, ko ta del življenjskega prostora potisnemo na obrobje, si zmanjšamo možnosti za obvladovanje sprememb in nove življenjske naložbe (Černigoj Sadar 1991: 10).

Černigoj-Sadar (1991) meni, da lahko odnos med družino in prostim časom obravnavamo z dveh vidikov:

- Iz prvega vidika prosti čas pomaga pri stabilnosti medsebojnih odnosov v družini ter k ustvarjanju družine torej prispeva.
- Iz drugega vidika pa družino obravnava kot vir za prosti čas, saj le-ta daje socialni kontekst za večino prostega časa. S tega vidika je prosti čas nujen prostor za svobodo, ekspresivnost in razvoj osebnosti. Prosti čas je pomemben za skupni interes vse družine. Odrasli in mladoletni člani družine se združijo in poenotijo mnenja pri odločanju in planiranju (npr. potovanja in počitnice, izlete v naravo ipd.). Prosti čas daje kvaliteto starševstvu in je socialni prostor starševstva in družinskih odnosov.

Vse spremembe v sodobni družbi, ki se nanašajo na spremembe v zakonski zvezi oziroma zunajzakonski skupnosti in družini, imajo namen, da dvignejo kvaliteto partnerskega in družinskega življenja. Indikator kvalitete partnerskega oziroma družinskega življenja pa je način preživljanja prostega časa. V vsakdanjem življenju so med spoloma še vedno prisotne razlike v načinu preživljanja prostega časa. To je posledica neenakomerne porazdelitve dela med partnerjema oziroma med člani v družini. Zmanjševanje in odpravljanje teh razlik omogočajo sodobne spremembe v družbi in družini. Prosti čas je pomemben za skupni interes vse družine in ima velik vpliv na interakcijo ter komunikacijo.

Vsaka socialna skupina opredeljuje svoj prosti čas; čim boljši je socialno-ekonomski položaj, tem večja je možnost izbire. Vendar pa je način preživljanja prostega časa povezan tudi s psihičnimi in duhovnimi sposobnostmi posameznika, da prekine rutino vsakdanjega življenja in si vzame čas zase, prisluhne sebi in okolju, v katerem živi. Vsebina in količina prostega časa sta določeni z vsakokratnim zgodovinskim in socialnim kontekstom. Glede izrabe prostega časa nastopajo razlike v vsakdanjem življenju, ker imajo pripadniki različnih socialnih slojev zelo različne materialne možnosti kakor tudi različne potrebe za realizacijo te pravice, ki je povezana s problemi delitve dela in s

prevladujočimi družbenimi in osebnimi vrednotami. Znano je, da je od značilnosti relacije delo–prosti čas odvisen pomen, ki ga imata ti dve področji za posameznika, družino in družbo (Černigoj Sadar 1996: 197).

Ni pomembno zgolj, koliko prostega časa posameznik ima, pomembno je predvsem tudi to, kako kvalitetno si ta prosti čas zna organizirati in ga izkoristiti.

Po Černigoj Sadar (1996: 211) naj bi prebivalci in prebivalke Slovenije preživljali svoj prosti čas večinoma doma, pri svojih sorodnikih in prijateljih. Druženje na javnih mestih je značilno predvsem za del mlade generacije, medtem ko so obiski kulturnih prireditev domena predvsem mlade generacije in višje izobraženih. Med najpogostejše omenjenimi aktivnostmi so poleg gledanja televizije druženje s prijatelji in znanci, vrtnarjenje, ročna dela in hobiji ter različne oblike rekreacije. Skoraj polovica oseb pa pravi, da prostega časa ne preživljajo kakovostno ali pa ga sploh nimajo, saj si ne znajo ali ne morejo organizirati svojega življenja tako, da bi imeli dovolj časa zase in za ukvarjanje z želenimi aktivnostmi.

Prosti čas je čas, ki ga lahko izkoristimo za počitek in ustvarjalnost, ustvarjanje pravičnih in enakopravnih odnosov. Predvsem so si v preteklosti prizadevali za več časa namenjenega prostemu času, danes pa se moramo posvetiti temu, kako prosti čas čim bolj kvalitetno preživeti.

1.2 SOCIALNO DELO KOT POKLIC NA RAZLIČNIH SISTEMSKIH PODROČJIH

1.2.1 PODROČJA SOCIALNEGA DELA

Socialno delo spodbuja socialne spremembe in reševanje problemov v človeških odnosih. Poleg tega spodbuja tudi krepitev moči in osvobajanje ljudi, s čimer pripomore k njihovi blaginji. Z uporabo teorij o človekovem vedenju in socialnih sistemih lahko socialno delo posreduje na tistih področjih, kjer ljudje vstopajo v interakcije z drugimi, lahko torej rečemo tudi tam, kjer so ljudje v stiku s svojim okoljem. Socialno delo temelji na načelih človekovih pravic in socialne pravičnosti (IFS – Mednarodna federacija socialnih delavcev 2000; v Milošević Arnold, Poštrak 2003: 17).

Socialno delo je v svojem razvoju vključevalo vedno nova področja dela in nove kategorije uporabnikov. Socialno delo najdemo tako rekoč povsod: v soseskah, šolah, bolnišnicah,

svetovalnih ustanovah, ustanovah za rehabilitacijo, socialnih zavodih, zaporih, v policiji in v vojski, v materinskih domovih, na področju dobrotelnosti in samopomoči, pri delu z otroki, starimi, z družinami, z etničnimi in drugimi manjšinami in še marsikje. Med drugim tudi v svetu dela in delovnih organizacij, v okolju, v katerem večina odraslih ljudi preživlja dovršen del svojih dni, pridobiva večji del dohodka, gradi svojo identiteto, zadovoljuje osebne in socialne potrebe (Rapoša Tajnšek 2003: 87).

Glede na to, kakšno je v določeni instituciji mesto socialnega dela kot stroke in socialnega delavca kot nosilca, ločimo tri različna področja prakse:

- Primarno področje: področje, kjer je socialno delo v ospredju, je primarno in se zahteva izobrazba socialnega delavca ter znanja pridobljena v študiju socialnega dela. Na primarnih področjih delo in razvoj usmerjajo socialne delavke. Poklic socialnega dela pa je tisti, ki ga morajo oz. ga imajo največkrat tudi vodilni delavci.
- Sekundarno področje: je podpora primarnemu področju in storitvam. Potemtakem gre za sekundarno področje, na katerem tista disciplina ki primarno podpira, v nekem smislu gostuje. Institucija primarni disciplini omogoča kar najbolj učinkovito delovanje, od primarne se pričakuje da bo glavni usmerjevalec razvoja na tem področju.
- Partnersko področje: na nekaterih področjih je socialno delo enakopravni partner drugim disciplinam. Od socialnih delavcev in strokovnjakov drugih profilov se pričakuje, da bodo enakomerno prispevali k razvoju tega področja. Vsak izmed strokovnjakov lahko prevzame vodilno mesto v institucijah, ki opravljajo posamezne storitve. Področje prakse, na katerih ne dominira le ena sama profesija z izjemo specializiranih institucij, so denimo staranje, duševno zdravje, odvisnost, zaposlovanje in druga (Milošević Arnold, Postrak 2003: 114).

Primarno področje socialnega dela je predvsem socialno varstvo, ki je matično področje socialnega dela, na katerem delujejo različne institucije, od katerih niso vse takšne, ki bi jih lahko imenovali primarne za socialno delo. V našem sistemu so primarne institucije centri za socialno delo, v katerih pa poleg socialnih delavcev delajo tudi drugi strokovnjaki, ki prispevajo k opravljanju njegovih nalog (psihologi, pravniki, upravni delavci, sociologi itd.). To pomeni, da druge discipline zagotavljajo specializirane storitve ali konzultacije socialnim delavcem in so njihove storitve organizirane predvsem zato, da bi se povečala

učinkovitost socialnega dela. Vloga socialnega delavca na področju npr. zdravstva ilustrira socialno delo kot sekundarno disciplino. Socialne storitve v bolnišnici se opravljajo na predlog zdravnikov, ki delajo z bolniki. Podobno vlogo imajo socialni delavci v šolah, na področju prevzgoje in še na nekaterih drugih področjih (*ibid.*).

1.2.1.1 Socialno varstvo

Pri Socialnem varstvu gre za uresničevanje specifičnih načel, programov, pravic in dajatev, s katerimi se državljanom zagotavlja socialna varnost. Na socialno varnost lahko gledamo z različnih zornih kotov in jo tudi opredeljujemo na različne načine. Razlikujemo pojmovanje socialnega dela v ožjem in širšem smislu (Milošević Arnold, Poštrak 2003: 19).

V ožjem smislu pojem socialnega varstva enačimo s pojmom socialno skrbstvo. Namenjeno je temu, da prepreči in rešuje socialne probleme uporabnikov.« (Zakon o socialnem varstvu, 1. člen).

V širšem smislu je socialno varstvo nacionalni sistem programov, storitev in dajatev, ki ljudem omogočijo na lažji način zadovoljevati tiste socialne, ekonomske, izobraževalne in zdravstvene potrebe, ki so bistvene za vzdrževanje družbe. V širšem pomenu je socialno varstvo tudi stanje kolektivne preskrbe skupnosti ali družbe (Barker 1995:357; v Milošević Arnold, Poštrak 2003: 19).

Bistven je koncept pomoči, saj je cilj socialnega varstva pomagati ljudem, da uspešno živijo in opravljajo pričakovane socialne vloge v svojem družbenem okolju. Socialno skrbstvo, ki je torej v ožjem smislu istovetno socialnemu varstvu, je v širšem smislu podsistem socialnega varstva. Vanj se prav tako počasi vnaša načelo univerzalnosti, ki velja za sistem socialnega varstva v celoti. Socialno skrbstvo je bilo stoletja dolgo namenjeno posebnim »kategorijam« ali skupinam ljudi, ki so bili že zaradi dejstva, da imajo socialnoskrbstvene potrebe, močno stigmatizirani (*ibid.*).

Socialne storitve so aktivnosti socialnih delavcev in drugih strokovnjakov za izboljševanje zdravja in blaginje ljudi in za pomoč ljudem, da bi si lažje sami pomagali; gre za preprečevanje odvisnosti, krepitev družinskih odnosov in povrnitev sposobnosti za uspešno socialno funkcioniranje posameznikov, družin, skupin in skupnosti (Barker 1995: 356; v Milošević Arnold, Poštrak 2003: 23).

Pravice iz socialnega varstva po Zakonu o socialnem varstvu obsegajo »storitve in ukrepe, namenjene preprečevanju in odpravljanju socialnih stisk in težav posameznikov, družin in skupin prebivalstva ter denarno socialno pomoč, namenjeno tistim posameznikom, ki si sami materialne varnosti ne morejo zagotoviti zaradi okoliščin, na katere ne morejo vplivati« (Zakon o socialnem varstvu 2007, 3. člen).

1.2.1.2 Šolstvo

V vrtcih in šolah delujejo šolski svetovalni delavci, ki so dolžni nuditi kakovostno strokovno pomoč in svetovanje učencem učiteljem, staršem in vsem ostalim udeleženiim. To pomoč nudijo v okviru treh osnovnih dejavnosti, in sicer z dejavnostjo pomoči, razvojno in preventivno dejavnostjo ter dejavnostjo načrtovanja in evalvacije. Za vse to so potrebna široka znanja in veščine za individualno delo s posamezniki v vrtcih in šolah. Ravno zaradi tega svetovalni delavci, med katere uvrščamo tudi socialne delavce, potrebujejo znanje s področja razvoja otroka, poznavanje vzgojno-izobraževalnega sistema, načrtovanja in didaktičnega vodenja učnega in vzgojno-izobraževalnega procesa v celoti kot tudi poglobljena znanja in veščine za delo s specifičnimi skupinami otrok, učencev, učiteljev, staršev in ostalih. Kot že omenjeno, se kot šolski svetovalni delavci torej zaposlujejo tudi socialni delavci, a omeniti je potrebno, da morajo vsi profili, ki se zaposlijo kot šolski svetovalni delavci, imeti ustrezno pedagoško oziroma pedagoško-andragoško izobrazbo. Tisti, ki niso diplomirali iz pedagoških študijskih programov, so jo morali doslej posebej dokazovati z natančnim pregledom vsebin njihovih študijskih programov, sem pa spadajo med drugim tudi socialni delavci (Mrvar 2013: 112–114).

»Šolski prostor je glede na obstoječe kriterije, ki določajo značilnosti skupnosti, idealno okolje za izvajanje preventivnih skupnostnih projektov, saj na svojevrsten način zadosti tako prostorskim (geografskim) kot tudi interesnim in odnosnim kriterijem. Vse, kar se v šoli dogaja, se dogaja v skupnosti« (Kodele, Kvarternik 2010: 348).

Med raziskovanjem so ugotovili, da so, čeprav je skupnostno delo ena od temeljnih metod delovanja socialnih služb v okviru šolskega sistema, svetovalne delavke na področju preventive zelo zadržane do takšnega načina dela pri reševanju šolske problematike (*ibid.*, 350)

1.2.1.3 Zdravstvo

Socialno delo se je kot poklicna dejavnost v zdravstveni dejavnosti uveljavilo na začetku 20. stoletja, saj so ugotovili, da pojav bolezni ali zdravljenje lahko pospešujejo ali ovirajo tudi dejavniki človekovega okolja. Socialna delavka uporablja svoje znanje, spretnosti, sposobnosti in stike z drugimi viri pomoči v namen, da pomaga pacientu doseči cilje, o katerih sta se dogovorila skupaj. Definicija socialnega problema in načrtovani postopki za reševanje socialnih težav se vedno spreminjajo oziroma prilagajajo novi situaciji, glede na spremembe zdravstvenega stanja pacientov. Pri iskanju ustreznih rešitev je potrebno upoštevati želje pacientov in izhajati iz njihovih potreb in zmožnosti.

Socialno delo ima nalogo vsako organizacijo dopolniti s tistim, kar organizacija še nima. Naloga socialni delavk, zaposlenih v zdravstvenih organizacijah, je torej vzpostavljanje stika z okoljem in svojci. Ostalim zaposlenim strokovnjakom na tem področju pomagajo razumeti uporabnika zdravstvenih storitev, njemu pa pomagajo razumeti diagnoze in potek zdravljenja, Pacientu pomagajo tudi pri omogočanju in dostopnosti do virov, do katerih je upravičen in so zanj razpoložljivi. (Eržen 2012: 16–17).

»V profesionalnem odnosu mora socialna delavka sprejemati pacientko ali pacienta v vsej njegovi doživljajski in funkcionalni drugačnosti. Med socialno delovno obravnavo mu mora zagotavljati enakovredno mesto in moč odločanja o tem, kaj je problem, pri načrtovanju ciljev in postopkih izvedbe. Pri načrtovanju ciljev je treba upoštevati pacientove stvarne potrebe in želje ter biti pozoren in odziven na to, da je socialna delavka vedno vpletena v pacientovo realnost s svojo realnostjo« (*ibid.*,15).

1.2.1.4 Gospodarstvo in pravosodje

1.2.1.4.1 Socialno delo v delovnih organizacijah

Socialno delo se pojavlja tudi v industriji, bankah, trgovinah in drugih podjetjih in deluje v smeri reševanja težav oziroma problemov, ki se pojavljajo ob opravljanju dela. To so lahko osebni problemi ali pa organizacijski. To področje je povezano z delovanjem zaposlenih v delovnem okolju. Socialno delo se tako ukvarja z medsebojnimi odnosi, z usklajevanjem delovnega in družinskega življenja in reševanjem konfliktnih situacij ob delu. Ponekod se socialni delavci, ki delujejo v delovnih organizacijah soočajo z dvema področjema, in sicer

s storitvami, ki uporabnikom zagotavljajo kar se da dobre možnosti za socialno delovanje, in socialnim delom, usmerjenim v razvoj sposobnosti in zmožnosti delavcev, višjo kvaliteto delovnega življenja in doseganje ciljev organizacije. (Rapoša Tajnšek 2003: 87)

Za poimenovanje obravnavanega področja socialnega dela se je v 60-ih letih uveljavil izraz »kadrovsko socialno delo«, s katerim so opredeljevali socialno delo v kadrovskih službah. Danes pa se ta termin redko pojavlja v literaturi. Največ socialnih delavcev, ki so se v Sloveniji ukvarjali s problemi in razmerami v delovnem okolju, je bilo zaposlenih v gospodarskih organizacijah, zlasti v industriji, zato smo pri nas pogosto govorili tudi o socialnem delu v podjetjih ali o socialnem delu v gospodarstvu, da bi tako poudarili razliko v odnosu do socialnega dela v družbenih dejavnostih. Vse navedene termine lahko nadomestimo s skupnim pojmom socialno delo v delovnih organizacijah (*ibid.*, 88).

Direktna pomoč je v delovni organizaciji vključuje svetovanje, organizacijo skupin za samopomoč, zastopanje uporabnikov, oblike stvarne pomoči, povezavo posameznikov s pomočjo, ki jo ponujajo službe v lokalni skupnosti, usposabljanje in razvoj kadrovskih menedžerjev, svetovanje vodstvu delovne organizacije ali sindikata. Pomoč je potrebna tako pri čisto konkretnih težavah kot pri celi vrsti zapletenih osebnih in medčloveških problemov. Te probleme velikokrat predstavljajo ravno družinski problemi, med katere lahko uvrstimo razne zakonske konflikte, težave z otroki, težave zapuščenih ali novo poročenih partnerjev ipd. Ker je narava teh problemov izrednega pomena za kakovost življenja, ti pogosto zahtevajo takojšnjo pozornost. Med težavami v socialnih odnosih z okoljem se pojavljajo tudi ostale težave npr. težave s sorodniki, težave z varstvom otrok in pomočjo duševno prizadetim, iskanje priložnosti za dodatno izobraževanje, takšni in drugačni finančni problemi, odvisnost od drog vseh vrst in različne duševne bolezni oziroma psihotična stanja. Kompleksnost problemov v delovnih in sindikalnih organizacijah zahteva raznovrstne in vsestranske odgovore, ki pa jih socialni delavci lahko posredujejo, saj imajo na tem področju dovolj strokovnega znanja. Njihovo vključevanje poteka na več ravneh, saj se svetovalno terapevtsko delo prepleta z znanjem o organizacijskem ravnanju, načelih menedžmenta in komuniciranju v organizaciji. Z vidika socialnega dela je treba upoštevati tako vplive iz okolja kot psihološke dejavnike pri posamezniku, v številnih primerih je izhodiščna točka namreč ogroženost delovnega procesa (*ibid.*, 113).

1.2.1.4.2 Socialno delo na področju pravosodja

Glede na to, da imajo socialne delavke na področju pravosodja predvsem vlogo svetovalke, je potrebno opredeliti oziroma osvetliti pojem svetovanja. »Zanj Kristančičeva (1995) pravi, da je omejeno na pomoč osebi, da bi rešila svoje težave. Poteka lahko laično, kot pogovor s prijateljem v stiski, ali na profesionalni ravni, ko govorimo o pogovoru v instituciji s strokovnjakom – kot individualna ali skupinska oblika pomoči« (Grobelšek, Mikek 2006: 235).

Glede na kriterij strokovnosti ločimo tri vrste svetovanja: laično, polstrokovno in strokovno. Jelenc (1982) laično svetovanje opredeljuje kot pogovor s prijateljem v stiski oziroma pomoč znancu. Pomembno je namreč, da imamo nekoga, ki ga lahko prosimo za nasvet, oziroma se nanj opremo. Temelj svetovanja je, da je človeku mogoče pomagati s svojimi izkušnjami. V primeru svetovanja ne gre le za dajanje nasvetov in informacij, ampak tudi za nudenje čustvene opore. Človeku v stiski je pomembno, da ga nekdo posluša in se lahko komu izpove (Jelenc 1982; v Grobelšek, Mikek 2006: 235).

Socialne delavke delujejo na področju pravosodja predvsem v zaporih, prevzgojnih domovih in podobnih ustanovah kot svetovalke in nudijo strokovno svetovanje. Kot primer lahko vzamemo obsojenca, ki še kako potrebuje nekoga, za katerega čuti, da je na »njegovi strani«.

Orlova in Grudnova (1993: 84) menita, da je s svetovanjem obsojencu ponujeno nekaj, kar imamo vsi ljudje. Omogočena jim je oseba, ki ji lahko zaupajo, na katerega se lahko obrnejo v stiski. Svetovanje obsojencu omogoči izkušnjo pozitivnega odnosa, za katerega so obsojene osebe pogosto prikrajšane.

Svetovanje je izredno pomembno v prevzgojnih domovih, zaporih in drugih podobnih ustanovah, saj tako mladostniki kot obsojenci in drugi uporabniki potrebujejo ob sebi nekoga, na kogar se lahko oprejo, in nekoga, ki je z njimi pripravljen sodelovati. Svetovalno delo v zaporu zmanjša namreč čustveno napetost. Ljudje, ki ne prestajajo kazni zapora, so svetovanja deležni znotraj svoje socialne mreže, medtem ko je obsojenim osebam ta možnost v veliki meri odvzeta, vrzel pa lahko vsaj delno zapolnijo svetovalci (Grobelšek, Mikek 2006: 234–236).

Stovičjeva (2000: 126) govori o svetovanju kot obliki prostovoljnega dela in jo opredeli kot eno izmed oblik pomoči osebam, ki so bile obsojene zaradi storitve kaznivega dejanja na kazen zavora, mladoletniškega zavora ali jim je bil izrečen ukrep oddaje v prevzgojni dom, ter kot o dopolnilnem programu, ki se izvaja ob socialno terapevtskem modelu dela z osebami, ki jim je odvzeta prostost. Naloga svetovalcev je predvsem prisluhniti uporabnikom ustanov, s področja pravosodja in jih vzpodbujati v prizadevanjih za večjo kakovost življenja.

2 FORMULACIJA PROBLEMA

Do te teme me je pripeljalo dejstvo, da sama skozi celoten študij nisem dobila konkretne predstave o delovnih razmerah socialnih delavk na različnih področjih. Tudi preko prakse sem imela več ali manj omogočen vpogled v socialno delo le na področje socialnega varstva in šolstva. Poleg tega sem tekom 4-letne prakse naletela na veliko socialnih delavk, ki s svojim delovnim življenjem niso bile zadovoljne, pa tudi take, ki so bile z njim zelo zadovoljne. Zanimalo me, je kaj je tisto, kar povzroča tako velike razlike, in kako se socialno delo v praksi razlikuje med različnimi sistemskimi področji, kar se tiče kakovosti delovnega življenja. Menim, da lahko naletimo na opazne razlike pri kakovosti delovnega življenja socialnih delavk glede na področje, še posebej se razlike lahko pokažejo pri nekaterih elementih, saj vseh pet področij, na katerih deluje socialno delo kot stroka, zajema med seboj drugačne delovne naloge, delovno okolje in uporabnike. Vse to pa lahko bistveno vpliva tako na delovno kot zasebno življenje. Marsikatera študentka, verjetno tudi že zaposlena socialna delavka si ne predstavlja, kako poteka delovno življenje socialne delavke na določenem sistemskem področju, ki ga še ni preizkusila. Poleg tega se socialne delavke velikokrat osredotočajo na kakovost delovnega življenja uporabnikov, pri tem pa premalo pozornosti dajejo kakovosti svojega delovnega življenja. Ob tem se je potrebno zavedati, da je od mere kakovosti delovnega življenja socialne delavke odvisno njeno zadovoljstvo s svojim delom in posledično tudi njena storilnost ter odnos do uporabnikov. Pri svojem diplomskem delu bom izhajala iz teorije o kakovosti delovnega življenja in teorije o socialnem delu na različnih sistemskih področjih.

2.1 RAZISKOVALNA VPRAŠANJA

Zanimalo me bo torej predvsem: Kakšna je kakovost delovnega življenja socialne delavke na področju zdravstva, socialne varnosti, šolstva, gospodarstva in pravosodja? Ali bi želele socialne delavke delati na drugem področju, kot delajo zdaj? Kako je glede varstva zaposlitve? Na katerem področju je najbolj prisoten strah pred izgubo zaposlitve? Kakšne so razlike med delovnim časom in plačo na različnih področjih? Na katerem področju je bolje poskrbljeno za varnost in zdravje pri delu? Kje so socialne delavke bolj izpostavljene stresu? Katero je tisto področje, na katerem imajo socialne delavke več avtonomije v organizaciji in so obravnavane bolj enakovredno? Koliko ostali cenijo delo socialne delavke in ali se pojavljajo razlike med sistemskimi področji? Kako na različnih sistemskih

področjih socialni delavci rešujejo konflikte? Na katerem izmed teh štirih področij so za socialno delavko najboljše možnosti dodatnega izobraževanja, strokovnega napredovanja in ustvarjalnosti? Kako uspešno lahko socialne delavke usklajujejo družinsko in delovno življenje in ali se pojavljajo razlike glede na sistemsko področje?

2.2 OPREDELITEV POJMOV

- Socialno varstvo: Ukrepi na področju socialnega varstva izhajajo iz zagotavljanja enakih možnosti vsem posameznikom in zagotavljanjem dostojanstva. Ti ukrepi tudi preprečujejo, da bi posamezniki bili socialno izključeni. Socialno varstvo je področje, kjer se zavzemajo za solidarnost, pravičnost in zagotavljanju načel enake dostopnosti. (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti).
- Pravosodje: V naši vsakdanji rabi s pojmom pravosodje zajemamo sodišča, državna tožilstva, odvetništvo, notariat, pa tudi organe za postopek o prekrških in državno pravobranilstvo. Gre torej za sistem sodišč ter drugih organov in služb, ki so trajno povezani z delovanjem sodne prakse (Kobler 2003).
- Gospodarstvo: Sestavljeno je iz realiziranega ekonomskega sistema neke države ali pokrajine, delovne sile, kapitala in zemeljskih virov ter gospodarskih subjektov, ki sodelujejo v družbeni proizvodnji, izmenjavi, distribuciji ter porabi blaga in storitev na tem območju. Je celota vseh institucij in dejavnosti, s katerimi pridobivamo dobrine za zadovoljevanje potreb človeka (Wikipedija 2016).
- Šolstvo: je sistem organiziranja splošnega izobraževanja, vzgoje. (Ministrstvo za zdravje, šolstvo in šport 2016).
- Zdravstvo: »Sistem zdravstvenega varstva je družbeni mehanizem, ki spreminja splošne vire – inpute (človeške, materialne, finančne) v specializirane učinke – outpute (zdravstvene storitve) in prave učinke zdravstvenih aktivnosti – outcome (zdravstvene rezultate), ki so usmerjeni v zdravstvene probleme dane družbe« (Česen 1998: 10).
- Kakovost delovnega življenja: Kakovost delovnega življenja je opredeljena kot sredstvo za povečevanje produktivnosti s pomočjo boljše motiviranosti in večjega zadovoljstva delavcev, zmanjševanja stresnih situacij, izboljšanja komuniciranja ter zmanjševanje odpora do sprememb (Svetlik 1998: 162).

2.3 HIPOTEZE

H1: Občutek varnosti zaposlitve se po sistemskih področjih socialnega dela razlikuje.

H2: Zadovoljstvo s plačo je povezano s sistemskim področjem socialnega dela.

H3: Zadovoljstvo z ustrezno razporeditvijo in dolžino delovnega časa se po sistemskih področjih dela razlikuje.

H4: Intenzivnost doživljanja stresa se po sistemskih področjih dela razlikuje.

H5: Stopnja cenjenja dela se po sistemskih področjih razlikuje.

H6: Intervizija oz. supervizija je preredek način razreševanja konfliktov .

H7: Izziv vsebine dela se po sistemskih področjih socialnega dela razlikuje.

H8: Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja se po različnih sistemskih področjih socialnega dela razlikuje.

3 METODOLOGIJA

3.1 VRSTA RAZISKAVE IN SPREMENLJIVKE

Raziskava bo kvantitativna, saj bom podatke zbirala na kvantitativen način, torej z anketnim vprašalnikom, in jih kasneje tudi statistično obdelala.

Poleg tega gre za empirično raziskavo, saj bom s pomočjo spraševanja in uporabe sekundarnega gradiva zbrala ter analizirala izkustveno gradivo, ki se nanaša na kakovost delovnega življenja socialnih delavk na različnih področjih.

Prav tako bo raziskava tudi uporabna, saj bomo dobili vpogled v kakovost delovnega življenja socialnih delavk in spoznali tako prednosti kot slabosti dela na različnih področjih. Študentom bo to omogočilo boljši vpogled v prakso socialnega dela oziroma delovno življenje socialne delavke, zaposlenim socialnim delavkam na različnih področjih in njihovim nadrejenim pa zagotovilo pregled nad kakovostjo delovnega življenja in posledično oblikovanje predlogov za izboljšanje le-tega, v kolikor bo to potrebno.

VARSTVO ZAPOSLOTITVE

Prva spremenljivka je varstvo zaposlitve, ki jo bom merila z več indikatorji.

1. indikator te spremenljivke je vprašanje: Ali menite, da vaša stopnja izobrazbe ustreza vašemu delovnemu mestu?

Modalitete oz. vrednosti spremenljivke so:

- Da
- Ne

2. indikator je vprašanje: Vrsta zaposlitve

Modalitete oz. vrednosti spremenljivke so:

- Zaposlitev za določen čas
- Zaposlitev za nedoločen čas

3. indikator spremenljivke varnost zaposlitve je: Ocenite vaš strah pred izgubo zaposlitve

Modalitete oz. vrednosti spremenljivke so:

- Strahu sploh nimam.
- Strah obstaja, a ni tako velik, da bi me obremenjeval.
- Malce me je strah in o tem občasno razmišljam.
- Strah je vseskozi prisoten.
- Občutek imam, da zaposlitev lahko izgubim že jutri.

Da bi bila lestvica bolj uravnotežena, sem pri analizi kot vrednosti te spremenljivke upoštevala ocenjevalno lestvico od 1 do 5, kjer 1 pomeni, da lahko službo izgubijo že jutri (oz. da je strah zelo velik), in 5, da strahu sploh nimajo. Lestvico sem tudi prekodirala, saj je originalna lestvica merila strah, prekodirana lestvica pa meri nasprotje strahu, čemur lahko rečemo varnost zaposlitve.

4. indikator te spremenljivke je: Kako verjetno je, da boste v obdobju naslednjih 12 mesecev morali poiskati novo zaposlitev?

Modalitete oz. vrednosti spremenljivke so:

- Zelo verjetno
- Verjetno
- Malo verjetno
- Ni verjetno

DELOVNI ČAS IN PLAČA

To spremenljivko bom merila z naslednjimi indikatorji, ki jih predstavljajo vprašanja:

1. Ali vam ustreza razporeditev vašega delovnega časa?

Modalitete oz. vrednosti spremenljivke so:

- Da
- Ne

2. Koliko ur na dan povprečno delate?

Modalitete oz. vrednosti spremenljivke so:

- Manj kot 8 ur

- 8 ur
- Več kot 8 ur

3. Ali ste zadovoljni s trajanjem svojega delovnega časa?

Modalitete oz. vrednosti spremenljivke so:

- Da
- Ne, delovni čas je prekratek
- Ne, delovni čas je predolg

4. Ali ste zadovoljni z višino plače?

Modalitete oz. vrednosti spremenljivke so:

- Zelo zadovoljen
- Srednje zadovoljen
- Nezadovoljen

Pri analizi odgovorov sem upoštevala 3-stopenjsko lestvico, kjer je številka 1 predstavljala odgovor »Nezadovoljen«, število 3 pa odgovor »Zelo zadovoljen«. Zopet sem želela meriti zadovoljstvo s plačo, zato je bila originalna lestvica prekoderana v omenjeno.

5. Ali menite, da je višina vaše plače primerna glede na delovne naloge, ki jih opravljate?

Modalitete oz. vrednosti spremenljivke so:

- Da, povsem primerna.
- Ne, ni primerna.

VARNOST IN ZDRAVJE

Spremenljivko varnosti in zdravja bom merila z naslednjimi indikatorji:

1. Indikator je vprašanje: Ali se počutite fizično izčrpani, ko končate z delom?

Modalitete oz. vrednosti spremenljivke so:

- Zelo pogosto
- Pogosto

- Včasih ja, včasih ne
- Redko
- Nikoli

Pri analizi sem upoštevala 5-stopenjsko lestvico, kjer je število 1 pomenilo nikoli, 5 pa zelo pogosto.

2. Indikator je vprašanje: Ali se počutite psihično izčrpani, ko končate z delom?

Modalitete oz. vrednosti spremenljivke so:

- Zelo pogosto
- Pogosto
- Včasih ja, včasih ne
- Redko
- Nikoli

Pri analizi sem upoštevala 5-stopenjsko lestvico, kjer je število 1 pomenilo nikoli, 5 pa zelo pogosto.

3. Indikator je vprašanje: Ali ste si že kdaj morali vzeti dopust ali bolniško zaradi fizične obremenjenosti?

Modalitete oz. vrednosti spremenljivke so:

- Da
- Ne

4. Indikator je vprašanje: Ali ste si že kdaj morali vzeti dopust ali bolniško zaradi psihične obremenjenosti?

Modalitete oz. vrednosti spremenljivke so:

- Da
- Ne

5. Indikator je vprašanje: Kako pogosto pri svojem delu doživljate stresne situacije?

Modalitete oz. vrednosti spremenljivke so:

- Zelo pogosto

- Pogosto
- Včasih ja, včasih ne
- Redko
- Nikoli

Pri analizi sem upoštevala 5-stopenjsko lestvico, kjer je število 1 pomenilo nikoli, 5 pa zelo pogosto, saj smo merili pogostost stresnih situacij.

6. Indikator je vprašanje: Ali ste kdaj zaradi stresa v službi občutili naslednje posledice?

Modalitete oz. vrednosti spremenljivke so:

- Glavobol
- Prebavne težave
- Utrujenost
- Zmanjšana aktivnost
- Strah
- Nezadovoljstvo
- Razdražljivost
- Občutek nemoči
- Nespečnost
- Depresija
- Težave v odnosih s sodelavci
- Težave v odnosih z nadrejenimi
- Težave v odnosih z uporabniki
- Težave v odnosih z bližnjimi

Ta odgovor sem analizirala tako, da sem združila vse simptome stresa v skupno kategorijo, ki je predstavljala število vseh simptomov stresa, ki so jih anketiranci navedli, torej za vsakega anketiranca seštevek vseh vrednosti, ki jih je navedel. Pri analizi sem upoštevala, da število 1 pomeni da, torej da so določene posledice stresa občutili, in 0 pomeni ne (teh posledic niso občutili).

POŠTENO RAVNANJE Z DELAVCI IN VPLIV DELAVCEV NA ODLOČANJE

To spremenljivko bom merila z indikatorjem, ki ga predstavlja vprašanje: Ali čutite, da ste s strani nadrejenih obravnavani?

Modalitete oz. vrednosti spremenljivke so:

- Manjvredno v primerjavi z ostalimi zaposlenimi
- Enakovredno kot ostali zaposleni
- Večvredno v primerjavi z ostalimi zaposlenimi

Naslednji indikator za to spremenljivko je: Ali vaš nadrejeni upošteva vaše mnenje in predloge?

Modalitete oz. vrednosti spremenljivke so:

- Vedno
- Včasih
- Nikoli

Sledi indikator, ki je vprašanje: Koliko lahko sami vplivate na razporeditev svojega delovnega časa?

Modalitete oz. vrednosti spremenljivke so:

- Popolnoma
- Dokaj veliko
- Malo
- Nič

Pri analizi podatkov vrednotimo to na lestvici od 1 do 4, kjer 1 pomeni nič in 4 pomeni popolnoma.

Indikator te spremenljivke bo tudi vprašanje: Koliko avtonomije imate pri opravljanju svojih delovnih nalog?

Modalitete oz. vrednosti spremenljivke so:

- Imam popolno avtonomijo
- Imam veliko avtonomije

- Avtonomijo imam včasih
- Redkokdaj imam avtonomijo
- Nimam avtonomije

Pri analizi odgovorov sem upoštevala 5-stopenjsko ocenjevalno lestvico, kjer je število 1 predstavljalo, da avtonomije sploh ni, število 5, pa da je prisotna popolna avtonomija.

Zadnji indikator te spremenljivke bo vprašanje: Koliko cenijo vaše delo sodelavci/nadrejeni/uporabniki/vaši bližnji?

Modalitete oz. vrednosti spremenljivke so:

- Zelo
- Srednje
- Malo
- Zelo malo
- Nič

Pri analizi odgovorov sem upoštevala 5-stopenjsko ocenjevalno lestvico. Vsaka od teh štirih spremenljivk (sodelavci, nadrejeni, uporabniki, bližnji) je vrednotena na lestvici od 1 do 5, kjer 1 pomeni nič in 5 zelo.

MEDSEBOJNI ODNOSI IN KOMUNIKACIJA

Spremenljivko medsebojnih odnosov in komunikacije bom merila z indikatorji, ki jih predstavljajo naslednja vprašanja:

Kako pogosto morate pri svojem delu sodelovati z ostalimi strokovnjaki na svojem ali drugem področju?

Modalitete oz. vrednosti spremenljivke so:

- Vedno
- Zelo pogosto
- Včasih
- Redko
- Nikoli

Tukaj prav tako ovrednotim odgovore na lestvici od 1 do 5, kjer 1 pomeni nikoli in 5 vedno.

Kako dobro se razumete s svojimi sodelavci?

Modalitete oz. vrednosti spremenljivke so:

- Odlično
- Zelo dobro
- Povprečno
- Slabo
- Zelo slabo

Tudi tukaj sem pri analizi odgovorov oštevilčila posamezne odgovore s številkami od 1 do 5, kjer je številka 1 predstavljala odgovor zelo slabo, številka 5 pa odgovor odlično.

Kako rešujete večje konflikte, v katerih se vi ali drugi zaposleni znajdete tekom svojega dela?

Modalitete oz. vrednosti spremenljivke so:

- Zasebni pogovor
- Intervizija oz. supervizija
- Skličemo sestanek
- Ni posebnega načina

Kakšna je vaša komunikacija in vaš odnos z nadrejenimi?

Modalitete oz. vrednosti spremenljivke so:

- Odličen
- Zelo dober
- Povprečen
- Slab
- Zelo slab

Pri analizi odgovorov sem upoštevala 5-stopenjsko ocenjevalno lestvico, kjer je število 1 predstavljalo zelo slab odnos, število 5 pa je predstavljalo odličen odnos.

IZZIV VSEBINE DELA

To spremenljivko bom zopet merila z več indikatorji:

1. Indikator je vprašanje: Ali vam je vaše delo zanimivo?

Modalitete oz. vrednosti spremenljivke so:

- Zelo zanimivo
- Dokaj zanimivo
- Včasih ja, včasih ne
- Več ali manj je nezanimivo
- Popolnoma nezanimivo

Zanimivost sem prav tako ovrednotila na lestvici od 1 do 5, kjer 1 pomeni popolnoma nezanimivo in 5 zelo zanimivo delo.

2. Indikator je vprašanje: Ali ste pri svojem delu lahko ustvarjalni?

Modalitete oz. vrednosti spremenljivke so:

- Vedno
- Pogosto
- Včasih
- Redko
- Nikoli

Pogostost ustvarjalnosti pri delu sem pri analizi odgovorov predstavila s 5-stopenjsko lestvico, kjer 1 pomeni nikoli, 5 pa zelo pogosto.

3. indikator je vprašanje: Kaj vas motivira pri delu?

Modalitete oz. vrednosti spremenljivke so:

- Plača
- Priznanje, pohvala, nagrada
- Veselje do opravljanja dela
- Dobre delovne razmere in odnosi s sodelavci
- Zadovoljstvo uporabnikov
- Izražanje svojih sposobnosti, ustvarjalnosti, predlogov, znanja

Pri obdelavi podatkov sem upoštevala, da sem, v kolikor je anketiranec določeno vrednost obkrožil, to označila s številko 1, medtem ko je število 0 pomenilo, da anketiranec te vrednosti ni izbral.

4. indikator je vprašanje: Kako ocenjujete možnosti dodatnega izobraževanja in usposabljanja na svojem področju dela?

Modalitete oz. vrednosti spremenljivke so:

- Zelo dobre možnosti
- Dobre možnosti
- Zadovoljive možnosti
- Slabe možnosti
- Zelo slabe možnosti

Odgovore sem pri analizi oštevilčila od 1 do 5, kjer je odgovor 1 predstavljal zelo slabe možnosti izobraževanja, odgovor 5 pa zelo dobre možnosti.

USKLAJEVANJE DELOVNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA

To pa je spremenljivka, ki jo bom merila s kar sedmimi indikatorji.

1. indikator je vprašanje: Ali lahko uspešno usklajujete delovno in družinsko življenje?

Modalitete oz. vrednosti spremenljivke so:

- Da
- Včasih ja, včasih ne
- Ne

2. indikator je vprašanje: Kolikokrat morate za pomoč pri usklajevanju delovnega in družinskega življenja prositi za pomoč koga drugega (družino, prijatelje, ...)?

Modalitete oz. vrednosti spremenljivke so:

- Zelo pogosto
- Pogosto
- Včasih
- Redko

- Nikoli

Pri analizi sem upoštevala odgovore ovrednotene s 5-stopenjsko ocenjevalno lestvico, kjer je 1 pomenilo zelo pogosto, 5 pa nikoli.

3. indikator je vprašanje: Ali delovne obremenitve vplivajo na vaše družinsko življenje?

Modalitete oz. vrednosti spremenljivke so:

- Da, zelo močno
- Srednje vplivajo
- Malo vplivajo
- Ne, ne vplivajo

Tudi tukaj sem pri analizi upoštevala ocenjevalno lestvico, pri kateri je odgovor 1 pomenil, da obremenitve na družinsko življenje močno vplivajo, odgovor 5 pa, da vpliva nimajo.

4. indikator je vprašanje: Ali si lahko vzamete dopust, kadarkoli želite?

Modalitete oz. vrednosti spremenljivke so:

- Da
- Ne

5. indikator je vprašanje Ali opravljate oz. dokončujete delo tudi po delovnem času (»nosite delo domov«)?

Modalitete oz. vrednosti spremenljivke so:

- Zelo pogosto
- Pogosto
- Včasih
- Redko
- Nikoli

Za lažjo analizo podatkov sem odgovore zopet morala pretvoriti oziroma jih ovrednotiti na številski lestvici od 1 do 5, kjer 1 pomeni zelo pogosto, 5 pa nikoli.

6. indikator je vprašanje: Kako najpogosteje preživljate prosti čas?

Modalitete oz. vrednosti spremenljivke so:

- Z gledanjem televizije
- S hobiji
- S športom
- Z meditacijo in drugimi sprostitevni tehnikami
- Z druženjem (družina, sorodniki, prijatelji, znanci)
- Branje knjig, obiskovanje kulturnih prireditev ipd.
- Sem pretrujena za aktivno preživljanje časa

Pri obdelavi podatkov sem upoštevala, da sem, v kolikor je anketiranec določeno vrednost obkrožil, to označila s številko 1, medtem ko je število 0 pomenilo, da anketiranec te vrednosti ni izbral.

7. indikator pa je vprašanje: Kako pogosto ste si v zadnjih petih letih lahko privoščili nekajdnevne počitnice?

Modalitete oz. vrednosti spremenljivke so:

- Večkrat na leto
- Enkrat na leto
- Nikoli

3.2 RAZISKOVALNI INSTRUMENT

Raziskovalni instrument je anketni vprašalnik z zaprtimi vprašanji. Vprašalnik sem oblikovala sama na podlagi prebrane literature o kakovosti delovnega življenja in že oblikovanih vprašalnikov na temo kakovosti delovnega življenja. Vprašalnik je sestavljen tako, da so vprašanja razdeljena na 7 sklopov. V vsakem sklopu so podvprašanja, ki opredeljujejo določen element kakovosti delovnega življenja. Vprašalnik je sestavljen iz zaprtih vprašanj, pri katerih bodo odgovori vnaprej podani.

Anketni vprašalnik je anonimen, s čimer so anketiranci seznanjeni. V uvodu vprašalnika je moja predstavitev in opisan namen raziskave.

3.3 POPULACIJA IN VZOREC

Populacijo predstavljajo socialne delavke, ki so bile v obdobju 1. 5.–1. 6. 2016 zaposlene na področju socialnega varstva, šolstva, zdravstva, gospodarstvo ali pravosodja v Republiki Sloveniji. Socialne delavke sem izbrala tako, da sem najprej naredila naključni popis tridesetih različnih delovnih organizacij z vsakega področja, torej zdravstva, socialnega varstva, šolstva, gospodarstva in pravosodja, kjer so zaposlene socialne delavke, in nato socialne delavke kontaktirala osebno, preko telefona ali elektronske pošte ter jih prosila za sodelovanje. Popis sem naredila s pomočjo interneta, tako da sem naključno izbrala organizacije, ki sem jih tam našla in kjer bi socialna delavka lahko bila zaposlena, iskanje je bilo odvisno tudi od različnih sistemskih področij. Upoštevala sem tudi organizacije, ki sem jih tekom študija ali prakse spoznala sama ali kakšna od kolegic. V kolikor ni bilo odziva, oziroma v organizacijah, ki sem jih kontaktirala ni bilo zaposlene socialne delavke (to se je predvsem dogajalo na področju gospodarstva in pravosodja, pa tudi ponekod v šolstvu, ko so svetovalne delavke bile pravzaprav psihologinje), sem zopet naključno prebrskala po internetu ali pa različne šole, bolnice, domove za ostarele in podobne ustanove kar obiskala ter povprašala, ali imajo tam zaposleno socialno delavko in ali je pripravljena na sodelovanje. Vzorec je slučajnostni, saj sem organizacije zbirala več ali manj naključno, morda je lahko vplivalo le to, da kakšne organizacije morda ne najdemo na spletu ali pa da sem obiskala organizacije, ki so bližje mojemu kraju. Čeprav moram tudi tukaj dodati, da sem za pomoč prosila tudi znance, prijatelje iz različnih krajev po Sloveniji, da so moj vprašalnik posredovali kar osebno kakšni organizaciji oz. socialni delavki s točnimi navodili in mojim kontaktom. Vzorec tako predstavlja 91 socialnih delavk, od tega je 22 socialnih delavk zaposlenih na področju socialnega varstva, 20 na področju šolstva in 21 na področju zdravstva. Ker je na področju gospodarstva in pravosodja zaposlenih občutno manj socialnih delavk in je do njih tudi težje pristopiti, sem ti dve področji združila in z obeh področij skupaj je vprašalnik izpolnilo 28 socialnih delavk. Zanimale so me predvsem razlike med posameznimi elementi kakovosti delovnega življenja. Pri raziskavi je že takoj na začetku prišlo do osipa, ker mnogi niso odpisali na elektronsko sporočilo, medtem ko telefonskega kontakta nisem mogla pridobiti ali pa sem jih zaradi razdalje težko obiskala. Osip se je pojavil tudi zato, ker so nekateri odklonili sodelovanje zaradi prevelika obsega dela. Veliko organizacij, ki sem jih kontaktirala, je odgovorilo tudi, da imajo namesto socialne delavke na tem delovnem mestu zaposleno osebo drugega poklica in zato le-ta ni bila primerna za izpolnjevanje mojega vprašalnika.

Tako sem naknadno morala poiskati in kontaktirati še okoli 20 organizacij iz vsakega področja, da sem na koncu kljub vsemu dobila dovolj velik vzorec.

3.4 ZBIRANJE PODATKOV

Metoda, ki sem jo uporabila pri zbiranju podatkov, je anketa. Merski instrument, ki mi je pri pridobivanju podatkov pomagal, je vnaprej pripravljen anketni vprašalnik, ki je sestavljen iz zaprtih vprašanj. V prvem delu vprašalnika je bilo potrebno navesti, na katerem področju je anketiranka zaposlena. Anketirance sem, v kolikor je bilo to mogoče, kontaktirala osebno, preko telefona, v največji meri pa preko elektronske pošte. Vprašalnike sem jim posredovala na različne načine, torej preko elektronske pošte, Pošte Slovenije ali pa jim jih osebno dostavila, torej kakor je najbolj ustrezalo njim. Večina je želela vprašalnik dobiti preko elektronske pošte. Tukaj sem morda opazila pomanjkljivost pri svojem raziskovanju, saj bi lahko vprašalnik naredila tudi v spletni obliki in bi bilo izpolnjevanje vprašalnika lažje ter bi bila zagotovljena še višja stopnja anonimnosti. Ampak s tem nisem imela prevelikih težav; samo eden od anketirancev je odklonil sodelovanje, ker se mu je zdelo, da popolna anonimnost ni zagotovljena. Ko sem naletela na to reakcijo, sem se opravičila in razložila situacijo ter mu ponudila tudi možnost osebnega obiska, v kolikor bi bil tako bolj prepričan v zagotavljanje anonimnosti, ali pa kakšno drugo opcijo. Enako bi storila pri vsakem, ki bi izrazil kakršnekoli dvome. Z anketiranjem sem začela 1. 5. 2016 in nadaljevala, dokler nisem dobila zadostnega števila izpolnjenih anketnih vprašalnikov, z raziskovanjem sem zaključila 1. 6. 2016. Vprašalnike so izpolnjevale socialne delavke in delavci na podlagi napisanih navodil, a sem bila tudi osebno, preko telefona ali preko elektronske pošte dosegljiva za morebitna vprašanja. Vse anketirance sem seznanila tudi z namenom raziskave.

3.5 OBDELAVA IN ANALIZA PODATKOV

Gradivo sem obdelala na kvantitativni način. Obdelati in analizirati podatke sem se odločila s pomočjo računalnika. Najprej sem se lotila urejanja baze podatkov, tako da sem vsak vprašalnik posebej vnesla v računalnik s pomočjo programa Microsoft Excel, torej pri vsakem vprašalniku za vsako vprašanje odgovor posebej. Tako zbrane podatke sem prenesla v program SPSS in jih tam še dodatno uredila, tako da sem jim dodala posamezne opise spremenljivk, indikatorje in vrednosti. Tako sem pripravila bazo podatkov (v prilogi)

za nadaljnjo analizo. Najprej sem pripravila opisno statistiko ter s pomočjo programov SPSS in Microsoft Excel izdelala različne tabele, ki so za vsako vprašanje posebej prikazovale odgovore. Pri nekaterih sem poleg številčno prikazanih odgovorov, torej frekvenca odgovorov in odstotkov, prikazala tudi aritmetično sredino, standardni odklon, koeficient sploščenosti in koeficient asimetričnosti. Posamezne tabele sem tako lahko komentirala in zapisala, kaj iz njih lahko razberemo. Nato sem se lotila preverjanja hipotez, pri katerem sem uporabila različne statistične teste, saj sem s hipotezami želela primerjati različna sistemska področja med seboj in preveriti, ali se vrednosti spremenljivk razlikujejo tudi na nivoju cele populacije. To pa sem lahko storila le s statističnimi testi, kot so analiza variance (ANOVA), opraviti sem morala tudi Levenov test oz. test homogenosti varianc, Hi-kvadrat preizkus, Welchovo različico analize variance, post-hoc teste, ki prikažejo primerjave po parih, in v kakšnem primeru tudi neparametrični test Kruskal-Wallisov test. Kateri test sem uporabila in kateri je bil najbolj primeren, je bilo odvisno od postavljenih hipotez in spremenljivk, indikatorjev in modalitet posameznih spremenljivk, ki sem jih imela. Na takšen način sem lahko svoje hipoteze potrdila ali ovrgla in prišla do ustreznih zaključkov.

4 REZULTATI IN RAZPRAVA

4.1 OPISNA STATISTIKA REZULTATOV ANKETE

Predstavila bom analizo podatkov svojega vzorca. Pri nominalnih spremenljivkah bom predstavila samo strukture odgovorov, pri številskih spremenljivkah, čeprav so po naravi ordinalne, pa bom poleg strukture odgovorov navedla še aritmetično sredino, standardni odklon ter koeficienta asimetričnosti in sploščenosti. Spremenljivke bom predstavila urejeno po sklopih, tako kot je bil razdeljen tudi anketni vprašalnik. Začela pa bom z demografskimi podatki.

1. DEMOGRAFSKI PODATKI

Tabela 4.1: Spol (D1)

Spol		
	Frekvenca	Odstotek
Moški	13	14,3
Ženski	78	85,7
Skupaj	91	100,0

Na podlagi tabele 4.1 lahko opazimo, da so kar 85,7 % vseh anketirancev predstavljale ženske, le 14,3 % pa je bilo moških. Torej je bilo od 91 anketiranih socialnih delavcev in delavk le 13 moških, kar me seveda ne preseneti, saj v socialnem delu vemo, da prevladuje ženski del populacije.

Tabela 4.2: Starost (D2)

Starost			
	Frekvenca	Odstotek	Kumulativni procent
26 do 35 let	26	28,6	28,6
36 do 45 let	32	35,2	63,7
nad 45 let	33	36,3	100,0
Skupaj	91	100,0	

	$\bar{x}$	s	KAS	KSPL
Starost	42,58	10,23	0,115	-1,543

Iz tabele 4.2 lahko vidimo, da je starost anketirancev po starostnih skupinah dokaj enakomerno razporejena, medtem ko prve skupine, torej starost do 26 let v tabeli ni prikazana, saj v to skupino ni sodil niti en anketiranec. Dejstvo, da nisem naletela niti na eno osebo, ki bi bila socialnem delu zaposlena in stara manj kot 26 let, lahko povežem s tem, da se veliko mladih spopada s težavami glede pripravnštva ali pa študij nadaljujejo še na drugi stopnji, torej podiplomski študij, in se posledično lotijo opravljanja tega poklica ravno nekje okoli 26. leta ali kasneje. Izračunala sem še aritmetično sredino. Povprečna starost je cca. 42 let, kar se mi zdi dokaj visoka starost.

Tabela 4.3: Sistemsko področje zaposlitve (D3)

Sistemsko področje dela		
	Frekvenca	Odstotek
Socialno varstvo	22	24,2
Šolstvo	20	22,0
Zdravstvo	21	23,1
Gospodarstvo in pravosodje	28	30,8
Skupaj	91	100,0

Tabela 4.4: Sistemsko področje zaposlitve, če bi lahko znova izbirali (D4)

Znova izbrano sistemsko področje		
	Frekvenca	Odstotek
Socialno varstvo	21	23,1
Šolstvo	33	36,3
Zdravstvo	15	16,5
Gospodarstvo in pravosodje	22	24,2
Skupaj	91	100,0

Iz tabele 4.4 lahko vidimo, da bi se največ anketiranih socialnih delavcev odločilo za delo na področju šolstva, medtem ko bi se jih najmanjši odstotek odločil za delo na področju zdravstva. A razlike niso tako velike, da bi to lahko izrazito izpostavili. Zato se mi zdi še bolj zanimivo pogledati tabelo, ki bo prikazovala razmerje med tem, kje so anketiranci sedaj zaposleni, in kaj bi si izbrali, če bi ponovno izbirali.

Tabela 4.5: Razmerje med sistemskim področjem, kjer anketiranci delujejo, in sistemskim področjem, na katerem bi želeli delovati, če bi lahko izbirali.

	Socialno varstvo	Šolstvo	Zdravstvo	Gospodarstvo in pravosodje
Socialno varstvo	14	4	1	1
Šolstvo	2	15	2	1
Zdravstvo	0	4	13	3
Gospodarstvo in pravosodje	2	4	0	14
Skupaj	18 22,50 %	27 33,75 %	16 20,00 %	19 23,75 %

Iz tabele 4.5 lahko torej razberemo, da bi večina socialnih delavk ponovno izbrala področje, na katerem je že zaposlena, kar nekako kaže na določeno mero zadovoljstva anketiranih socialnih delavk, kar se tiče sistemskih področij, na katerih so zaposlene. A več o kakovosti delovnega življenja bomo zagotovo lahko razbrali iz analize v nadaljevanju pri posameznih elementih kakovosti delovnega življenja.

Tabela 4.6: Izobrazba (V1)

Izobrazba		
	Frekvenca	Odstotek
Dodiplomski študij	66	72,5
Podiplomski študij	24	26,4
Doktorski študij	1	1,1
Skupaj	91	100,0

Večina anketiranih socialnih delavk je dokončala zgolj dodiplomski študij, manj kot tretjina tudi podiplomski, medtem ko je doktorski študij zaključila le ena. Glede na povprečno starost anketirank, ki je 42 let, lahko morda to povežem tudi s tem, da je bil študij socialnega dela v preteklosti zastavljen drugače, kot je danes, in je bil dodiplomski študij tudi drugače ovrednoten, kot je danes po bolonjskem sistemu. Pa vendar je to lahko

le eden od razlogov, s katerim si lahko razlagamo toliko večji odstotek tistih, ki so opravile le dodiplomski študij. Med drugim je Fakulteta za socialno delo šele leta 2003 začela razvijati magistrski in doktorski študij.

Tabela 4.7: Delovna doba (V4)

Delovna doba		
	Frekvenca	Odstotek
Do 5 let	15	16,5
6 do 10 let	17	18,7
11 do 15 let	11	12,1
Več kot 15 let	48	52,7
Skupaj	91	100,0

Več kot polovica anketiranih socialnih delavk ima več kot 15 let delovne dobe. Glede na povprečno starost anketiranih me to ne preseneča. Lahko pa bi morda iz tega sklepali, da veliko socialnih delavk svoje delovno mesto obdrži oz. so tam, kjer dobijo zaposlitev, potem zaposlene za nedoločen čas, kar kaže na določeno mero varnosti zaposlitve. Ampak to bomo še bolj natančno preverili v naslednjem sklopu.

2. VARSTVO ZAPOSLOTITVE

V okviru tega sklopa sem preverjala varnost zaposlitve. Anketirance sem povprašala o vrsti in ustreznosti zaposlitve ter o strahu pred izgubo zaposlitve.

Tabela 4.8: Ustreznost delovnega mesta glede na izobrazbo (V2)

Ustreznost delovnega mesta		
	Frekvenca	Odstotek
Da	80	87,9
Ne	11	12,1
Skupaj	91	100,0

Kar 87,9 % anketiranih socialnih delavk in delavcev je mnenja, da njihova izobrazba ustreza njihovem delovnemu mestu, medtem ko jih je le 11 odgovorilo, da temu ni tako. Torej so mnenja, da se tako njihova stopnja izobrazbe kot izobrazba, pridobljena med študijem socialnega dela, sklada z delovnim mestom, na katerim so zaposleni.

Tabela 4.9: Vrsta zaposlitve (V3)

Zaposlitev		
	Frekvenca	Odstotek
Za določen čas	12	13,2
Za nedoločen čas	77	84,6
Manjkajoči	1	1,1
Skupaj	91	100,0

S tabelo 4.9 lahko na nek način potrdim sklepe, ki sem jih naredila na podlagi povprečne starosti anketirancev in dolžine delovne dobe, saj lahko vidimo, da je več kot 80 % anketiranih zaposlenih za nedoločen čas. Zelo pomembno pa je, kako delavci vidijo svoj položaj, oziroma kolikšen je njihov strah pred izgubo zaposlitve ne glede na to, kakšno vrsto zaposlitve imajo, torej kako ogroženi oziroma varni se počutijo v povezavi s svojo zaposlitvijo.

Tabela 4.10: Strah pred izgubo zaposlitve (V5)

Kjer 1 pomeni zelo velik strah in 5, da strahu sploh ni

	1	2	3	4	5	$\bar{x}$	s	KAS	KSPL
strah pred izgubo zaposlitve	0	4	19	41	27	4,000	0,830	-0,477	-0,350
	0,0 %	4,4 %	20,9 %	45,1 %	29,7 %				

Tudi tukaj se izkaže, da je varnost zaposlitve na vseh sistemskih področjih zelo visoka, saj je strah pred izgubo zaposlitve nizek, večina se jih nagiba na pozitivno stran lestvice, torej da strahu pred izgubo zaposlitve sploh ne občutijo. Povprečje vseh odgovorov je 4, kar je izjemno visoko in dokazuje, da strah ni prisoten v veliki meri. Če pogledamo še verjetnost iskanja nove zaposlitve z naslednjo tabelo 4.11, lahko vidimo, da pri anketirancih verjetnosti, da bodo morali iskati novo zaposlitev, sploh ni, oziroma je zelo majhna.

Tabela 4.11: Kako verjetno boste v naslednjem letu iskali novo zaposlitev (V6)

Verjetnost iskanja nove zaposlitve		
	Frekvenca	Odstotek
Zelo verjetno	5	5,5
Verjetno	7	7,7
Malo verjetno	44	48,4
Ni verjetno	35	38,5
Skupaj	91	100,0

Na podlagi rezultatov iz tega sklopa lahko povzamemo, da anketirani socialni delavci na vseh sistemskih področjih čutijo dokaj visoko raven varnosti zaposlitve in se z izgubo zaposlitve ne obremenjujejo, saj jim ta v večini ne povzroča strahu. Poleg tega na to kaže tudi dolga delovna doba, ki jo imajo, in ustreznost delovnega mesta glede na izobrazbo. Ali se pojavljajo morebitne razlike na področju varnosti zaposlitve med različnimi sistemskimi področji, pa bomo preverili pozneje s statističnimi testi za preverjanje hipotez, ko bomo lahko rezultate analizirali tudi na nivoju populacije.

Vemo tudi, da dejavniki, kot sta pogodba za nedoločen čas in višja izobrazba delavca, pri zaposlenih zmanjša stopnjo strahu pred izgubo zaposlitve.

Glede brezposelnosti v socialnem delu, ki je izpostavljena, lahko predvidevamo, da glede na naš vzorec predvsem velja za mlajše. Da bi lahko še bolj konkurirali tudi drugim poklicem, sorodnim poklicem, ki velikokrat zasedejo delovno mesto socialne delavke, in tako vplivali na boljšo zaposljivost in še bolj varno zaposlitev, pa lahko naredimo še marsikaj.

3. DELOVNI ČAS IN PLAČA

V tem sklopu so prikazana vprašanja in odgovori, povezani s plačo in delovnim časom.

Tabela 4.12 prikazuje, ali se anketiranim zdi delovni čas ustrezno razporejen. 90 % vseh anketiranih na vseh sistemskih področjih socialne dela je mnenja, da je razporeditev delovnega časa ustrezna. Na podlagi te tabele lahko predvidevamo, da tudi ne bi smelo biti veliko razlik med sistemskimi področji, vendar pa to bom preverila pozneje s statističnimi testi, tako kot tudi razlike med področji povezane z zadovoljstvom s trajanjem delovnika.

Tabela 4.12: Ustreznost razporeditve delovnega časa (DP1)

Ustreznost razporeditve delovnega časa		
	Frekvenca	Odstotek
Da	82	90,1
Ne	9	9,9
Skupaj	91	100,0

Tabela 4.13: Povprečna dolžina delavnika (DP2)

Povprečna dolžina delavnika		
	Frekvenca	Odstotek
Manj kot 8 ur	5	5,5
8 ur	54	59,3
Več kot 8 ur	32	35,2
Skupaj	91	100,0

Tabela 4.13 kaže na to, da ima malce več kot polovica anketiranih socialnih delavk in delavcev delavnik dolg 8 ur, medtem ko jih ima precej velik odstotek delavnik dolg tudi več kot 8 ur. To bi vsekakor lahko vplivalo na zadovoljstvo s trajanjem delovnega časa, ki je prikazano v naslednji tabeli.

Tabela 4.14: Zadovoljstvo s trajanjem delovnika (DP3)

Zadovoljstvo s trajanjem delovnika		
	Frekvenca	Odstotek
Da	68	74,7
Ne, je prekratek	4	4,4
Ne, je predolg	19	20,9
Skupaj	91	100,0

Manj kot ena tretjina anketiranih socialnih delavk na vseh sistemskih področjih s trajanjem delovnika ni zadovoljna, kar še vedno kaže na visoko zadovoljstvo, povezano z delovnim

časom, torej na podlagi tabele 4.13 in 4.14 lahko tudi sklepamo, da za nekatere več kot 8 ur dela ne predstavlja težave, oziroma zaradi tega niso nezadovoljni. Opazimo lahko, da so štirje odgovorili tudi, da je njihovi delavnik prekratek. Zgolj predvidevam lahko, da se razlog za tak odgovor skriva v tem, da so zaposleni za manj kot 8 ur, tako kot jih je to navedlo 5 (prikazano v tabeli 4.13) in so torej zaposleni za krajši delovni čas, na kar sem že opozorila tudi v sami teoriji. Gre namreč za pojav fleksibilizacije dela, ki omogoča vse več nestandardnih oblik dela in prilagajanja delovnega časa, kar je v nekaterih primerih lahko dobrodošlo, v nekaterih pa nikakor ne. Drugi morebitni razlog se lahko nahaja v prevelikem obsegu delovnih nalog, za opravljanje katerih je njihov delovnik prekratek, zato morajo delo opravljati še izven delavnika oziroma nalog ne uspejo dokončati v okviru delovnega časa. To bom preverjala v sklopu, ki se bo nanašal na usklajevanje delovnega in družinskega življenja.

Če se osredotočimo torej še na zadovoljstvo s plačo, ki je prav tako izjemno pomemben element kakovosti delovnega življenja, si oglejmo naslednji dve tabeli.

Tabela 4.15: Zadovoljstvo z višino plačo (DP4)

Zadovoljstvo z višino plače		
	Frekvenca	Odstotek
Nezadovoljen	12	13,2
Srednje zadovoljen	65	71,4
Zelo zadovoljen	14	15,4
Skupaj	91	100,0

Vidimo lahko, da je zadovoljstvo z višino plače povprečno: ne visoko, pa tudi ne nizko. Približno enako število anketirancev je s plačo nezadovoljnih kot jih je zelo zadovoljnih, medtem ko več kot dve tretjini zaposlenih socialnih delavk in delavcev na vseh sistemskih področjih izraža svoje zadovoljstvo s plačo kot srednje. Tukaj so se anketiranci osredotočili le na višino plače. Ko pa smo višino plače povezali z zahtevnostjo nalog, pa dobimo precej drugačen odziv. Iz tabele 4.16 lahko vidimo, da za anketirane socialne delavce in delavke, zaposlene na različnih sistemskih področjih, višina plače, ki jo

prejmejo, v veliki večini ni primerna glede na delovne naloge, ki jih opravljajo, oziroma na zahtevnost teh nalog.

Tabela 4.16: Višina plače glede na zahtevnost delovnih nalog (DP5)

Višina plače glede na zahtevnost dela		
	Frekvenca	Odstotek
Da, povsem primerna	22	24,2
Ne, ni primerna	69	75,8
Skupaj	91	100,0

Naloge v socialnem delu so pogosto zelo zahtevne, saj zajemajo tako pisarniško delo kot stik z ljudmi, in ravno zaradi obremenjenosti, ki jo socialni delavci čutijo zaradi razsežnosti delovnih nalog, lahko plačo ocenjujejo kot prenizko oziroma neprimerno glede na delo, ki ga opravljajo. Tako, kot smo navedli v teoretskem delu, pa je tudi znano, da so v dejavnostih, kjer prevladuje ženska delovna sila, plače v povprečju nižje kot tam, kjer so zaposleni predvsem moški.

Na podlagi opisne statistike, ki zajema vse anketirance skupaj ne glede na sistemsko področje, na katerem so zaposleni, lahko torej vidimo, da delovni čas v večini ne povzroča nezadovoljstva, medtem ko je plača tisti element kakovosti delovnega življenja, s katerim v socialnem delu anketiranci niso najbolj zadovoljni, v primeru, ko plačo povezujejo z zahtevnostjo delovnih nalog.

Glede na morebitne razlike v plači, ki se nanašajo na to, ali so socialni delavci in delavke zaposlene v javnih zavodih, državnih organih ali nevladnih organizacijah, pa tudi razlike, ki jih povzroči stopnja izobrazbe, se moramo vprašati, ali se pojavljajo razlike tudi med različnimi sistemskimi področji. To bom preverila s statističnimi testi v sklopu preverjanja hipotez na nivoju celotne populacije. Tudi zaradi pojava izrazitega mnenja o tem, da plača ni primerna glede na delovne naloge, ki jih opravljajo, bo zanimivo videti rezultate primerjav različnih sistemskih področij socialnega dela. Kljub temu, da pri delovnem času niso izrazili nezadovoljstva, bom tudi ta element kakovosti delovnega življenja primerjala po različnih sistemskih področjih zaradi morebitnih razlik, ki bi jih lahko povzročile različne organizacije, v katerih so socialni delavci zaposleni.

4. VARNOST IN ZDRAVJE

V sklopu »Varnost in zdravje« se nahajajo vprašanja, ki merijo fizično in psihično izčrpanost, obremenitev in stres na delovnem mestu.

Če pogledamo tabeli 4.17 in 4.18, kjer so anketiranci ovrednotili fizično in psihično izčrpanost na ocenjevalni lestvici z vrednostmi od 1 do 5, kjer 1 pomeni zelo pogosto in 5 pomeni nikoli, lahko vidimo, da fizična, predvsem pa psihična izčrpanost predstavlja problem. Če se osredotočimo na frekvence in odstotke, lahko vidimo, da fizično izčrpanost ob koncu dela približno polovica vseh anketiranih socialnih delavk in delavcev občuti včasih oziroma redko, ni pa niti ene osebe, ki tega ne bi čutila nikoli, medtem ko malce manj kot polovica prevladuje na začetku ocenjevalne lestvice, kar kaže na to, da fizično izčrpanost občutijo pogosto oziroma celo zelo pogosto. Povprečna vrednost se bolj nagiba k sredini, torej še vedno lahko rečemo, da kar se tiče fizične izčrpanosti, stanje ni ne tako slabo ne tako dobro. Malce drugačna zgodba pa je pri psihični izčrpanosti, kjer je tudi aritmetična sredina zelo nizka in kaže na to, da v povprečju anketiranci psihično izčrpanost ob koncu dela občutijo pogosto. Če pogledamo procentualno, lahko prav tako vidimo, da na pozitivni strani lestvice najdemo manj kot 10 % odgovorov, medtem ko skupaj več kot 50% anketiranih socialnih delavk in delavcev občuti psihično izčrpanost pogosto ali zelo pogosto.

Iz tabel lahko torej razberemo, da v povprečju socialni delavci in delavke na različnih sistemskih področjih občutijo fizično izčrpanost včasih ali pogosto, medtem ko psihično občutijo pogosto ali zelo pogosto. V socialnem delu me takšen rezultat ne preseneča, saj je to poklic, kjer se zaposleni srečujejo s težkimi situacijami uporabnikov, kot so razne izgube, težke finančne situacije, slabi medsebojni odnosi, težave na delovnem mestu in podobno. Gre za občutljivo delo z ljudmi, ki zaposlene vsekakor bolj psihično izčrpa.

Kako močna je ta izčrpanost oz. kako močno vpliva nanje, pa lahko pogledamo tudi v tabelah 4.19 in 4.20, ki prikazujeta, koliko anketirancev si je zaradi fizične oz. psihične izčrpanosti moralo vzeti dopust ali celo bolniško.

Tabela 4.17: Fizična izčrpanost po koncu dela (VZ1)

Vrednotimo jo na lestvici od 1 do 5, kjer 1 pomeni zelo pogosto in 5 pomeni nikoli.

	1	2	3	4	5	$\bar{x}$	s	KAS	KSPL
Fizična izčrpanost	12 13,2 %	15 16,5 %	40 44,0 %	24 26,4 %	0 0,0 %	2,835	0,969	-0,559	-0,576

Tabela 4.18: Psihična izčrpanost po koncu dela (VZ2)

Vrednotimo jo na lestvici od 1 do 5, kjer 1 pomeni zelo pogosto in 5 pomeni nikoli.

	1	2	3	4	5	$\bar{x}$	s	KAS	KSPL
Psihična izčrpanost	21 23,1 %	26 28,6 %	35 38,5 %	9 9,9 %	0 0,0 %	2,352	0,947	-0,042	-0,991

Tabela 4.19: Dopust ali bolniška zaradi fizične izčrpanosti (VZ3a)

Dopust zaradi fizične izčrpanosti		
	Frekvenca	Odstotek
Da	7	7,7
Ne	84	92,3
Skupaj	91	100,0

Tabela 4.20: Dopust ali bolniška zaradi psihične izčrpanosti (VZ3b)

Dopust zaradi psihične izčrpanosti		
	Frekvenca	Odstotek
Da	31	34,1
Ne	60	65,9
Skupaj	91	100,0

Vidimo lahko, da si zaradi fizične izčrpanosti dopusta ali bolniške anketirani socialni delavci in delavke na vseh sistemskih področjih skupaj v večini ne privoščijo. Predvidevamo lahko, da tudi razlike med sistemskimi področji glede tega niso prav velike oziroma niso statistično značilne. Le 7,7 % jih je takih. Torej ne glede na to, da fizično izčrpanost občutijo po koncu dela včasih ali pogosto, lahko sklepamo, da ta ni tako obremenjujoča, da bi zaradi nje potrebovali počitek ali celo obisk zdravnika. Če pa pogledamo tabelo 4.20, lahko vidimo, da si mora zaradi psihične izčrpanosti privoščiti dopust ali oditi na bolniško več kot tretjina anketiranih, kar 34 %. Odstotek je vsekakor večji že zato, ker se psihična izčrpanost, kot že omenjeno zgoraj, pri socialnih delavcih in delavkah pojavlja pogosto ali celo zelo pogosto, lahko pa tudi sklepamo, da je le-ta toliko bolj obremenjujoča za socialnega delavca oziroma toliko bolj prisotna, da ima nanj močnejši vpliv in si zato mora privoščiti dopust ali pa celo obiskati zdravnika in oditi na bolniško. Na podlagi tabel 4.19 in 4.20 smo torej še enkrat dobili potrditev glede večje prisotnosti psihičnih kot fizičnih obremenitev pri opravljanju poklica socialne delavke. V nadaljevanju se posvetim še intenzivnosti stresa s preverjanjem pogostosti doživljanja stresnih situacij in doživljanja posledic stresa.

Tabela 4.21: Pogostost doživljanja stresa (VZ4)

Vrednotimo jo na lestvici od 1 do 5, kjer 1 pomeni nikoli in 5 pomeni zelo pogosto.

	1	2	3	4	5	$\bar{x}$	s	KAS	KSPL
Pogostost doživljanja stresa	10 11,0 %	14 15,4 %	41 45,1 %	26 28,6 %	0 0,0 %	3,912	0,939	-0,646	-0,352

Glede na visoko stopnjo izčrpanosti me preseneti, da nihče ni odgovoril, da je stresu izpostavljen zelo pogosto, kar nekaj pa jih je odgovorilo, da stresu niso izpostavljeni nikoli. Kakorkoli že je povprečna vrednost vseh odgovorov še vedno dovolj visoka, da lahko iz odgovorov razberemo, da so stresne situacije v socialnem delu na različnih sistemskih področjih pogoste. Ali se pojavljajo razlike v pogostosti doživljanja stresa med različnimi sistemskimi področji, bom preverila s statističnimi testi in rezultate tako poskusila posplošiti na celotno populacijo. Glede na to, da se različna sistemska področja socialnega dela spopadajo z različnimi situacijami in imajo tudi različne uporabnike, bi se znalo

zgoditi, da so na nekaterih področjih stresne situacije bolj pogoste kot na drugih. Preverimo še prisotnost posledic stresa pri anketiranih socialnih delavkah in delavcih.

Tabela 4.22: Posledice stresa

	Ne	Da
Glavobol	44 48,4 %	47 51,6 %
Prebavne težave	58 63,7 %	33 36,3 %
Utrujenost	17 18,7 %	74 81,3 %
Zmanjšana aktivnost	45 49,5 %	46 50,5 %
Strah	71 78,0 %	20 22,0 %
Nezadovoljstvo	51 56,0 %	40 44,0 %
Razdražljivost	40 44,0 %	51 56,0 %
Občutek nemoči	40 44,0 %	51 56,0 %
Nespečnost	56 61,5 %	35 38,5 %
Depresija	82 90,1 %	9 9,9 %
Težave v odnosih s sodelavci	62 68,1 %	29 31,9 %
Težave v odnosih z nadrejenimi	63 69,2 %	28 30,8 %
Težave v odnosih z uporabniki	79 86,8 %	12 13,2 %
Težave v odnosih z bližnjimi	66 72,5 %	25 27,5 %

Posledice stresa merimo z več spremenljivkami. Prve štiri vrednosti se nanašajo na telesne znake kot posledice stresa: glavobol (VZ5a1), prebavne težave (VZ5a2), utrujenost (VZ5a3) in zmanjšana aktivnost (VZ5a4).

Naslednjih šest predstavlja duševne znake stresa: strah (VZ5b1), nezadovoljstvo (VZ5b2), razdražljivost (VZ5b3), občutek nemoči (VZ5b4), nespečnost (VZ5b5) in depresije (VZ5b6).

Zadnje štiri pa se tičejo težav v medsebojnih odnosih, ki se lahko pojavijo kot posledice izpostavljanja stresnim situacijam: težave v odnosih s sodelavci (VZ5c1), težave v odnosih z nadrejenimi (VZ5c2), težave v odnosih z uporabniki (VZ5c3) in težave v odnosih z bližnjimi (VZ5c4).

Pri vsakem simptomu stresa so anketiranci lahko izrazili, ali se določen simptom pri njih pojavlja ali ne. V zgornji tabeli lahko opazimo, da so pri vsakem simptomu anketiranci odgovarjali približno enakomerno, okoli polovica anketirancev določen simptom občuti, druga polovica pa ne. Bolj izrazito prisoten simptom stresa oz. simptom, ki je bolj pogosto prisoten od vseh ostalih, je utrujenost, ki pa ga ne moremo dojemati zgolj kot posledico doživljanja stresa. Najbolj redko pojavljajoč simptom je depresija, sledi strah. Iz tabele 4.22 je tudi vidno, da socialni delavci pogosteje doživljajo posledice na fizični ravni, torej da so bolj pogosti telesni znaki, sledijo duševni znaki, najbolj redke pa so težave v medsebojnih odnosih. Kakršnekoli težave v medsebojnih odnosih se torej pojavljajo v majhni meri. Morda je razlog za to ravno v naravi socialnega dela, saj se moramo kot socialni delavci nenehno truditi graditi različne odnose in jih ohranjati, veliko komunicirati in imeti veliko mero strpnosti ter razumevanja v odnosih z drugimi.

Ker sta bili na področju stresa v preteklosti že narejeni raziskavi, ki sta zajeli socialne delavke, zaposlene v socialnem varstvu, in socialne delavke, zaposlene v zdravstvu, kjer se je pokazalo, da je stres prisoten, v zdravstvu se je celo potrdila prisotnost izgorevanja na delovnem mestu, se mi zdi primerno, da naredim primerjavo intenzivnosti stresa med vsemi sistemskimi področji in preverim, kako je tudi s tistimi področji, ki še niso bila raziskana. Tako bom pri preverjanju hipotez na podlagi statističnih testov na nivoju populacije preverila, ali se pojavljajo razlike v intenzivnosti stresa med področji socialnega varstva, zdravstva, šolstva ter gospodarstva in pravosodja, obenem pa tudi dobila pregled nad intenzivnostjo stresa na vseh sistemskih področjih. Že na podlagi opisne statistike lahko vidimo, da se stres pojavlja in so posledice stresa prisotne pri socialnih delavcih in delavkah, zajetih v vzorcu, in ne glede na to, ali se pojavljajo razlike med področji, je torej to vsekakor pomemben del kakovosti delovnega življenja, na katerega moramo biti bolj pozorni. V socialnem delu se strokovnjaki namreč soočajo s trpljenjem in človeškimi stiskami, zato so toliko bolj podvrženi dejavnikom, ki ogrožajo zdravje. Strokovnjaki, ki opravljajo tak poklic, kot je socialno delo, bi morali sami pri sebi prepoznati, kdaj je stres zanje obremenjujoč, in na to primerno reagirati, da ne pride do izgorevanja in posledic za njihovo zdravje.

5. POŠTENO RAVNANJE Z DELAVCI IN VPLIV DELAVCEV NA ODLOČANJE

V tem sklopu se nahajajo spremenljivke, ki merijo obravnavanje delavcev s strani nadrejenih, upoštevanje njihovih predlogov, stopnjo avtonomije pri razporejanju delovnega časa in delovnih nalog ter ugled dela, oziroma koliko njihovo delo cenijo drugi.

Tabela 4.23: Obravnava s strani nadrejenih (PRD1)

Obravnava s strani nadrejenih		
	Frekvenca	Odstotek
Manjvredno v primerjavi z ostalimi	10	11,0
Enakovredno z ostalimi	78	85,7
Večvredno v primerjavi z ostalimi	3	3,3
Skupaj	91	100,0

Zelo pomembno je čutiti, da si kot delavec obravnavan enakovredno, saj tako tudi lažje začutiš pripadnost organizaciji in se počutiš bolj varnega. V socialnem delu na različnih sistemskih področjih to očitno ne predstavlja velike težave, saj se skoraj 90 % anketiranih počuti enakovredno ali celo večvredno v primerjavi z ostalimi. Najbolj obremenjujoč, manjvreden položaj pa se je pojavil le v 11 %. To se mi zdi zanimivo glede na teorijo o položaju socialnega dela kot poklica na drugih področjih, kot so zdravstvo, šolstvo, gospodarstvo in pravosodje, kjer socialno delo deluje kot sekundarna dejavnost. Pa vendar samo obravnavanje ni nujno povezano s tem, koliko naše delo cenijo. Obravnavanje je odvisno tudi od tega, kateri položaj zasedemo, koliko sodelujemo z ostalimi, kaj pod obravnavanje štejemo ali primerjamo zgolj vidik plače, upoštevanje predlogov, delovni čas in podobne zadeve ali tudi to, koliko se jim naše delo zdi vredno. Tukaj gre potem namreč že za nekaj drugega, kar lahko imenujemo tudi ugled dela. Več o tem v tabeli 4.27.

Tabela 4.24: Upoštevanje predlogov s strani nadrejenih (PRD2)

Upoštevanje predlogov s strani nadrejenih		
	Frekvenca	Odstotek
Vedno	23	25,3
Včasih	66	72,5

Nikoli	2	2,2
Skupaj	91	100,0

V tabeli 4.24 lahko vidimo, da tudi, kar se tiče upoštevanja predlogov anketiranih zaposlenih socialnih delavcev in delavk, ni večjih težav. Razumljivo je, da vsi predlogi ne morejo biti upoštevani vedno, zato se mi pogostost odgovora »včasih« zdi razumljiva. Tudi če pogledamo preostali odstotek odgovorov, lahko vidimo, da skoraj v celoti ta odstotek predstavljajo anketiranci, ki so mnenja, da nadrejeni njihove predloge upoštevajo vedno, le 2 osebi sta odgovorili nikalno. Kar se tiče poštenega ravnanja z delavci, torej enakovrednega obravnavanja in upoštevanja delavcev, lahko rečemo, da če vzamemo v obzir vsa sistemska področja skupaj, rezultati ne kažejo na pomanjkljivost pri tem elementu kakovosti delovnega življenja in socialnim delavcem je torej v veliki meri omogočeno, da so vključeni v proces dela na način podajanja in tudi upoštevanja predlogov svojim nadrejenim. Soupravljanje je namreč izjemno pomembno, če želimo delavcu omogočiti vpliv v organizaciji in občutek pomembnosti zanj ter pripadnosti le-tej.

Če pogledam še tabeli 4.25. in 4.26., lahko razberem tudi, kako je s stopnjo avtonomije, ki jo imajo.

Tabela 4.25: Avtonomija pri razporeditvi delovnega časa (PRD3)

Vrednotimo jo na lestvici od 1 do 4, kjer 1 pomeni nič in 4 pomeni popolnoma.

	1	2	3	4	$\bar{x}$	s	KAS	KSPL
Avtonomija glede delovnega časa	10 11,0 %	14 15,4 %	41 45,1 %	26 28,6 %	2,912	0,939	-0,646	-0,352

Glede na to, da socialni delavci na svoj delovni čas, že zaradi samih organizacij, v katerih delujejo, torej različne zdravstvene ustanove, šole, centri za socialni delo in podobno, in njihovih delovnih časov, uradnih ur in tako dalje, velikokrat ne morejo vplivati, se mi zdi ocenjena avtonomija glede delovnega časa visoka. Na lestvici od 1 do 4 je povprečje 2,9, kar pomeni, da imajo veliko avtonomije. Okoli 80 % jih namreč ocenjuje, da lahko na razporeditev svojega delovnega časa vplivajo dokaj veliko ali popolnoma. Moram pa tukaj

opozoriti na pomanjkljivost, da lestvica ni ravno najbolj primerna, saj ni ravno uravnotežena, bolj primerna bi bila 5- ali večstopenjska lestvica. Morda je ravno zaradi tega primerno, da preverim avtonomijo tudi z rezultati, prikazanimi v tabeli 4.26.

Tabela 4.26: Avtonomija pri razporejanju delovnih nalog (PRD4)

Vrednotimo jo na lestvici od 1 do 5, kjer 1 pomeni, da ni avtonomije, in 5 pomeni popolno avtonomijo.

	1	2	3	4	5	$\bar{x}$	s	KAS	KSPL
Avtonomija pri razporejanju delovnih nalog	2	0	14	58	17	3,967	0,737	-1,309	4,404
	2,2 %	0,0 %	15,4 %	63,7 %	18,7 %				

Avtonomija pri razporejanju nalog v povprečni vrednosti dosega visoko stopnjo. Več kot polovica anketiranih socialnih delavk in delavcev, če gledamo vsa sistemska področja skupaj, ima veliko avtonomije ali celo popolno avtonomijo, medtem ko na negativnem polu ocenjevalne lestvice ne najdemo skoraj nikogar. Pri odgovorih, da avtonomije ni ali pa jo imajo redkokdaj, se pojavita le 2 od vseh anketiranih. Tudi ti rezultati kažejo na visoko stopnjo avtonomije pri delu socialnih delavk in delavcev. Tudi glede na opravljene raziskave na področju kakovosti delovnega življenja v Sloveniji v preteklosti, ki kažejo na to, da je avtonomija pri odločanju posameznika o tem, kaj in kako bo delal, nizka, lahko rečemo, da je torej v socialnem delu ta element kakovosti delovnega življenja dokaj dobro izpolnjen, oziroma so lahko s tem socialni delavci zaposleni na različnih sistemski področjih zadovoljni.

Glede na to, da rezultati, ki smo si jih v tem sklopu že ogledali, kažejo na zadovoljstvo, kar se tiče avtonomije pri delu in obravnavanja ter upoštevanja delavcev s strani nadrejenih, tega ne bi posebej izpostavljala glede na različna sistemska področja. Preveriti in izpostaviti želim predvsem tiste elemente kakovosti delovnega življenja, s katerimi socialni delavci morda niso najbolj zadovoljni, a je zanje izrednega pomena. Eden izmed takih bi morda lahko bil ugled, ki ga uživajo v svojem poklicu. Tega sem preverjala s pomočjo ocenjevalne lestvice, na kateri je odgovor 1 pomenil, da njihovega dela ne cenijo nič, in odgovor 5, da njihovo delo zelo cenijo. Uporabila sem 4 ocenjevalne lestvice, prvo za cenjenje dela s strani sodelavcev, drugo za cenjenje dela s strani nadrejenih, tretjo za

cenjenje dela s strani uporabnikov in četrto za cenjenje dela s strani bližnjih. Skupne rezultate vseh anketiranih socialnih delavcev z vseh sistemskih področij prikazuje tabela 4.27.

Tabela 4.27: Cenjenje dela

Koliko cenijo naše delo sodelavci (PRD5a), nadrejeni (PRD5b), uporabniki (PRD5c) in bližnji (PRD5d). Vsaka od teh štirih spremenljivk je vrednotena na lestvici od 1 do 5, kjer 1 pomeni nič in 5 zelo.

Cenjenje dela	1	2	3	4	5	$\bar{x}$	s	KAS	KSPL
Sodelavcev	0	0	6	44	41	4,385	0,610	-0,443	-0,631
	0,0 %	0,0 %	6,6 %	48,4 %	45,1 %				
Nadrejenih	0	0	9	43	39	4,330	0,651	-0,452	-0,684
	0,0 %	0,0 %	9,9 %	47,3 %	42,9 %				
Uporabnikov	0	1	5	37	48	4,451	0,654	-1,030	1,052
	0,0 %	1,1 %	5,5 %	40,7 %	52,7 %				
Bližnjih	0	1	3	41	46	4,451	0,619	-0,956	1,354
	0,0 %	1,1 %	3,3 %	45,1 %	50,5 %				

Aritmetične sredine prikazujejo, da v vseh primerih anketirani socialni delavci in delavke čutijo dokaj visoko stopnjo cenjenja njihovega dela. Najnižja povprečna vrednost se pojavi pri cenjenju dela s strani nadrejenih, takoj za tem pa s strani sodelavcev. Kljub temu tudi pri teh dveh področjih ocenjujejo, da njihovo delo v določeni meri cenijo. Tudi tukaj moram biti kritična do same sebe in izpostaviti napako v neuravnoteženosti lestvice. Kar pa verjetno nima prevelikega vpliva na rezultate, če vzamemo torej v obzir, da številka 4 predstavlja odgovor »srednje«. Povprečne vrednosti okoli 4 kažejo torej na to, da anketirani socialni delavci na različnih sistemskih področjih ocenjujejo svoj ugled dela in cenjenje dela s strani drugih v povprečju kot srednje. Še vedno za tak rezultat lahko rečem, da je izredno dober glede na pričakovanega na podlagi same teorije o ugledu socialnega dela kot profesije in negativnih stereotipih in predsodkih tudi v javnosti. Ker pa je eden

izmed razlogov nizkega ugleda in vrednotenja socialnega dela povezan tudi z organizacijskim okvirji, v katerih se socialne delavke in delavci zaposlujejo, želim preveriti tudi razlike med sistemskimi področji socialnega dela. Znajo se namreč pokazati razlike med tistimi sistemskimi področji, kjer socialno delo ni dovolj uveljavljeno, npr. gospodarstvo in pravosodje; med tistimi, kjer je socialno delo dovolj uveljavljeno, a predstavlja sekundarni poklic, npr. šolstvo in zdravstvo; in med tistimi, kjer socialno delo predstavlja primarni poklic, npr. socialno varstvo. Velikokrat se poklic socialnega dela tudi primerja z ostalimi poklici in se ga označuje za manjvrednega. Zato bom to spremenljivko preverila s statističnimi testi na ravni populacije s preverjanjem hipoteze, ki pravi, da so razlike v cenjenju dela socialnih delavk med različnimi sistemskimi področji socialnega dela prisotne.

6. MEDSEBOJNI ODNOSI IN KOMUNIKACIJA

V tem sklopu so predstavljeni rezultati, merjeni s spremenljivkami, ki merijo medsebojne odnosi in komunikacijo v delovnem okolju. Osredotočila sem se na pogostost sodelovanja z ostalimi strokovnjaki, na ocenjevanje razumevanja s sodelavci, komunikacije in odnosa z nadrejenimi in načine razreševanja konfliktov.

Tabela 4.28: Pogostost sodelovanja z ostalimi strokovnjaki (MO1)

Vrednotimo jo na lestvici od 1 do 5, kjer 1 pomeni nikoli in 5 vedno.

	1	2	3	4	5	$\bar{x}$	s	KAS	KSPL
Pogostost sodelovanja z ostalimi strokovnjaki	0	2	13	55	21	4,044	0,682	-	0,631
	0,0 %	2,2 %	14,3 %	60,4 %	23,1 %				

Nihče izmed anketiranih socialnih delavk in delavcev pri svojem delu nikoli ne sodeluje z ostalimi strokovnjaki, le približno 2 % jih je tistih, ki to počnejo redkokdaj, skoraj 90 % pa z ostalimi strokovnjaki sodeluje pogosto ali vedno. Tudi iz povprečja vseh odgovorov, ki je 4, je razvidno, da socialno delo pogosto sodeluje pri svojem delu z drugimi strokovnjaki. Iz tabele 4.29. lahko razberemo, da je tudi razumevanje s sodelavci ovrednoteno kot zelo dobro, saj na to kaže povprečna vrednost 3,9. Majhen odstotek je tistih, ki se s sodelavci

slabo razumejo. Skoraj enaka zgodba se ponovi tudi pri vrednotenju komunikacije in odnosa z nadrejenimi (tabela 4.30).

Tabela 4.29: Razumevanje s sodelavci (MO2)

Vrednotimo ga na lestvici od 1 do 5, kjer 1 pomeni zelo slabo in 5 odlično.

	1	2	3	4	5	$\bar{x}$	s	KAS	KSPL
Razumevanje s sodelavci	4 4,4 %	1 1,1 %	14 15,4 %	57 62,6 %	15 16,5 %	3,857	0,864	-1,516	3,547

Tabela 4.30: Komunikacija in odnos z nadrejenimi (MO4)

Vrednotimo ju na lestvici od 1 do 5, kjer 1 pomeni zelo slab odnos in 5 odličen odnos.

	1	2	3	4	5	$\bar{x}$	s	KAS	KSPL
Odnos z nadrejenimi	0 0,0 %	1 1,1 %	25 27,5 %	56 61,5 %	9 9,9 %	3,802	0,619	-0,137	0,102

Sodelovanje z drugimi strokovnjaki je za vsa sistemska področja socialnega dela značilno. Iz tabel lahko razberemo, da je zadovoljstvo, kar se tiče medsebojnih odnosov, razumevanja in komunikacije s sodelavci ter nadrejenimi, v povprečju visoko, zato ta element kakovosti delovnega življenja pri socialnih delavkah in delavcih očitno ne predstavlja težave oz. ne povzroča nezadovoljstva. Kar se tiče razumevanja s sodelavci in nadrejenimi torej prav tako med seboj ne bom primerjala posameznih sistemskih področij.

V tem sklopu se mi zdi bolj pomembno raziskati ta element kakovosti delovnega življenja v celoti, med vsemi anketiranimi socialnimi delavkami, predvsem pa se osredotočiti na to, na kakšen način se rešujejo morebitni konflikti, na katere lahko naletimo na delovnem mestu. Pomembno je poudariti, da tukaj ne gre le za konflikte v smislu spora s sodelavcem, temveč gre tudi za konflikte, v katerih se lahko znajdemo z uporabniki ali pa tako rekoč sami s seboj, ko ne vemo, kako v določenih situacijah reagirati in delovati. Poglejmo rezultate, prikazane v tabeli 4.31.

Tabela 4.31: Način razreševanja konfliktov (MO3)

	Frekvenca	Odstotek
Zasebni pogovor	46	50,5
Intervizija oz. supervizija	9	9,9
Sestanek	22	24,2
Ni posebnega načina	14	15,4
Skupaj	91	100,0

Znano je, da je bilo v raziskavi o kakovosti delovnega življenja ugotovljeno, da skoraj dve tretjini zaposlenih v Sloveniji pogosto prihaja v spore s svojimi sodelavci, nadrejenimi, podrejenimi ali uporabniki, a so delavci, ki pogosto prihajajo v spore, bolj zadovoljni s svojim delom kot drugi. Torej ni težava s pogostostjo sporov, temveč je bolj pomembno, kako konflikte razrešujemo.

Iz tabele je razvidno, da več kot 50 % anketiranih socialnih delavk in delavcev različne konflikte razrešuje z zasebnim pogovorom. Drugi najpogostejši način je ta, da skličejo sestanek. Slab znak, še posebej za socialno delo, ki je kot poklic izpostavljeno večjim psihičnim obremenitvam, je to, da najbolj primeren in učinkovit način razreševanja konfliktov in ohranjanja medsebojnih odnosov tako z uporabniki kot sodelavci, intervizijo oziroma supervizijo, uporabljajo le v približno 10 %, medtem ko kar v 15 % posebnega načina razreševanja različnih večjih konfliktov sploh nimajo. Glede na zelo nizek odstotek uporabe intervizije ali supervizije lahko sklepamo, da se enaka težava pojavlja na vseh sistemskih področjih.

S statističnimi testi želim tudi na ravni celotne populacije zaposlenih socialnih delavk in delavcev, ne glede na to, na katerem sistemskem področju delujejo, potrditi hipotezo, da sta intervizija in supervizija preredek način razreševanja različnih večjih konfliktov.

7. IZZIV VSEBINE DELA

V tem sklopu se nahajajo spremenljivke v zvezi z zanimivostjo dela, ustvarjalnosti pri delu, motivacijo za delo in možnostmi dodatnega izobraževanja.

Tabela 4.32: Zanimivost dela (IVD1)

Vrednotena je na lestvici od 1 do 5, kjer 1 pomeni popolnoma nezanimivo in 5 zelo zanimivo delo.

	1	2	3	4	5	$\bar{x}$	s	KAS	KSPL
Zanimivost dela	0	0	8	26	57	4,538	0,655	-1,115	0,097
	0,0 %	0,0 %	8,8 %	28,6 %	62,6 %				

Kar 62,6 % socialnih delavcev in delavk, zaposlenih na različnih sistemskih področjih, zajetih v moji raziskavi, ocenjuje svoje delo kot zelo zanimivo, skoraj vsi preostali pa kot zanimivo. Zanimivost dela torej na področju socialnega dela ni težava, s katero bi se zaposleni soočili, saj nihče od anketiranih ni odgovoril, da bi jim bilo delo popolnoma ali pa več ali manj nezanimivo. Tudi povprečna vrednost znaša 4,5, kar je izjemno visoko.

Tabela 4.33: Pogostost ustvarjalnosti pri delu (IVD2)

Vrednotena je na lestvici od 1 do 5, kjer 1 pomeni nikoli in 5 zelo pogosto.

	1	2	3	4	5	$\bar{x}$	s	KAS	KSPL
Pogostost ustvarjalnosti pri delu	1	1	21	49	19	3,923	0,763	-0,634	1,354
	1,1 %	1,1 %	23,1 %	53,8 %	20,9 %				

Prav tako so socialni delavci pri svojem delu lahko pogosto ustvarjalni. Aritmetična sredina je sicer nekoliko nižja kot pri vrednotenju zanimivosti dela, pa vendar zelo visoka, saj kaže na to, da so vsi anketiranci v povprečju lahko pogosto ustvarjali pri svojem delu. Zopet le nizek, lahko rečem skoraj neznamenit odstotek tistih, ki pri svojem delu ne morejo biti nikoli ali pa so lahko zelo redko ustvarjalni, medtem ko je nekoliko več kot 20 % tistih, ki so pri svojem delu lahko celo zelo pogosto ustvarjalni. Rezultati kažejo na to, da so med anketiranimi socialnimi delavci z različnih sistemskih področij tudi potrebe po ustvarjalnosti zadovoljene in tudi to področje delovnega življenja zanje ni problematično. Da bi bili zaposleni motivirani, jim je vsekakor potrebno omogočiti zanimivo delo in

ustvarjalnost pri delu. A dejavnikov, ki jih motivirajo, je lahko tudi veliko več. Oglejmo si jih v tabeli 4.34.

Tabela 4.34: Motivacija

Dejavniki, za katere anketiranci za vsakega posebej povedo, ali jih motivira ali ne, so: plača (IVD3a), priznanje, pohvala, nagrada (IVD3b), veselje do opravljanja dela (IVD3c), dobre delovne razmere in odnosi s sodelavci (IVD3d), zadovoljstvo uporabnikov (IVD3e) in izražanje svojih sposobnosti, ustvarjalnosti, predlogov in znanja (IVD3f).

	Ne	Da
Plača	72 79,1 %	19 20,9 %
Pohvala	48 52,7 %	43 47,3 %
Veselje do dela	31 34,1 %	60 65,9 %
Dobre razmere za delo	41 45,1 %	50 54,9 %
Zadovoljstvo uporabnikov	31 34,1 %	60 65,9 %
Izražanje sposobnosti	45 49,5 %	46 50,5 %

Več kot očitno je na podlagi vzorca vidno, da pri anketiranih socialnih delavkah in delavcih plača ni najmočnejši motivacijski dejavnik, pravzaprav je najšibkejši, saj jih je le 20 % odgovorilo, da jih med drugim motivira tudi plača. Veselje do dela in zadovoljstvo uporabnikov sta tisto, kar anketirance ne glede na to, na katerem sistemskega področju so zaposleni, najbolj motivira, saj je to kot motivacijski dejavnik označilo nekaj manj kot 70 % vseh. Temu dejavniku sledijo dobre razmere na delu. Več kot polovica vseh anketiranih

pa meni, da sta pohvala in to, da jim je omogočeno izražanje lastnih sposobnosti, pravzaprav tudi tisto, kar povzroči višjo motiviranost za delo.

Tabela 4.35: Možnosti dodatnega izobraževanja

Vrednotimo jih na lestvici od 1 do 5, kjer 1 pomeni zelo slabe možnosti in 5 zelo dobre možnosti.

	1	2	3	4	5	$\bar{x}$	s	KAS	KSPL
Možnosti dodatnega izobraževanja	6	13	31	30	11	3,297	1,070	-0,344	-0,347
	6,6 %	14,3 %	34,1 %	33,0 %	12,1 %				

V tabeli 4.35. lahko opazimo, da je največ anketiranih socialnih delavk in delavcev odgovorilo, da so možnosti dodatnega izobraževanja in usposabljanja zadovoljive oziroma dobre. Je pa okoli 20 % tudi tistih, ki poročajo o tem, da so možnosti slabe oz. zelo slabe, zato moramo vzeti v obzir tudi to, da se lahko pojavljajo razlike med organizacijami ali sistemskimi področji socialnega dela.

Pri možnostih dodatnega izobraževanja in usposabljanja naletimo na nekoliko nižjo povprečno vrednost (3,2), kar govori o tem, da je morda na določenih sistemskih področjih potrebno dodatno izobraževanje in usposabljanje bolj izpostaviti in omogočiti.

Na podlagi tabele lahko rečemo le, da so na podlagi rezultatov, pridobljenih iz vzorca, možnosti dodatnega izobraževanja in usposabljanja zadovoljive. Ker je zahtevnost delovnih nalog socialnega delavca pogostokrat visoka in se lahko razlikuje od primera do primera, je dodatno izobraževanje in usposabljanje za socialnega delavca izredno pomembno, saj le na tak način lahko deluje v korist uporabnikov v polni meri, se počuti bolj sposobnega in pripravljenega za delo tudi v težkih situacijah in se bolj učinkovito spopada z morebitnimi stresnimi situacijami. Tudi tukaj želim poudariti pomen intervizije in supervizije, ki je bil omenjena že v poglavju o medsebojnih odnosih, saj predstavljata tudi učinkovit način strokovnega izobraževanja. Če sem že tam na podlagi rezultatov vzorca opazila, da je to zelo redko uporabljen način v stroki socialnega dela, potemtakem lahko to vzamem tudi kot pomanjkljivost pri omogočanju dodatnega izobraževanja. Več o tem, ko preverim še hipoteze in bom lahko morda sklepala na celotno populacijo.

Zanimivost, ustvarjalnost in možnosti dodatnega izobraževanja želim primerjati tudi med različnimi sistemskimi področji na nivoju celotne populacije, saj različna sistemska področja nudijo različne možnosti dodatnega izobraževanja, zajemajo različne naloge, socialni delavci pa se soočajo z različnimi uporabniki, kot sem že omenila pri razlagi o morebitnih razlikah med zahtevnostjo delovnih nalog. Zato želim izpostaviti morebitne razlike, ki bi se lahko pojavile med samimi sistemskimi področji.

Delavec je lahko uspešen in učinkovit šele tedaj, ko je za svoje delo ustrezno izobražen in usposobljen. Strokovno izobraževanje je proces razvijanja posameznikovih znanj, spretnosti, sposobnosti in navad ter pridobivanja delovnih izkušenj za opravljanje poklica, zato mora organizacija poskrbeti za visoko stopnjo možnosti dodatnega izobraževanja in usposabljanja, če želi biti uspešna, kar v socialnem delu pomeni, če želi uspešno sodelovati in skupaj z uporabniki soustvarjati rešitve problemov, s katerimi se spopadajo.

8. USKLAJEVANJE DELOVNEGA IN POKLICNEGA ŽIVLJENJA

V tem sklopu so predstavljene spremenljivke, ki merijo uspešnost usklajevanja delovnega in poklicnega življenja na podlagi tega, ali anketiranci rabijo pomoč pri družinskih opravilih, oziroma kako pogosto jo potrebujejo, kako močno vplivajo delovne obremenitve na njihovo družinsko življenje, ali nosijo delo domov oziroma morajo delo opravljati tudi izven delovnega časa in kako preživljajo prosti čas.

Tabela 4.36: Uspešnost usklajevanja delovnega in družinskega življenja (UDDZ1)

Uspešnost usklajevanja delovnega in družinskega življenja		
	Frekvenca	Odstotek
Da	53	58,2
Včasih	37	40,7
Ne	1	1,1
Skupaj	91	100,0

Le 1 % vseh anketiranih je mnenja, da delovnega in družinskega življenja ne usklajuje uspešno. To je odličen rezultat, med drugim tudi zaradi tega, ker jih kar 58 % meni, da je njihovo usklajevanje uspešno, 40 % pa jih je mnenja, da včasih delovno in družinsko oživljenje lahko usklajajo, včasih pa ne. Ampak pri tem vprašanju lahko naletimo na problem, ki se nanaša na subjektivno oceno tega, kaj za koga pomeni uspešno usklajevanje

delovnega in družinskega življenja. Ravno zaradi tega je to področje bolj primerno preveriti z rezultati, prikazanimi v naslednjih tabelah.

Tabela 4.37: Pogostost potrebe po pomoči pri družinskih opravilih (UDDZ2)

Pogostost vrednotimo na lestvici od 1 do 5, kjer 1 pomeni zelo pogosto in 5 nikoli.

	1	2	3	4	5	$\bar{x}$	s	KAS	KSPL
Pogostost potrebe po pomoči	5	6	33	30	17	3,527	1,047	-0,490	0,065
	5,5 %	6,6 %	36,3 %	33,0 %	18,7 %				

Kako pogosto zaradi našega poklicnega življenja potrebujemo pomoč drugih oseb pri družinskih opravilih, med katera spadajo tako gospodinjska opravila kot varstvo otrok, je spremenljivka, ki zagotovo kaže na to, koliko smo z delovnim življenjem (pre)obremenjeni, in zato je usklajevanje z družinskim življenjem težje. Če pogledamo tabelo 4.37., lahko vidimo, da na podlagi vzorca v socialnem delu s tem ni prevelikih težav. Povprečna vrednost 3,5 kaže na to, da v povprečju pomoč potrebujejo včasih, kar je razumljivo, se pa tudi bolj nagiba k pozitivni strani lestvice, kar pravi, da pomoči ne potrebujejo. Kar tretjina jih je odgovorila, da pomoč potrebujejo redko, in skoraj 20 %, da pomoči ne potrebujejo nikoli. To kaže na izjemno dobro usklajevanje družinskega in poklicnega življenja, vsaj kar se tiče opravljanja družinskih obveznosti oziroma opravil, med katerimi lahko izpostavimo predvsem varstvo in vzgojo otroka, gospodinjska opravila in skupno preživljanje časa tako z otrokom kot tudi s partnerjem. Ali se pojavljajo razlike glede na to, na katerem sistemskem področju je socialna delavka zaposlena, bom preverila s statističnimi testi v nadaljevanju.

Tabela 4.38: Vpliv delovnih obremenitev na družinsko življenje (UDDZ3)

Vrednotimo ga na lestvici od 1 do 4, kjer 1 pomeni močan vpliv in 4, da ni vpliva.

	1	2	3	4	$\bar{x}$	s	KAS	KSPL
Vpliv delovnih obremenitev	13	34	33	11	2,462	0,886	0,021	-0,686
	14,3 %	37,4 %	36,3 %	12,1 %				

Pod vprašanjem, kako močno delovne obremenitve vplivajo na družinsko življenje, pa ne vzamemo v obzir le časa, namenjenega vzgoji in varstvu otrok, partnerju in gospodinjskim pravilom, temveč tudi vse ostalo, torej vpliv na medsebojne odnose, komunikacijo, preživljanje prostega časa in podobno. Predvidevam, da so zato rezultati pri tem vprašanju nekoliko drugačni in kažejo na določen vpliv delovnih obremenitev na družinsko življenje, saj jih je kar tretjina odgovorila, da delovne obremenitve srednje vplivajo, je pa tudi res, da je tretjina opredelila ta vpliv kot majhen. Preostala tretjina se je porazdelila med tiste, ki vpliva ne opazijo, in tiste, pri katerih je vpliv močan, medtem ko je tistih, ki poročajo o zelo močnem vplivu, za 3 % več kot tistih, ki poročajo o tem, da vpliva delovnih obremenitev na družinsko življenje pri njih ni. Tukaj zopet vzemimo v obzir, da imamo le 4 stopnje vrednotenja na lestvici in bi 5- ali večstopenjska lestvica rezultate lepše in bolj natančno prikazala. Pa vendar če interpretiramo tudi povprečno vrednost, ki je 2,4 in kaže na to, da se jih povprečno več nagiba k temu, da močan vpliv delovnih obremenitev na družinsko življenje obstaja, lahko rečemo, da rezultati tega vprašanja kažejo na nekoliko težje usklajevanje delovnega in družinskega življenja. Še vedno menim, da spremenljivka, ki meri pogostost potrebe po pomoči pri družinskih opravilih, bolje nakazuje na resnično stanje, kar se tiče tega elementa kakovosti delovnega življenja, torej usklajevanja delovnega in družinskega življenja. Zelo pomembno je tudi, da smo pozorni na pogostost opravljanja dela po končanem delavniku, saj takrat svoj čas izkoristimo za delo namesto za družino oziroma svoj prosti čas.

Tabela 4.39: Pogostost opravljanja dela po končanem delavniku (UDDZ5)

Vrednotimo ga na lestvici od 1 do 5, kjer 1 pomeni zelo pogosto in 5 nikoli.

	1	2	3	4	5	$\bar{x}$	s	KAS	KSPL
Nošenje dela domov	7	25	25	25	9	3,044	1,125	0,008	-0,842
	7,7 %	27,5 %	27,5 %	27,5 %	9,9 %				

Ob preverjanju, kako pogosto socialne delavce in delavke zaposlenih na različnih sistemskih področjih nosijo delo domov, je analiza pokazala dokaj enakomerno razporejenost med tistimi, ki to počnejo zelo pogosto ali pogosto, in tistimi, ki tega ne počnejo nikoli ali redko. Povprečna vrednost je natanko 3,0, kar resnično kaže na to, da se

tovrstna situacija pri anketirancih v povprečju dogaja včasih. Vsekakor nam bo glede tega jasno več, ko bomo s statističnimi testi preverjali tudi razlike med sistemskimi področji in ugotavljali, ali je torej zaposlitev na določenem sistemskem področju eden izmed dejavnikov, ki bi lahko vplival na razlike med pogostostjo opravljanja dela po končanem delavniku.

Tabela 4.40: Načini preživljanja prostega časa

	Ne	Da
Gledanje TV	62 68,1 %	29 31,9 %
Hobiji	55 60,4 %	36 39,6 %
Šport	49 53,8 %	42 46,2 %
Meditacija	72 79,1 %	19 20,9 %
Druženje	13 14,3 %	78 85,7 %
Branje knjig	13 14,3 %	78 85,7 %
Ni ga (preutrujenost)	47 51,6 %	44 48,4 %

Med načine preživljanje prostega časa sem uvrstila: gledanje TV (UDDZ6a), različne hobije (UDDZ6b), šport (UDDZ6c), meditacijo in druge oblike sproščanja (UDDZ6d), druženje (UDDZ6e), branje knjig ali obiskovanje kulturnih prireditev ipd. (UDDZ6f), pa tudi možnost, da prostega časa nimajo zaradi preutrujenosti (UDDZ6g). Pri vsakem načinu so lahko izrazili, ali posamezen način za preživljanje prostega časa uporabljajo ali ne.

Po Černigoj-Sadar (1996) naj bi med najbolj pogoste aktivnosti v prostem času prebivalci in prebivalke Slovenije uvrščali gledanje televizije, druženje in različne oblike hobijev ali rekreacije. Skoraj polovica pa naj kakovostnega preživljanja časa ne bi imela, saj si ga ne morejo ali ne znajo organizirati tako, da bi imeli dovolj časa zase. Če to primerjamo z rezultati moje raziskave, lahko vidimo, da gledanje televizije ni pogost način preživljanja prostega časa med socialnimi delavci in delavkami z različnih področij, saj jih je skoraj 70 % odgovorilo, da televizije v prostem času ne gledajo. Med najbolj pogoste načine preživljanja prostega časa spadata druženje in branje knjig ter obiskovanje kulturnih prireditev. Glede na naravo socialnega dela me ti načini preživljanja prostega časa ne presenečajo, saj verjamem, da se zaposleni na tak način najbolj sprostijo. Ker so gledanje televizije in različni hobiji ter ukvarjanje s športom bolj načini preživljanja prostega časa, značilni za mlajše generacije, v naši raziskavi pa je povprečna starost anketirancev 42 let, lahko tudi ti dve spremenljivki na med seboj povežemo. Glede na psihično izčrpanost, ki so jo izrazili, me preseneča, da je odstotek anketirancev, ki se ukvarja s sprostitevniimi tehnikami, nizek. Morda je tudi to eden izmed razlogov, zakaj potem čutijo toliko psihične napetosti in so obremenjeni. Čeprav je, kot že omenjeno, za mnoge tudi druženje s prijatelji, sorodniki ali znanci ali pa branje knjig eden izmed poglavitnih načinov sproščanja. Odvisno, kaj človeka veseli, kaj rad počne in kaj ga v resnici sprošča. Najbolj se mi zdi pri tej spremenljivki merjenja elementa usklajevanja delovnega in družinskega življenja potrebno izpostaviti to, da je skoraj 50 % anketiranih socialnih delavk in delavcev odgovorilo, da prostega časa nimajo zaradi preutrujenosti. Ta podatek se mi zdi zaskrbljujoč, kaže pa tudi na to, da usklajevanje delovnega in družinskega življenja pri opravljanju socialnega dela le ni ravno omogočeno in ta element kakovosti delovnega življenja zadovoljstva zaposlenih ne omogoča v polni meri.

Bom pa v okviru tega sklopa preverila tudi razlike v usklajevanju delovnega in družinskega življenja med različnimi sistemskimi področji na podlagi spremenljivk, ki merita pogostost potrebe po pomoči pri družinskih opravilih in pogostost opravljanja dela po končanem delovniku.

Prej pa si oglejmo še, kako je z omogočanjem dopusta in pogostostjo le-tega.

Tabela 4.41: Dopust, kadarkoli želijo (UDDZ4)

Dopust, kadar želijo		
	Frekvenca	Odstotek
Da	42	46,2
Ne	49	53,8
Skupaj	91	100,0

O tem, ali si lahko socialni delavci zaposleni na različnih sistemskih področjih, vzamejo dopust, kadar želijo, lahko iz rezultatov na podlagi vzorca, prikazanih v tabeli 4.41, rečemo, da je približno v polovici primerov to mogoče, v polovici pa ne. Dopusti in koriščenje le-teh so določeni tudi z različnimi pogodbami, zato lahko morda tudi to izpostavimo kot razlog za takšne rezultate. Bolj pomembno je, kolikokrat si privoščijo oddih in kako ta prosti čas izkoristijo. Preživljanje prostega časa smo že analizirali zgoraj, poglejmo si še, kako pogosto si vzamejo čas za vsaj nekajdnevne počitnice.

Tabela 4.42: Pogostost nekajdnevnih počitnic v zadnjih petih letih (UDDZ7)

Pogostost nekajdnevnih počitnic		
	Frekvenca	Odstotek
Večkrat na leto	52	57,1
Enkrat na leto	38	41,8
Nikoli	1	1,1
Skupaj	91	100,0

Iz tabele 4.42. je razvidno, da si vsi (tisti 1 % lahko glede na vzorec zanemarimo), privoščijo nekajdnevne počitnice vsaj enkrat letno. Še bolje pa je to, da si jih več kot polovica (57,1 %) privošči celo večkrat na leto. Nekajdnevne počitnice posamezniku omogočijo več prostega časa, za katerega sem že povedala, da je izjemno pomemben z vidika vzpostavljanja psihofizičnega ravnotežja, za odmik od težav, s katerimi se vsakodnevno soočamo, za vzpostavljanje in vzdrževanje družinskih odnosov in omogočanje socialnega prostora starševstva, kot je to navedla Černigoj-Sadar (1991).

4.2 PREVERJANJE HIPOTEZ

Postavila sem 8 hipotez na način, da sem zajela vse sklope, torej v določeni meri vse elemente kakovosti delovnega življenja, ki sem jih preverjala. Hipoteze bom preverila, torej potrdila ali ovrgla s pomočjo statističnih testov s 5-% značilnostjo. Torej bom upoštevala 5-% nivo tveganja.

H1: Občutek varnosti zaposlitve se po sistemskih področjih socialnega dela razlikuje.

Občutek o varnosti zaposlitve merim s spremenljivko V5 »*strah pred izgubo zaposlitve*«, kjer anketiranci ocenijo svoj strah na lestvici od 1 do 5, na kateri 1 pomeni, da lahko službo izgubijo že jutri oz. da je strah zelo velik, in 5, da strahu sploh nimajo. Ta lestvica je prekodirana tekom analize tako, da je višje, ko gremo po lestvici, manj strahu. Originalna lestvica je merila strah, prekodirana lestvica pa meri nasprotje strahu, čemur lahko rečemo varnost zaposlitve. Podobno bom naredila še z vsako nadaljnjo ocenjevalno lestvico, ki ne bo tako zastavljena že od začetka. Zanima me tudi, če se povprečna vrednost dane spremenljivke glede na vsa štiri različna sistemska področja dela, torej socialno varstvo, zdravstvo, šolstvo ter gospodarstvo in pravosodje, razlikuje tudi na nivoju cele populacije. Preverila bom torej razliko aritmetičnih sredin za več skupin, kar storim z analizo variance.

Ničelna in alternativna hipoteza se glasita:

$H_0: \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$ Aritmetične sredine vseh štirih skupin so med seboj enake.

Občutek varnosti zaposlitve se po različnih področjih socialnega dela ne razlikuje.

$H_0: \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4$ Vsaj ena aritmetična sredina se razlikuje od ostalih.

Občutek varnosti zaposlitve se po različnih področjih socialnega dela razlikuje.

V naslednji tabeli si bomo najprej ogledali rezultate opisne statistike za vsako sistemsko področje posebej:

Tabela 4.43: Opisna statistika skupin – Strah pred izgubo zaposlitve

	N	$\bar{x}$	s	SE	KAS	SPL
Socialno varstvo	22	3,82	1,006	0,215	-0,219	-1,093
Šolstvo	20	4,10	0,852	0,191	-0,771	0,354
Zdravstvo	21	4,33	0,658	0,144	-0,474	-0,551
Gospodarstvo in pravosodje	28	3,82	0,723	0,137	-0,347	0,352
Skupaj	91	4,00	0,830	0,087	-0,477	-0,350

Na vzorčnih podatkih opazimo, da se po sistemskih področjih aritmetične sredine med seboj le nekoliko razlikujejo, pri vseh je namreč aritmetična sredina zelo blizu 4, takšna kakršna je vrednost skupne aritmetične sredine vseh anketirancev iz vseh sistemskih področij skupaj. Najnižja aritmetična sredina po skupinah je na področju socialnega varstva ter gospodarstva in pravosodja, kar pomeni, da je tam strah najbolj prisoten, to si lahko razlagamo tudi s tem, da je socialno varstvo ena skrajnost, gospodarstvo in pravosodje pa druga skrajnost, kar se tiče pogostosti zaposlovanja socialnih delavk. Socialno varstvo je namreč področje, kjer so socialne delavke zaposlene v večini, zato imajo tam tudi večjo medsebojno konkurenco, saj večina socialnih delavk išče zaposlitev ravno na tem področju. Gospodarstvo in pravosodje pa je tisto sistemsko področje, na katerem je socialno delo v Sloveniji najmanj razvito in je tam zaposlitev za socialno delavko verjetno tudi najtežje dobiti, saj je delovnih mest, namenjenih socialnemu delu na tem področju, izredno malo. Najvišja povprečna vrednost je na področju zdravstva, kar pomeni, da je tam strah prisoten v najmanjši meri. Razlika med najvišjo aritmetično sredino in najnižjo je 0,51, kar ni ravno velika razlika. S statističnim testom pa lahko preverim, če so te razlike dovolj velike, da jim lahko pripišemo statistično pomembnost.

Tabela 4.44: ANOVA – Strah pred izgubo zaposlitve

Vir variiranja	Vsota kvadratov	sp	Povprečna vsota kvadratov	F	p.
Med skupinami	4,153	3	1,384	2,082	0,108
Znotraj skupin	57,847	87	0,665		
Skupaj	62,000	90			

Testna statistika znaša $F = 2,082$ pri stopnji značilnosti $p = 0,108$. Ničelne hipoteze ne morem zavrniti. Glede na rezultate testa pa ne morem trditi, da se povprečna stopnja

občutka varnosti zaposlitve med različnimi sistemskimi področji socialnega dela razlikuje. ($p > 0,05$)

Analiza variance zahteva izpolnitev nekaterih predpostavk. V nadaljnje jih ne bom več opisovala, zgolj preverila. Te so:

- Spremenljivka, ki jo testiramo, mora biti na intervalnem nivoju (v mojem prvem primeru je to izpolnjeno).
- Skupine morajo biti neodvisne (izpolnjeno).
- Neodvisnost opazovanj oz. rezultati meritev so neodvisni drug od drugega (izpolnjeno).
- Ni izrazitih osamelcev (izpolnjeno zaradi ocenjevalne lestvice 1 do 5).
- Spremenljivka mora biti porazdeljena približno normalno (Normalnost ocenimo iz mer asimetričnosti in sploščenosti. Če to ni izpolnjeno, lahko uporabimo Kruskal-Wallisov test).
- Variance spremenljivke po skupinah morajo biti enake (Homogenost preverimo z Levenovim testom. Če se izkaže, da varianci nista homogeni, lahko uporabimo Welchov test).

Preverila bom torej še zadnji dve predpostavki, za kateri še ne morem potrditi, ali sta izpolnjeni.

Normalnost porazdelitve lahko preverim z ustreznimi testi. Ker pa je metoda neobčutljiva na manjše kršitve, bom preverila, če koeficienti asimetričnosti (KAS) in sploščenosti (SPL) ležijo znotraj intervala $(-2,2)$. Ta pogoj je v mojem primeru izpolnjen.

Homogenost varianc po skupinah pa preverim z Levenovim testom:

Tabela 4.45: Test homogenosti varianc - Strah pred izgubo zaposlitve

Levenova statistika	sp1	sp2	p
2,080	3	87	0,109

Test ne kaže, da bi bile variance po skupinah različne ($p = 0,109 > 0,05$), torej je pogoj homogenosti varianc po skupinah izpolnjen. S tem smo se torej prepričali, da so

predpostavke testa v celoti izpolnjene in s tem so tudi rezultati analize variance verodostojni.

Glede na analizo rezultatov raziskovalne hipoteze H1, ki pravi, da se občutek varnosti zaposlitve po različnih področjih socialnega dela razlikuje, ne morem potrditi.

H2: Zadovoljstvo s plačo je povezano s sistemskim področjem socialnega dela (H2a, H2b)

Zadovoljstvo s plačo merim z dvema spremenljivkama, in sicer DP4 in DP5, ki se glasita »Zadovoljstvo z višino plače« in »Primernost višine plače glede na zahtevnost delovnih nalog«. Zadovoljstvo z višino plače merim s tristopenjsko lestvico, kjer 1 pomeni »nezadovoljen«, 2 pomeni »srednje zadovoljen« in 3 pomeni »zelo zadovoljen«. Primernost višine plače glede na zahtevnost dela pa so anketiranci preprosto izrazili z »Da« ali »Ne«.

Hipotezo H2 bom tako preverila v dveh korakih, za vsako spremenljivko posebej.

H2a: Najprej se bom osredotočila na zadovoljstvo z višino plače. Spremenljivko lahko smatramo za številsko, imam pa na žalost samo tri kategorije. Zato sem najprej pomislila na Hi-kvadrat test povezanosti dveh nominalnih spremenljivk. Pri tem se izkaže, da imajo številne celice samo eno ali dve enoti, kar pa je precej resna kršitev predpostavk. Ta problem bi lahko rešila tako, da bi združila kategorije, kar pa v mojem primeru ni možno, saj bi dobila samo eno kategorijo. Zato bom kljub samo trem kategorijam raje uporabila analizo variance, podobno kot pri preverjanju hipoteze H1.

Ničelna in alternativna hipoteza se v tem primeru glasita:

$H_0: \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$ Aritmetične sredine vseh štirih skupin so med seboj enake.

Zadovoljstvo z višino plače se po različnih področjih socialnega dela ne razlikuje.

$H_0: \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4$ Vsaj ena aritmetična sredina se razlikuje od ostalih.

Zadovoljstvo z višino plače se po različnih področjih socialnega dela razlikuje.

Najprej si pogledajmo rezultate opisne statistike.

Tabela 4.46: Opisna statistika skupin – Zadovoljstvo z višino plače

	N	$\bar{x}$	s	SE	KAS	SPL
Socialno varstvo	22	2,00	0,617	0,132	0,000	0,014
Šolstvo	20	2,05	0,510	0,114	0,112	1,649
Zdravstvo	21	2,14	0,655	0,143	-0,145	-0,434
Gospodarstvo in pravosodje	28	1,93	0,378	0,071	-0,859	4,681
Skupaj	91	2,02	0,537	0,056	0,021	0,596

Na vzorčnih podatkih ni opaziti velikih razlik po posameznih sistemskih področjih. Na vseh področjih vidimo, da je aritmetična sredina zelo blizu skupni povprečni vrednosti. Najnižja aritmetična sredina, torej z višino plače so najmanj zadovoljni socialni delavci, zaposleni na področju gospodarstva in pravosodja, medtem ko so najbolj zadovoljni na področju zdravstva, a gre za minimalne razlike, vsi so svoje zadovoljstvo z višino plače namreč povprečno opisali kot »srednje«. Ker področje zdravstva deluje predvsem na ravni države in je področje, ki je že v osnovi bolje zastopano in bolje plačano, lahko sklepamo, da se na tem področju tudi socialne delavke zaposlujejo v državnih organizacijah in ni prisotnosti neprofitnih in podobnih organizacij. To potemtakem lahko vpliva na nekoliko višjo plačo. Gospodarstvo in pravosodje pa zopet lahko izpostavimo kot področje, kjer je socialno delo zapostavljeno in obravnavano kot manj pomembno, sekundarno in zato posledično to lahko vpliva tudi na nižjo plačo. Naslednja tabela prikazuje rezultate testa, s katerim preverim, ali lahko dokažem statistično pomembnost razlik med posameznimi sistemskimi področji v zadovoljstvu z višino plače.

Tabela 4.47: ANOVA - Zadovoljstvo z višino plače

Vir variiranja	Vsota kvadratov	sp	Povprečna vsota kvadratov	F	p.
Med skupinami	0,577	3	0,192	0,660	0,579
Znotraj skupin	25,379	87	0,292		
Skupaj	25,956	90			

Testna statistika znaša $F = 0,660$ pri stopnji značilnosti $p = 0,579$. To pomeni, da ničelne hipoteze ne morem zavrniti. Test pa ni pokazal, da bi se povprečno zadovoljstvo z višino plače po sistemskih področjih dela razlikovalo.

Preveriti moram še predpostavke, ki jih ne morem preveriti zgolj na podlagi podatkov, vidnih v tabeli.

Normalnost porazdelitve: Opazim nekoliko večje kršitve kot pri preverjanju prve raziskovalne hipoteze H1, koeficient sploščenosti na sistemskem področju gospodarstvo in pravosodje namreč znaša 4,681, vsi ostali koeficienti asimetričnosti in sploščenosti pa so dovolj majhni, da se nahajajo znotraj intervala $(-2,2)$.

Če preverim še homogenost varianc:

Tabela 4.48: Test homogenosti varianc - Zadovoljstvo z višino plače

Levenova statistika	sp1	sp2	p
2,130	3	87	,102

Test ne kaže, da bi bile variance po skupinah različne ($p = 0,102 > 0,05$). To pomeni, da je predpostavka o homogenosti varianc po skupinah izpolnjena.

Kljub temu, da sem opazila določene kršitve predpostavk, sklepam, da te niso ekstremne in da so rezultati mojega testa veljavni, in prvega dela hipoteze H2, torej H2a, da se povprečno zadovoljstvo z višino plače po sistemskih področjih dela razlikuje, ne morem potrditi.

H2b: Preveriti moram še drugi del hipoteze H2 oziroma drugo spremenljivko, ki meri zadovoljstvo s plačo, da bi lahko raziskovalni hipotezo v celoti potrdila ali ovrgla. Preverim torej, kako je z zadovoljstvom z višino plače glede na zahtevnost dela. Ker imam v tem primeru samo dve kategoriji, bom drugi del raziskovalne hipoteze H2 preverila s Hi-kvadrat testom povezanosti dveh nominalnih spremenljivk. Ničelna in alternativna hipoteza se v tem primeru glasita:

$H_0: \chi^2 = 0$ Spremenljivki sistemsko področje dela in zadovoljstvo z plačo glede na zahtevnost dela nista povezani.

$H_1: \chi^2 > 0$ Spremenljivki sistemsko področje dela in zadovoljstvo z plačo glede na zahtevnost dela sta povezani.

Podatke najprej predstavim s kontingenčno oziroma križno tabelo. To je dvorazsežna strukturna tabela. Navedla bom dejanske frekvence, teoretične frekvence in strukturne odstotke po vrsticah.

Tabela 4.49: Križna tabela – Višina plače glede na zahtevnost delovnih nalog

		Višina plače glede na zahtevnost delovnih nalog		Skupaj
		Da	Ne	
Socialno varstvo	Dejanske	6	16	22
	Opazovane	5,3	16,7	22,0
	Odstotek	27,3 %	72,7 %	100,0 %
Šolstvo	Dejanske	4	16	20
	Opazovane	4,8	15,2	20,0
	Odstotek	20,0 %	80,0 %	100,0 %
Zdravstvo	Dejanske	6	15	21
	Opazovane	5,1	15,9	21,0
	Odstotek	28,6 %	71,4 %	100,0 %
Gospodarstvo in pravosodje	Dejanske	6	22	28
	Opazovane	6,8	21,2	28,0
	Odstotek	21,4 %	78,6 %	100,0 %
Skupaj	Dejanske	22	69	91
	Opazovane	22,0	69,0	91,0
	Odstotek	24,2 %	75,8 %	100,0 %

Hi-kvadrat test vrednoti povezanost ravno med razlikami med dejanskimi in teoretičnimi frekvencami. Teoretične frekvence so pri tem takšne frekvence, pri katerih spremenljivki sploh ne bi bili povezani. V tabeli lahko opazimo, da so razlike med dejanskimi in teoretičnimi frekvencami majhne. Prav tako lahko opazimo, da se strukturni odstotki po posameznih vrsticah precej malo razlikujejo. To mi daje slutiti, da spremenljivki nista povezani.

Izvedem še Hi-kvadrat preizkus povezanosti teh dveh spremenljivk. Testna vrednost Hi-kvadrat znaša $\chi^2 = 0,642$ pri stopnji značilnosti $p = 0,887$. Ničelne hipoteze torej ne morem zavrniti in ne morem trditi, da sta sistemsko področje socialnega dela in zadovoljstvo z višino plače glede na zahtevnost delovnih nalog med seboj povezani spremenljivki.

Raziskovalne hipoteze H2, ki pravi, da je zadovoljstvo s plačo odvisno od področja systemskega dela, torej po nobenem kriteriju ne morem potrditi.

H3: Zadovoljstvo z ustrezno razporeditvijo in dolžino delovnega časa se po sistemskih področjih dela razlikuje.

Zadovoljstvo z razporeditvijo delovnega časa merim s spremenljivko DP1 »Ustreznost razporeditve delovnega časa«, kjer anketiranci izberejo med odgovoroma Da ali Ne. Zadovoljstvo z dolžino delovnega časa pa merim s spremenljivko DP3 »Zadovoljstvo z dolžino delovnega časa«, kjer anketiranci prav tako izberejo Da ali Ne. Za vsako spremenljivko posebej bom, podobno kot pri preverjanju hipoteze H2b, uporabila Hi-kvadrat test povezanosti dveh nominalnih spremenljivk.

Ničelna in alternativna hipoteza se tako glasita:

$H_0: \chi^2 = 0$ Spremenljivki sistemsko področje dela in zadovoljstvo z razporeditvijo oziroma dolžino delovnega časa nista povezani.

$H_1: \chi^2 > 0$ Spremenljivki sistemsko področje dela in zadovoljstvo z razporeditvijo oziroma dolžino delovnega časa sta povezani.

Če se najprej posvetim zadovoljstvu z ustrezno razporeditvijo delovnega časa, bom najprej prikazala kontingenčno oziroma križno tabelo.

Tabela 4.50: Križna tabela – Zadovoljstvo z razporeditvijo delovnega časa

		Zadovoljstvo z razporeditvijo delovnega časa		Skupaj
		Da	Ne	
Socialno varstvo	Dejanske	18	4	22
	Opazovane	19,8	2,2	22,0
	Odstotek	81,8 %	18,2 %	100,0 %
Šolstvo	Dejanske	20	0	20
	Opazovane	18,0	2,0	20,0
	Odstotek	100,0 %	0,0 %	100,0 %

Zdravstvo	Dejanske	18	3	21
	Opazovane	18,9	2,1	21,0
	Odstotek	85,7 %	14,3 %	100,0 %
Gospodarstvo in pravosodje	Dejanske	26	2	28
	Opazovane	25,2	2,8	28,0
	Odstotek	92,9 %	7,1 %	100,0 %
Skupaj	Dejanske	82	9	91
	Opazovane	82,0	9,0	91,0
	Odstotek	90,1 %	9,9 %	100,0 %

Opazimo lahko, da za vsako področje socialnega dela velja, da je zadovoljstvo z razporeditvijo delovnega časa precej veliko. V vsakem področju je bistveno večji delež tistih, ki so z razporeditvijo zadovoljni, kot pa tistih, ki niso. To sem izpostavila že na podlagi opisne statistike. Na podlagi te tabele pa ne opazimo velikih razlik med temi deleži po posameznih sistemskih področjih dela.

Če želim potrditi hipotezo in izvesti preizkus Hi-kvadrat, naletim na problem, ker je ena celica prazna, nekatere pa imajo zelo malo enot. Ker gre tukaj za kršitev predpostavk, bom morala biti pri interpretaciji rezultata previdna. Nadomestnega testa ne poznam, kategorij pa tudi ne morem združevati med seboj, ker je tabela premajhna.

Vrednost Hi-kvadrat preizkusa znaša $\chi^2 = 4,585$ pri stopnji značilnosti $p = 0,205$. Ničelne hipoteze ne morem zavrniti, kar pomeni, da nisem uspela dokazati, da sta spremenljivki povezani. Če razmislim, kaj pomeni kršitev predpostavk za moj test: če bi ničelno hipotezo zavnila in na osnovi tega sklepala, da sta spremenljivki povezani, bi ta kršitev predpostavk moj rezultat postavila pod vprašaj. Ker pa povezanosti ne morem dokazati, pa kršitev predpostavk ne predstavlja tako velikega problema.

Posvetim se še zadovoljstvu z dolžino delovnega časa. Kontingenčna tabela je zdaj videti tako:

Tabela 4.51: Križna tabela – Zadovoljstvo z dolžino delovnega časa

		Zadovoljstvo z dolžino delovnega časa		Skupaj
		Da	Ne	
Socialno varstvo	Dejanske	15	7	22
	Opazovane	16,4	5,6	22,0
	Odstotek	68,2 %	31,8 %	100,0 %
Šolstvo	Dejanske	15	5	20
	Opazovane	14,9	5,1	20,0
	Odstotek	75,0 %	25,0 %	100,0 %
Zdravstvo	Dejanske	16	5	21
	Opazovane	15,7	5,3	21,0
	Odstotek	76,2 %	23,8 %	100,0 %
Gospodarstvo in pravosodje	Dejanske	22	6	28
	Opazovane	20,9	7,1	28,0
	Odstotek	78,6 %	21,4 %	100,0 %
Skupaj	Dejanske	68	23	91
	Opazovane	68,0	23,0	91,0
	Odstotek	74,7 %	25,3 %	100,0 %

V tem primeru je delež tistih, ki so zadovoljni, manjši kot pri razporeditvi delovnega časa. Iz strukturnih odstotkov pa vidim, da ni opaziti večjih razlik med različnimi sistemskimi področji. Veseli me tudi dejstvo, da ni nobene celice, ki bi imela manj kot 5 enot in s tem nisem kršila nobene predpostavke. Vrednost preizkusa Hi-kvadrat znaša $\chi^2 = 0,743$ pri stopnji značilnosti $p = 0,863$. Ničelne hipoteze ne morem zavrniti in s tem nisem uspela dokazati, da so razlike v zadovoljstvu z dolžino delovnega časa glede na različna področja socialnega dela.

Glede na rezultata obeh preizkusov Hi-kvadrat lahko zaključim, da ne morem trditi, da se zadovoljstvo z delovnim časom povezuje s sistemskim področjem socialnega dela.

Raziskovalne hipoteze H3, ki pravi, da se zadovoljstvo z ustrezno razporeditvijo in dolžino delovnega časa po sistemskih področjih dela razlikuje, tako ne morem potrditi.

H4: Intenzivnost doživljanja stresa se po sistemskih področjih dela razlikuje.

Intenzivnost doživljanja stresa merim z dvema spremenljivkama, in sicer s spremenljivko VZ4, kjer anketiranci na lestvici od 1 do 5 ocenjujejo, kako pogosto se soočajo s stresnimi situacijami, kjer 1 pomeni nikoli in 5 zelo pogosto, in s spremenljivko VZ5_skupno, ki predstavlja število vseh simptomov stresa, ki so jih anketiranci navedli v seriji vprašanj VZ5a, VZ5b in VZ5c, ki kažejo na posledice stresa v treh različnih skupinah, ki so telesni znaki, duševni znaki in težave v medsebojnih odnosih, kjer 1 pomeni »DA« in 0 pomeni »NE«. Spremenljivka število vseh simptomov stresa je tako preprost seštevek vseh ustreznih spremenljivk.

Ker imam tokrat dve številski spremenljivki, bom raziskovalno hipotezo H4 poskušala preveriti s pomočjo analize variance, podobno kot raziskovalni hipotezi H1 in H2.

Ničelna in alternativna hipoteza se zopet za vsako spremenljivko posebej glasita:

$H_0: \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$ Aritmetične sredine vseh štirih skupin so med seboj enake.

Intenzivnost doživljanja stresa se po različnih področjih socialnega dela ne razlikuje.

$H_0: \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4$ Vsaj ena aritmetična sredina se razlikuje od ostalih.

Intenzivnost doživljanja stresa se po različnih področjih socialnega dela razlikuje.

Najprej si pogledjmo rezultate opisne statistike:

Tabela 4.52: Opisna statistika skupin – Intenzivnost stresa

Občutek pogostosti stresa	N	$\bar{x}$	s	SE	KAS	SPL
Socialno varstvo	22	4,05	0,844	0,180	-0,614	0,031
Šolstvo	20	3,85	0,671	0,150	0,177	-0,548
Zdravstvo	21	4,19	0,873	0,190	-0,902	0,322
Gospodarstvo in pravosodje	28	3,64	1,162	0,220	-0,450	-1,271
Skupaj	91	3,91	0,939	0,098	-0,646	0,352
Število simptomov stresa	N	$\bar{x}$	s	SE	KAS	SPL
Socialno varstvo	22	6,41	2,806	0,598	0,063	0,074
Šolstvo	20	4,95	3,069	0,686	1,218	1,061
Zdravstvo	21	5,95	2,819	0,615	0,867	0,644
Gospodarstvo in pravosodje	28	4,82	2,803	0,530	-0,064	-0,681
Skupaj	91	5,49	2,900	0,304	0,421	-0,069

Izrazitih razlik po posameznih sistemskih področjih socialnega dela na podlagi opisne statistike ne opazim. Glede na povprečne vrednosti po področjih lahko opazim, da je nekoliko pogostejše doživljanje stresnih situacij na področju zdravstva, najbolj redko pa na področju gospodarstva in pravosodja. Zdravstvo je zagotovo področje, ki rešuje bolj občutljive težave uporabnikov kot gospodarstvo, ki je največkrat tržno usmerjeno. Delo socialnega delavca, ki zajema soustvarjanje rešitev pri mnogih, za posameznika bolj občutljivih, težavah je torej na področju zdravstva tem verjetno bolj pogosto izpostavljeno kot na področju gospodarstva. A razlike so majhne. Na prvi pogled so večje razlike pri številu simptomov stresa, vendar so v tem primeru tudi standardni odkloni večji. Največ simptomov stresa se na podlagi vzorca pojavlja v socialnem varstvu, najmanj pa v gospodarstvu.

Preverila bom obe spremenljivki z analizo variance in tako ugotovila, ali gre za statistično pomembne razlike pri eni ali drugi spremenljivki. Naslednji tabeli prikazujeta rezultate testov:

Tabela 4.53: ANOVA - Intenzivnost stresa

	Vir variiranja	Vsota kvadratov	sp	Povprečna vsota kvadratov	F	p
Doživljanje stresnih situacij	Med skupinami	4,125	3	1,375	1,592	0,197
	Znotraj skupin	75,171	87	0,864		
	Skupaj	79,297	90			
Število simptomov stresa	Med skupinami	41,420	3	13,807	1,679	0,177
	Znotraj skupin	715,328	87	8,222		
	Skupaj	756,747	90			

Pri obeh spremenljivkah so razlike statistično neznačilne. ($F = 1,592$ oz. $F = 1,679$, $p = 0,197$ in $p = 0,177$). To pomeni, da ne morem dokazati, da se intenzivnost doživljanja stresa po različnih sistemskih področjih dela kakorkoli razlikuje.

Poglejmo si še, kako je z preverjanjem predpostavk testa. Odstopanja od normalne porazdelitve niso posebej izrazita, ker so vsi koeficienti asimetričnosti in sploščenosti na intervalu $(-2,2)$. Homogenost varianc pa preverim z Levenovim testom:

Tabela 4.54: Test homogenosti varianc - Intenzivnost stresa

	Levenova statistika	sp1	sp2	p
Doživljanje stresnih situacij	3,699	3	87	0,015
Število simptomov stresa	0,065	3	87	0,978

Pri spremenljivki število simptomov stresa ne opazim razlik med variancami po skupinah ($p = 0,978$), medtem ko pri spremenljivki doživljanje stresnih situacij lahko trdim, da variance po posameznih skupinah niso enake, saj je $p < 0,05$ ($p = 0,015$). Pri preverjanju prve spremenljivke je prišlo do kršitve predpostavk, zato naredim še, kot že omenjeno pri razlagi predpostavk, Welchovo različico analize variance, ki na nehomogenost varianc ni občutljiva, da preverim, ali razlike med doživljanjem stresnih situacij res niso statistično značilne, tako kot je to pokazala analiza variance.

Tabela 4.55: Welchov test - Doživljanje stresnih situacij

	statistika	sp1	sp2	p
Welch	1,383	3	47,968	0,259

Tudi po tej različici testa sem prišla do enakih rezultatov. Ker sem izpolnila vse zahtevane predpostavke, imam rezultate testa analize variance za veljavne.

Raziskovalne hipoteze H4, ki pravi, da se intenzivnost stresa po posameznih sistemskih področjih razlikuje, tako nisem uspela potrditi.

H5: Stopnja cenjenja dela se po sistemskih področjih razlikuje.

Cenjenje dela merimo s spremenljivkami PRD5a,b,c,d. Pri vsaki od spremenljivk so anketiranci na lestvici od 1 do 5 ocenili, koliko se njihovo delo ceni. Pri tem 1 pomeni nič, 5 pa zelo. Pri prvi spremenljivki sem spraševala, koliko je njihovo delo cenjeno s strani sodelavcev, pri drugi s strani nadrejenih, pri tretji s strani uporabnikov in pri zadnji s strani bližnjih. Podobno kot že nekaj hipotez prej bom tudi to hipotezo poskušala potrditi z analizo variance.

Za vsako spremenljivko posebej se ničelna in alternativna hipoteza glasita:

$H_0: \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$ Aritmetične sredine vseh štirih skupin so med seboj enake.

Stopnja cenjenja dela se po različnih področjih socialnega dela ne razlikuje.

$H_0: \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4$ Vsaj ena aritmetična sredina se razlikuje od ostalih.

Stopnja cenjenja dela se po različnih področjih socialnega dela razlikuje.

Najprej si oglejmo rezultate opisne statistike.

Tabela 4.56: Opisna statistika skupin - Cenjenje dela

Cenjenje dela s strani sodelavcev	N	$\bar{x}$	s	SE	KAS	SPL
Socialno varstvo	22	4,36	0,581	0,124	-0,212	-0,621
Šolstvo	20	4,45	0,605	0,135	-0,583	0,459
Zdravstvo	21	4,62	0,590	0,129	-1,319	0,989
Gospodarstvo in pravosodje	28	4,18	0,612	0,116	-0,051	-0,083
Skupaj	91	4,38	0,610	0,064	-0,443	-0,631

Cenjenje dela s strani nadrejenih	N	$\bar{x}$	s	SE	KAS	SPL
Socialno varstvo	22	4,50	0,512	0,109	0,000	-2,211
Šolstvo	20	4,50	0,688	0,154	-1,076	0,083
Zdravstvo	21	4,43	0,598	0,130	-0,476	-0,560
Gospodarstvo in pravosodje	27	4,04	0,649	0,125	-0,033	-0,397
Skupaj	90	4,34	0,639	0,067	-0,450	-0,654
Cenjenje dela s strani uporabnikov	N	$\bar{x}$	s	SE	KAS	SPL
Socialno varstvo	22	4,45	0,739	0,157	-0,999	-0,320
Šolstvo	20	4,35	0,875	0,196	-1,321	1,289
Zdravstvo	21	4,71	0,463	0,101	-1,023	-1,064
Gospodarstvo in pravosodje	28	4,32	0,476	0,090	0,946	-1,201
Skupaj	91	4,45	0,654	0,069	-1,030	1,052
Cenjenje dela s strani bližnjih	N	$\bar{x}$	s	SE	KAS	SPL
Socialno varstvo	22	4,50	0,512	0,109	0,000	-2,211
Šolstvo	20	4,20	0,834	0,186	-1,018	1,080
Zdravstvo	21	4,71	0,561	0,122	-1,920	3,182
Gospodarstvo in pravosodje	28	4,39	0,497	0,094	0,569	-1,817
Skupaj	91	4,45	0,619	0,065	-0,956	1,354

Pri nobeni od spremenljivk ne opazimo velikih razlik. Stopnja cenjenja dela je visoka v vseh štirih primerih. Prikažimo še rezultate testa:

Tabela 4.57: ANOVA – Cenjenje dela

Cenjenje dela s strani:	Vir variiranja	Vsota kvadratov	sp	Povprečna vsota kvadratov	F	p
Sodelavcev	Med skupinami	2,438	3	0,813	2,273	0,086
	Znotraj skupin	31,100	87	0,357		

	Skupaj	33,538	90			
Nadrejenih	Med skupinami	3,716	3	1,239	3,267	0,025
	Znotraj skupin	32,606	86	0,379		
	Skupaj	36,322	89			
Uporabnikov	Med skupinami	2,130	3	0,710	1,697	0,174
	Znotraj skupin	36,397	87	0,418		
	Skupaj	38,527	90			
Bližnjih	Med skupinami	2,863	3	0,954	2,622	0,056
	Znotraj skupin	31,664	87	0,364		
	Skupaj	34,527	90			

Pri cenjenju dela s strani sodelavcev, uporabnikov in bližnjih nisem opazila statistično značilnih razlik ($F = 2,273$ pri $p = 0,086$, $F = 1,697$ pri $p = 0,174$ in $F = 2,622$ pri $p = 0,056$), zato v teh treh primerih ne morem trditi, da se cenjenje dela po sistemskih področjih razlikuje. Pri cenjenju dela s strani nadrejenih pa je opaziti statistično značilne razlike. To pomeni, da s 2,5-% tveganjem trdim, da se cenjenje dela s strani nadrejenih po sistemskih področjih dela razlikuje. Če si bolj podrobno pogledam opisno statistiko, vidim, da najbolj izstopa cenjenje s strani nadrejenih v gospodarstvu in pravosodju, kjer je približno za pol stopnje manjši kot v preostalih treh sistemskih področjih (a kljub temu še vedno visoko, 4,04 na lestvici od 1 do 5). Kljub temu bom naredila še primerjavo po parih s post-hoc testi:

Tabela 4.58: Primerjave po parih (Post-hoc) – Cenjenje dela s strani nadrejenih

Tukey HSD

(I) Sistemsko področje zaposlitve	(J) Sistemsko področje zaposlitve	Povprečna razlika	Std. napaka	p
Socialno varstvo	Šolstvo	0,000	0,190	1,000
	Zdravstvo	0,071	0,188	0,981
	Gospodarstvo in pravosodje	0,463	0,177	0,050

Šolstvo	Socialno varstvo	0,000	0,190	1,000
	Zdravstvo	0,071	0,192	0,982
	Gospodarstvo in pravosodje	0,463	0,182	0,060
Zdravstvo	Socialno varstvo	-0,071	0,188	0,981
	Šolstvo	-0,071	0,192	0,982
	Gospodarstvo in pravosodje	0,392	0,179	0,135
Gospodarstvo in pravosodje	Socialno varstvo	-0,463	0,177	0,050
	Šolstvo	-0,463	0,182	0,060
	Zdravstvo	-0,392	0,179	0,135

Kljub temu, da sem pričakovala razlike v cenjenju dela v gospodarstvu in pravosodju glede na vsa ostala področja, sem razlike dokazala edino med socialnim varstvom in gospodarstvom in pravosodjem ($p = 0,050$, povsod druge razlike niso statistično značilne, $p > 0,05$). Razlogi za te razlike se zagotovo lahko najdejo v tem, kar sem omenila že pri opisni statistiki. Socialno varstvo je primarno področje socialnega dela, medtem ko je na področju gospodarstva in pravosodja socialno delo sekundarna dejavnost in vlogo vodilnih poklicev prevzamejo druge profesije, zato je na tem področju tudi s strani nadrejenih možno občutiti nižje cenjenje dela socialnih delavcev in tako njihovem delu pripisujejo manjšo pomembnost kot delu ostalih strokovnjakov na tem področju. Na področju socialnega varstva bi se to težko zgodilo, saj večino tam zaposlenih predstavljajo socialni delavci in socialne delavke, socialni delavci na tem področju tudi usmerjajo razvoj dejavnosti in v večini primerov tudi zasedajo vodilna mesta. Na tem področju se torej nadrejeni, ki je po veliki možnosti tudi sam socialni delavec, zaveda pomembnosti socialnega dela kot poklica verjetno bolj kot na področju gospodarstva in pravosodja, kjer bolj pomemben položaj, kot že omenjeno, zasedajo drugi poklici in so glavni usmerjevalci razvoja na tem področju.

Lotim se še preverjanja predpostavk. Najprej se osredotočim na normalnost porazdelitve. Tokrat opazim nekoliko bolj izrazite kršitve. Pri sistemskem področju socialno varstvo je pri cenjenju dela s strani nadrejenih in strani bližnjih koeficient sploščenosti -2,211. Ker pa je koeficient asimetričnosti povsem enak 0, smatram, da odstopanje v teh dveh primerih ni veliko. Večji problem pa je pri cenjenju dela s strani bližnjih, kjer je koeficient sploščenosti 3,182, pa tudi koeficient asimetričnosti znaša -1,92. Zato bom za vsak slučaj samo za cenjenje dela s strani bližnjih naredila še neparametrični test (Kruskal-Wallisov test).

Tabela 4.59: Kruskal-Wallisov test – Cenjenje dela s strani bližnjih

	Cenitev dela - Bližnji
Hi-kvadrat	7,367
sp	3
p	0,061

Dobili smo podoben rezultat kot pri klasični analizi variance, razlike niso statistično značilne ($p = 0,061$).

Če si ogledamo še homogenost varianc:

Tabela 4.60: Test homogenosti varianc – Cenjenje dela

Cenjenje dela s strani:	Levenova statistika	sp1	sp2	p
Sodelavcev	0,311	3	87	0,817
Nadrejenih	1,215	3	86	0,309
Uporabnikov	5,372	3	87	0,002
Bližnjih	1,855	3	87	0,143

Nikjer razen pri cenjenju dela s strani uporabnikov ne opazimo statistično značilnih razlik v smislu homogenosti varianc ($p = 0,817$, $p = 0,309$ in $p = 0,143$). Pri cenjenju dela s strani uporabnikov pa lahko trdimo, da variance niso homogene ($p = 0,002$). Zato bom za ta primer naredila še Welchovo različico analize variance, ki na omenjeno kršitev ni občutljiva:

Tabela 4.61: Welchov test - Cenjenja dela s strani uporabnikov

	statistika	sp1	sp2	p
Welch	2,898	3	44,410	0,045

V tem primeru sem dobila drugačen rezultat kot pri klasični analizi variance. Testna statistika znaša 2,898 pri stopnji značilnosti $p = 0,045$. To pomeni, da s 4,5-% tveganjem trdim, da se cenjenje dela s strani uporabnikov po sistemskih področjih dela razlikuje.

Dokazala sem tudi, da se cenjenje dela med sistemskimi področji razlikuje s strani nadrejenih, najbolj v sistemskem področju gospodarstvo in pravosodje glede na področje socialnega varstva.

Raziskovalno hipotezo H5, ki pravi, da se stopnja cenjenja dela po sistemskih področjih razlikuje, sem tako delno potrdila.

H6: Intervizija oz. supervizija je preredek način razreševanja konfliktov

To hipotezo bom preverila za vse podatke, ne glede na sistemska področja. Zanima me celotna slika, ne pa razlike po sistemskih področjih. Za ilustracijo bom razmere po sistemskih področjih predstavila le z opisno statistiko, brez statističnega sklepanja.

Spremenljivka, s katero merim razreševanje konfliktov z intervizijo oz. supervizijo, je spremenljivka MO3 »Način reševanja konfliktov«, kjer so na voljo 4 kategorije: zasebni pogovor, intervizija oz. supervizija, sestanek, nimamo posebnega načina. Priporočljivo je, da je intervizija oz. supervizija večinski način razreševanja večjih konfliktov. Delež tega razreševanja konfliktov bi torej moral biti večji od 50 %. Hipotezo bom preverila s testom deleža, kjer se ničelna in alternativna hipoteza glasita:

$H_0: \pi = 0,5$ Delež reševanja konfliktov z intervizijo oz. supervizijo je 50 % ali več.

$H_1: \pi < 0,5$ Delež reševanja konfliktov z intervizijo oz. supervizijo je manjši od 50 %.

Najprej si oglejmo strukturne odstotke na vzorčnih podatkih:

Tabela 4.62: Način reševanja konfliktov

	Frekvenca	Odstotek
Zasebni pogovor	46	50,5
Intervizija oz. supervizija	9	9,9
Sestanek	22	24,2
Ni posebnega načina	14	15,4
Skupaj	91	100,0

Vidimo, da je od vseh načinov reševanja konfliktov intervizija oz. supervizija najbolj redki način razreševanja konfliktov, kar sem opazila in poudarila že na podlagi opisne statistike. Na vzorcu je takšnih primerov samo slabih 10 %, kar je daleč pod zaželenimi 50 %.

Čeprav sta intervizija in supervizija prvotno namenjeni izobraževanju znotraj profesije, sta v socialnem delu intervizija in supervizija tudi tisti, ki lahko pomagata pri reševanju konfliktov. Intervizija in supervizija sta odličen način za reševanje težav z uporabniki ter krepitev medsebojnih odnosov in komunikacije s sodelavci, saj skozi proces intervizije oziroma supervizije iščemo lastne rešitve ob težavah, na katere naletimo pri delu in se tudi bolj učinkovito soočamo s stresom.

Če pogledamo še testno statistiko, ta znaša $z = -12,82$ pri stopnji značilnosti $p = 0,000$.¹ Ničelno hipotezo lahko zavrnem in tako z neznatnim tveganjem trdim, da je delež reševanja konfliktov z intervizijo oz. supervizijo manjši od 50 %.

Raziskovalno hipotezo H6, da je intervizija oziroma supervizija preredek način razreševanja konfliktov, sem tako uspela potrditi.

H7: Izziv vsebine dela se po sistemskih področjih socialnega dela razlikuje.

Izziv vsebine dela merimo s spremenljivkami od IVD1 do IVD4. Pri preverjanju te hipoteze bom vključila le spremenljivke IVD1, IVD2 in IVD4, ker imajo samo te tri spremenljivke lestvico od 1 do 5. Spremenljivka IVD3 pa je nominalna in kot taka ni primerna za preverjanje naše hipoteze. Spremenljivka IVD1 opisuje zanimivost dela, ovrednoteno na lestvici od 1 do 5, kjer 1 pomeni zelo nezanimivo in 5 zelo zanimivo delo. Spremenljivka IVD2 opisuje pogostost ustvarjalnosti pri delu, ovrednoteno na lestvici od 1 do 5, kjer 1 pomeni nikoli in 5 pomeni vedno. Spremenljivka IVD4 pa opisuje možnost dodatnega izobraževanja in usposabljanja na lestvici od 1 do 5, kjer 1 pomeni zelo slabe možnosti, 5 pa zelo dobre možnosti. Podobno kot že nekaj hipotez prej bomo tudi to hipotezo poskušala potrditi z analizo variance. Za vsako spremenljivko posebej se ničelna in alternativna hipoteza glasita:

$H_0: \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$ Aritmetične sredine vseh štirih skupin so med seboj enake.

Stopnja izziva vsebine dela se po različnih področjih socialnega dela ne razlikuje.

¹ Testno statistiko in stopnjo značilnosti sem izračunala s pomočjo programa Excel. Tukaj navajam samo rezultat.

$H_0: \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4$ Vsaj ena aritmetična sredina se razlikuje od ostalih.

Stopnja izziva vsebine dela se po različnih področjih socialnega dela razlikuje.

Najprej si oglejmo rezultate opisne statistike:

Tabela 4.63: Opisna statistika skupin – Izziv vsebine dela

Zanimivost dela	N	$\bar{x}$	s	SE	KAS	SPL
Socialno varstvo	22	4,55	0,671	0,143	-1,221	0,441
Šolstvo	20	4,60	0,598	0,134	-1,245	0,783
Zdravstvo	21	4,57	0,676	0,148	-1,357	0,758
Gospodarstvo in pravosodje	28	4,46	0,693	0,131	-0,942	-0,248
Skupaj	91	4,54	0,655	0,069	-1,115	0,097
Pogostost ustvarjalnosti pri delu	N	$\bar{x}$	s	SE	KAS	SPL
Socialno varstvo	22	3,73	0,550	0,117	-0,109	-0,264
Šolstvo	20	4,15	0,489	0,109	0,462	1,304
Zdravstvo	21	3,71	1,007	0,220	-0,980	1,429
Gospodarstvo in pravosodje	28	4,07	0,813	0,154	-0,136	-1,463
Skupaj	91	3,92	0,763	0,080	-0,634	1,354
Možnosti dodatnega izobraževanja	N	$\bar{x}$	s	SE	KAS	SPL
Socialno varstvo	22	3,36	1,002	0,214	-0,212	0,340
Šolstvo	20	3,50	0,946	0,212	0,000	-0,719
Zdravstvo	21	3,48	1,250	0,273	-0,365	-1,045
Gospodarstvo in pravosodje	28	2,96	1,036	0,196	-0,786	-0,403
Skupaj	91	3,30	1,070	0,112	-0,344	-0,347

Zanimivost dela anketiranci ocenjujejo zelo visoko (na lestvici od 1 do 5 povprečno kar okrog 4,5) in zelo podobno po vseh področjih. Pogostost ustvarjalnosti pri delu je še vedno

zelo visoko ocenjena, vendar ne tako izrazito visoko kot zanimivost dela. Povprečna vrednost področja, kjer so lahko najmanj ustvarjalni v primerjavi z drugimi sistemskimi področji, je 3,71 in se pojavi v zdravstvu, še vedno kaže na to, da so ustvarjali lahko razmeroma pogosto. Najbolj pogosta ustvarjalnost je izražena na področju šolstva, kar sem nekako pričakovala, saj se po navadi ustvarjalnost lahko najbolj pokaže pri delu z otroci in mladimi, pri katerih jo spodbujamo že sami. Opazimo lahko razlike po posameznih področjih, ki so večje kot pri zanimivosti dela, vendar zelo izrazite vseeno niso. Možnost dodatnega izobraževanja pa je pri vseh področjih ocenjena precej nižje, opazimo pa podobne razlike med sistemskimi področji dela kot pri pogostosti ustvarjalnosti pri delu. Najnižje ocenjena možnost dodatnega izobraževanja in usposabljanja je na področju gospodarstva in pravosodja, za katero že tako velja, da je področje, kjer je najmanj zaposlenih socialnih delavcev in je, kar se tiče poklica socialnega dela, pri nas najmanj uveljavljeno. Če povzamemo na splošno, je, kar se tiče vsebin izziva vsebine dela, zanimivost dela najvišje ovrednotena in tam večjih razlik tudi po preverjanju s statističnim testom ne pričakujem, sledi ji ustvarjalnost dela, pri kateri so razlike med posameznimi sistemskimi področji nekoliko večje in je najslabše ovrednoteno področje dodatnega izobraževanja ter usposabljanja, pri katerem se pojavljajo podobne razlike med sistemskimi področji kot pri ustvarjalnosti.

Če z naslednjo tabelo zdaj prikažemo še rezultate testa, s katerim bomo preverili, ali obstajajo statistično pomembne razlike med posameznimi področji:

Tabela 4.64: ANOVA – Izziv vsebine dela

Izziv vsebine dela	Vir variiranja	Vsota kvadratov	sp	Povprečna vsota kvadratov	F	p
Zanimivost	Med skupinami	0,254	3	0,085	0,192	0,902
	Znotraj skupin	38,362	87	0,441		
	Skupaj	38,615	90			
Ustvarjalnost	Med skupinami	3,405	3	1,135	2,013	0,118
	Znotraj skupin	49,056	87	0,564		
	Skupaj	52,462	90			

Možnost dodatnega izobraževanja	Med skupinami	4,696	3	1,565	1,385	0,253
	Znotraj skupin	98,293	87	1,130		
	Skupaj	102,989	90			

Pri nobeni od treh postavk ne morem zavrniti ničelne hipoteze ($F = 0,192$ pri $p = 0,902$, $F = 2,013$ pri $p = 0,118$ in $F = 1,385$ pri $p = 0,253$). To pomeni, da test ne kaže, da bi se vsebine izziva dela med različnimi sistemskimi področji socialnega dela med seboj razlikovale.

Lotim se še preverjanja predpostavk, da bi rezultate, ki sem jih dobila z analizo variance, lahko interpretirala kot veljavne. Najprej se osredotočim na normalnost porazdelitve. Večjih odstopanj od normalne porazdelitve nisem opazila, ker se vsi koeficienti asimetričnosti in sploščenosti nahajajo med -2 in 2, zato zaključim, da je predpostavka o normalnosti porazdelitve izpolnjena.

Če si ogledam še homogenost varianc:

Tabela 4.65: Test homogenosti varianc – Izziv vsebine dela

Izziv vsebine dela	Levenova statistika	sp1	sp2	p
Zanimivost	0,351	3	87	0,788
Ustvarjalnost	3,850	3	87	0,012
Možnost dodatnega izobraževanja	1,287	3	87	0,284

Pri zanimivosti in možnostih dodatnega izobraževanja ne opazim statistično značilnih razlik v smislu homogenosti varianc ($p = 0,788$ in $p = 0,284$). Pri pogostosti ustvarjalnosti pri delu pa lahko trdim, da variance niso homogene ($p = 0,012$). Ker je v tem primeru kršena predpostavka o homogenosti varianc, izvedem samo za pogostost ustvarjalnosti pri delu še Welchovo različico analize variance, ki ni občutljiva na homogenost varianc:

Tabela 4.66: Welchov test - Pogostost ustvarjalnosti pri delu

	statistika	sp1	sp2	p
Welch	2,824	3	46,920	0,049

Dobila sem drugačen rezultat kot pri klasični analizi variance. Razlike so tokrat statistično značilne, stopnja značilnost namreč znaša $p = 0,049$. S tveganjem 4,9 % lahko torej trdim, da se pogostost ustvarjalnosti pri delu med sistemskimi področji razlikuje.

Ker sem dokazala razlike, bom s Post-hoc testi preverila, kako velike te razlike so in med katerimi sistemskimi področji dela, gledano po parih, se pojavljajo:

Tabela 4.67: Primerjave po parih (Post-hoc) - Pogostost ustvarjalnosti pri delu

Tamhane

(I) Sistemsko področje zaposlitve	(J) Sistemsko področje zaposlitve	Povprečna razlika	Std. napaka	p
Socialno varstvo	Šolstvo	-0,423	0,160	0,069
	Zdravstvo	0,013	0,249	1,000
	Gospodarstvo in pravosodje	-0,344	0,193	0,400
Šolstvo	Socialno varstvo	0,423	0,160	0,069
	Zdravstvo	0,436	0,246	0,418
	Gospodarstvo in pravosodje	0,079	0,189	0,999
Zdravstvo	Socialno varstvo	-0,013	0,249	1,000
	Šolstvo	-0,436	0,246	0,418
	Gospodarstvo in pravosodje	-0,357	0,268	0,720
Gospodarstvo in pravosodje	Socialno varstvo	0,344	0,193	0,400
	Šolstvo	-0,079	0,189	0,999
	Zdravstvo	0,357	0,268	0,720

Kljub temu, da sem ugotovila statistično značilne razlike, post-hoc test pri primerjavi vsakega sistemskega področja z vsakim posebej ni odkril statistično značilnih razlik. Najbolj izrazito razliko opazim med socialnim varstvom in šolstvom, ki pa vseeno ni statistično značilna ($p = 0,069$). Razlog verjetno tiči v tem, da je statistična značilnost že pri osnovni hipotezi povsem na meji zavračanja ničelne hipoteze, in še to samo v primeru, če naredim test, ki ni občutljiv na homogenost varianc. Zato moram biti pri trditvi, da pri izražanju ustvarjalnosti pri delu obstajajo razlike med različnimi sistemskimi področji dela, nekoliko zadržana.

Vsesplošno gledano, raziskovalno hipotezo H7, ki pravi, da se izziv vsebine dela po sistemskih področjih socialnega dela razlikuje, lahko delno potrdim.

H8: Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja se po različnih sistemskih področjih socialnega dela razlikuje.

Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja merim s spremenljivkami UDDZ. Teh spremenljivk je 7, osredotočila pa se bomo na dve spremenljivki, in sicer UDDZ2 »Pogostost potrebe po pomoči pri družinskih opravilih« in UDDZ5 »Pogostost opravljanja dela po izteku delovnega časa«. Obe pogostosti so anketiranci lahko ovrednotili na lestvici od 1 do 5, kjer 1 pomeni zelo pogosto in 5 pomeni nikoli. Kot že večino ostalih hipotez, bom tudi to hipotezo preverila s pomočjo analize variance.

Ničelna in alternativna hipoteza se tako glasita:

$H_0: \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$ Aritmetične sredine vseh štirih skupin so med seboj enake.

Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja se po različnih področjih socialnega dela ne razlikuje.

$H_0: \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4$ Vsaj ena aritmetična sredina se razlikuje od ostalih.

Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja se po različnih področjih socialnega dela razlikuje.

Najprej si oglejmo rezultate opisne statistike:

Tabela 4.68: Opisna statistika skupin – Usklajevanje delovnega in družinskega življenja

Pogostost potrebe po pomoči	N	$\bar{x}$	s	SE	KAS	SPL
Socialno varstvo	22	3,95	0,899	0,192	0,095	-1,825
Šolstvo	20	3,40	1,142	0,255	-0,433	-0,599
Zdravstvo	21	3,67	0,856	0,187	-0,313	-0,215
Gospodarstvo in pravosodje	28	3,18	1,124	0,212	-0,546	0,298
Skupaj	91	3,53	1,047	0,110	-0,490	0,065
Pogostost opravljanja dela po izteku del. časa	N	$\bar{x}$	s	SE	KAS	SPL
Socialno varstvo	22	3,27	1,077	0,230	-0,100	-0,391
Šolstvo	20	2,95	1,050	0,235	-0,195	-0,217
Zdravstvo	21	2,62	1,284	0,280	-0,449	0,191
Gospodarstvo in pravosodje	28	3,14	1,297	0,245	-0,284	-0,597
Skupaj	91	3,01	1,197	0,125	-0,300	-0,195

Med različnimi področji socialnega dela je opaziti določene razlike, ki so na prvi pogled videti večje kot pri preverjanju ostalih hipotez. Pri potrebi po pomoči pri družinskih opravilih je na vzorčnih podatkih najslabše stanje v gospodarstvu in pravosodju (3,18), najboljše pa v socialnem varstvu (3,95). Tudi pri pogostosti opravljanja dela po izteku delovnega časa so razlike podobne. Na vzorčnih podatkih je najslabše stanje v zdravstvu (2,62), tam morajo zaposleni socialni delavci najpogosteje opravljati delo izven delovnega časa, najboljše pa v socialnem varstvu (3,27), kjer zaposleni socialni delavci najbolj redko izmed vseh sistemskih področij nosijo delo domov. Opazimo lahko tudi, da je večja pogostost opravljanja dela po izteku delovnega časa kot pa pogostost potrebe po pomoči pri družinskem življenju. Zanimivo je, da je socialno varstvo izpostavljeno pri obeh spremenljivkah, pri obeh je na tem področju situacija najboljša. Če povzamemo, se na podlagi vzorčnih podatkov socialni delavci, zaposleni v socialnem varstvu, soočajo z najmanj težavami, kar se tiče opravljanja družinskih opravil, in tam potrebujejo manj

pomoči kot zaposleni na preostalih sistemskih področjih, medtem ko tudi bolj redko kot ostali nosijo delo domov.

Če pogledam še rezultate testa:

Tabela 4.69: ANOVA – Usklajevanje delovnega in družinskega življenja

Usklajevanje delovnega in družinskega življenja	Vir variiranja	Vsota kvadratov	sp	Povprečna vsota kvadratov	F	p
Pogostost potrebe po pomoči pri družinskem življenju	Med skupinami	8,153	3	2,718	2,612	0,056
	Znotraj skupin	90,528	87	1,041		
	Skupaj	98,681	90			
Pogost opravljanja dela po izteku delovnega časa	Med skupinami	5,294	3	1,765	1,241	0,300
	Znotraj skupin	123,695	87	1,422		
	Skupaj	128,989	90			

Pri nobeni od postavk usklajevanja delovnega in družinskega življenja nisem opazila statistično značilnih razlik ($F = 2,612$ pri $p = 0,056$, $F = 1,241$ pri $p = 0,300$). To pomeni, da kljub opaznim razlikam na vzorčnih podatkih ne moremo trditi, da se usklajevanje delovnega in družinskega življenja po različnih področjih socialnega dela razlikuje. Smo pa pri pogosti potrebe po pomoči pri družinskih opravilih zelo blizu temu, da bi ta del hipoteze lahko potrdili.

Preveriti moram še predpostavke. Če se najprej osredotočim na normalnost porazdelitve, ne opazim zelo izrazitih razlik, vsi koeficienti asimetričnosti in sploščenosti namreč ležijo na intervalu $(-2,2)$, zato predpostavim, da je predpostavka o normalnosti porazdelitve spremenljivke po skupinah izpolnjena.

Če si ogledam še homogenost varianc:

Tabela 4.70: Test homogenosti varianc – Usklajevanje delovnega in družinskega življenja

Usklajevanje delovnega in družinskega življenja	Levenova statistika	sp1	sp2	p
Pogostost potrebe po pomoči pri družinskem življenju	0,696	3	87	0,557
Pogostost opravljanja dela po izteku delovnega časa	1,465	3	87	0,230

Pri nobeni od spremenljivk ne opazim statistično značilnih razlik v smislu homogenosti varianc ($p = 0,557$ in $p = 0,230$). Zato predpostavim, da je predpostavka o homogenosti varianc izpolnjena in so rezultati preverjanja hipoteze H8 s tem veljavni.

Raziskovalne hipoteze H8, ki pravi, da se usklajevanje poklicnega in družinskega življenja po različnih področjih socialnega dela razlikuje, ne moremo potrditi.

5 SKLEPI

1. Večino zaposlenih v socialnem delu ne glede na sistemsko področje predstavlja ženski del populacije.
2. Povprečna starost socialnih delavk, zajetih v moji raziskavi, zaposlenih na različnih sistemskih področjih je visoka, tako kot tudi delovna doba, ki je v več kot polovici primerov 15 let ali več.
3. Manj kot tretjina vseh anketiranih socialnih delavk na različnih sistemskih področjih ima višjo stopnjo izobrazbe od dodiplomskega študija, kar kaže na dokaj nizek odstotek tistih, ki so študij socialnega dela nadaljevali še na višji ravni izobraževanja. Ne gre pozabiti, da je Fakulteta za socialno delo začela magistrski in doktorski študij razvijati šele leta 2003, ko je več kot pol anketiranih študij socialnega dela že zaključilo, oziroma so se že zaposlili. Pa vendar bi lahko izobraževanje, v kolikor bi želeli in po tem imeli potrebo, lahko dopolnjevali tudi pozneje, ko je bil magistrski in doktorski študij omogočen.
4. Varnost zaposlitve je pri socialnem delu na vseh sistemskih področjih dokaj visoka. Socialne delavke so v večini mnenja, da izobrazba, ki jo imajo, ustreza njihovem delovnemu mestu. Večina jih ima zaposlitev za nedoločen čas, strah pred izgubo zaposlitve pa je zelo nizek, oziroma ga skorajda ne občutijo. Poleg tega je verjetnost, da bodo morali iskati drugo zaposlitev, izjemno majhna. Sklepam tudi, da se anketiranci v zvezi s svojo zaposlitvijo počutijo varni zaradi visokega deleža zaposlitev za nedoločen čas, dolge delovne dobe in ustrezne izobrazbe. Občutek varnosti zaposlitve se po različnih sistemskih področjih socialnega dela ne razlikuje in je povsod visok.
5. Z višino plače so socialne delavke povprečno zadovoljne. V primeru, ko plačo primerjajo z zahtevnostjo delovnih nalog, ki jih opravljajo, pa se jim zdi le-ta v večini primerov neprimerna. Sklepam, da se tak odziv pojavi zaradi razsežnosti nalog, ki jih morajo socialne delavke opravljati. Razlik med različnimi sistemskimi področji socialnega dela, kar se tiče zadovoljstva s plačo, ni. Lahko torej sklepamo, da ne glede na to, na katerem področju, ali je to zdravstvo, šolstvo, socialno varstvo, gospodarstvo ali pravosodje, socialne delavke s plačo niso zadovoljne, glede na to, kako zahtevne delovne naloge imajo, in bi glede tega morali kaj spremeniti.

6. Socialnim delavkam razporeditev delovnega časa ustreza. Tudi s trajanjem delovnega časa so v večji meri zadovoljne, a je zadovoljstvo nekoliko manjše kot pri ustreznosti razporeditve časa. Več kot 90 % jih namreč dela 8 ur ali več, a imajo veliko avtonomije pri razporejanju svojega delovnega časa in zelo visoko stopnjo avtonomije pri razporejanju svojih delovnih nalog. Razlik med sistemskimi področji, kar se tiče zadovoljstva z razporeditvijo in trajanjem delovnega časa, nisem uspela dokazati, kar pomeni, da lahko sklepam, da socialnim delavkam, ne glede na to, na katerem sistemskem področju so zaposlene, delovni čas ne povzroča nezadovoljstva in pri tem elementu ni potrebnih večjih sprememb.
7. Socialne delavke pogosto čutijo psihično izčrpanost, ki je tako močna, da si jih mora velik delež zaradi tega vzeti dopust ali pa oditi na bolniško. Kljub temu, da je pri socialnih delavkah v veliki meri prisotna tudi fizična izčrpanost, ta ni tako močna, da bi si morali vzeti takšen ali drugačen premor od dela in bi to vplivalo na njihovo zdravje. Psihična izčrpanost je torej za socialno delo bolj značilna kot dejavnik, ki vpliva na zaposlene in kakovost njihovega delovnega življenja. Doživljanje stresnih situacij je pri socialnih delavkah prisotno, a tega ne ocenjujejo v tako veliki meri, kot izražajo prisotnost simptomov stresa. Sklepam, da bi zaradi tega lahko prišlo, zato ker morda nekateri niso dovolj občutljivi za prepoznavanje lastne izpostavljenosti stresnim situacijam, vedo pa, kakšne fizične, psihične ali socialne posledice občutijo. Kot prisotne simptome stresa najpogosteje navajajo telesne znake, najredkeje pa težave v odnosih. Intenzivnost doživljanja stresa, torej pogostost stresnih situacij in simptomov stresa, se po posameznih sistemskih področjih ne razlikuje. Sklepam lahko torej, da so socialne delavke, ne glede na to, kje so zaposlene, izpostavljene stresu in psihični, v nekoliko manjši meri pa tudi fizični izčrpanosti. Pri zaposlenih socialnih delavkah bi torej morali omogočiti višjo stopnjo zdravja pri delu.
8. Socialne delavke se s strani nadrejenih počutijo enakovredno obravnavane, njihovi predlogi in mnenja so v veliki meri upoštevani občasno, torej so v zadostni meri vključene v proces dela na način podajanja predlogov nadrejenim. Pošteno obravnavanje in participacija pri socialnih delavkah, zaposlenih na različnih sistemskih področjih, ne predstavljata težav. Ocenjujejo, da njihovo delo, če izbirajo med uporabniki, bližnjimi, sodelavci in nadrejenimi, najmanj cenijo nadrejeni. Na vseh sistemskih področjih je stopnja cenjenja dela dokaj visoka. Cenjenje dela po sistemskih področjih dela se dokazano razlikuje pri cenjenju dela s strani nadrejenih

med področjem gospodarstva in pravosodja ter področjem socialnega varstva. Sklepam, da se razlike v cenjenju nadrejenih med tema dvema področjema pojavijo zato, ker je socialno delo na področju socialnega varstva primarna, nosilna dejavnost in so tudi vodje po največji verjetnosti strokovnjaki enake profesije, medtem ko je socialno delo na področju gospodarstva sekundarna dejavnost in so glavni usmerjevalci tega področja strokovnjaki drugih poklicev, za katere delo socialnega delavca v njihovih organizacijah ni enako pomembno ter cenjeno kot delo, ki ga opravlja njihov poklic. Z večjim tveganjem kot v primeru nadrejenih pa je potrjeno tudi pojavljanje razlik med sistemskimi področji socialnega dela v sklopu cenjenja dela s strani uporabnikov. Pri cenjenju dela s strani bližnjih in sodelavcev razlik med sistemskimi področji socialnega dela ni. Ugled in cenjenje socialnega dela kot enakovrednega poklica vsem ostalim bi torej lahko še nekoliko bolj poudarili.

9. Pri svojem delu socialni delavci skoraj vedno sodelujejo z ostalimi strokovnjaki, s sodelavci pa se dobro razumejo. Dobro komunikacijo in odnos imajo socialni delavci iz vseh sistemskih področij tudi z nadrejenimi. Pri razreševanju večjih konfliktov pa najbolj redko uporabljajo intervizijo oziroma supervizijo, ki bi morala biti v poklicih pomoči prisotna v večji meri. V socialnem delu je torej dokazano na splošno intervizija oziroma supervizija preredko uporabljena, zaradi česar lahko sklepamo, da pride do že omenjene psihične izčrpanosti in pojavljajočih se simptomov stresa.
10. Socialnim delavkam, zaposlenim na različnih sistemskih področjih, je njihovo delo zelo zanimivo, kar se ne razlikuje niti po sistemskih področjih. Ustvarjalnost pri delu ocenjujejo kot nekaj, kar jim je pri njihovem delu v veliki meri omogočeno, a tu se pojavijo določene razlike med sistemskimi področji dela. Najbolj izrazita razlika, a še vedno ne morem povsem trditi, da je značilna za celotno populacijo, je med področjem šolstva, kjer je tudi stopnja pogostosti ustvarjalnosti najvišje ocenjena, in področjem socialnega varstva. Možnosti dodatnega izobraževanja in usposabljanja se po različnih sistemskih področjih ne razlikujejo, so pa s tem področjem socialne delavke manj zadovoljne kot z zanimivostjo dela in pogostostjo ustvarjalnosti. Potrebe po zanimivosti dela so torej zadovoljene, prav tako kot potrebe po ustvarjalnosti, čeprav bi na nekaterih področjih npr. socialno varstvo lahko še kaj spremenili, medtem ko možnosti dodatnega izobraževanja in usposabljanja socialnim delavkam niso omogočene v polni meri in lahko, kar se tiče tega področja, razmislimo še o dodatnih ukrepih. Sklepam, da bi bilo zadovoljstvo z možnostmi dodatnega izobraževanja in

usposabljanja lahko višje, v kolikor tudi že omenjene intervizije in supervizije ne bi bile v socialnem delu preredko organizirane. Ker se je veselje do dela izkazalo za najpogostejši motivacijski dejavnik, je iz tega vidika zelo pomembno, da je stopnja zanimivosti in ustvarjalnosti pri delu tako visoka.

11. Socialne delavke se bolj pogosto srečujejo s težavo opravljanja dela po končanem delu kot s potrebo po pomoči pri družinskih opravilih, ki med drugim zajemajo tudi vzgojo in varstvo otrok. V pozitivnem smislu je najbolj izpostavljeno v obeh primerih področje socialnega varstva. Pa vendar kljub majhnim razlikam ne morem trditi, da se pojavljajo značilne razlike med sistemskimi področji dela, kar se tiče usklajevanja delovnega in družinskega življenja. Delovne obremenitve na družinsko življenje socialnih delavk vplivajo, potrebe po pomoči pri družinskih opravilih sicer v večji meri ne izražajo pogosto, a vendar delovne naloge včasih dokončujejo tudi po delovnem času. Zaskrbljujoč je podatek, da velik delež v raziskavi zajetih socialnih delavk prostega časa ne preživlja aktivno, ker so preutrujene ali pa nimajo časa. Si pa vsaj enkrat letno, v veliki večini tudi večkrat na leto vzamejo vsaj nekajdnevni počitek. Sklepamo lahko torej, da bi bilo tudi na področju usklajevanja delovnega in družinskega življenja koristno narediti nekaj premikov na bolje.
12. Socialne delavke bi večinoma želele opravljati delo na tistem sistemskem področju, kjer so tudi trenutno zaposlene, iz česar lahko tudi na podlagi preverjanja preostalih elementov kakovosti delovnega življenja sklepamo, da je zadovoljstvo z delovnim življenjem na vseh sistemskih področjih dokaj visoko. Kot najbolj zaželeno je nekoliko izpostavljeno področje šolstva. Glede na to, da je kot najbolj pogost motivacijski dejavnik med socialnimi delavkami izraženo veselje do dela, na področju šolstva pa omogočena pogostejša ustvarjalnost pri delu, lahko sklepamo, da je tudi to eden izmed razlogov za izbor področja šolstva kot najbolj priljubljenega.
13. Delovno življenje bi pri socialnih delavkah morali na splošno izboljšati v naslednjih elementih: plača, zdravje pri delu, ugled oziroma cenjenje dela, razreševanje večjih konfliktov, možnosti dodatnega izobraževanja in usposabljanja ter usklajevanje delovnega in družinskega življenja. Razlike med sistemskimi področji se ne pojavljajo v veliki meri, v večji meri oziroma dokazano jih opazimo pri cenjenju dela in ustvarjalnosti. Kar se tiče cenjenja dela, je potrebno kot negativno področje izpostaviti gospodarstvo in pravosodje in pozitivno socialno varstvo, kar se tiče ustvarjalnosti pa področje šolstva v pozitivnem smislu in področje socialnega varstva v negativnem smislu.

6 PREDLOGI

1. Visoko povprečno starost zaposlenih socialnih delavk na različnih sistemskih področjih si lahko morda razlagamo tudi z dejstvom, da je pripravništvo za mlade v socialnem delu še vedno težava. Pripravništvo bi tako kot zaposlitev v socialnem delu morali bolj omogočiti tudi mladim. Socialni delavci, ki so dokončali dodiplomski študij in si ne želijo nadaljevati študija, temveč začeti opravljati poklic socialnega dela, bi morali imeti več možnosti za zaposlitev, tudi za nedoločen čas. Načini, s katerimi bi to lahko dosegli, so med drugim že omenjeno spodbujanje pripravništva v organizacijah, tako bi se lahko tudi mladi uvedli v poklic socialnega dela, se izkazali in si povečali možnosti zaposljivosti. Naslednji način je odpiranje novih delovnih mest in na tak način razbremenitev določenih organizacij in zaposlenih. S tem bi zmanjšali brezposelnost, obenem pa povečali učinkovitost zaposlenih. Tudi z dodatnim izobraževanjem in nadaljevanjem študija vsekakor ni nič narobe, nasprotno, tudi to bi morali spodbujati, saj bi tako socialni delavci še nekoliko lažje konkurirali na trgu dela preostalim sorodnim poklicem, ki pogostokrat zasedejo delovno mesto socialnega delavca, četudi njihov poklic ni socialno delo. Razvijanje in podpiranje novih idej delovanja socialnega dela v smislu socialnega podjetništva bi bilo prav tako dobrodošlo, torej omogočanje in vzpostavljanje čim več novih projektov na področju socialnega dela, v katere bi se lahko mladi vključili in začeli graditi svojo poklicno kariero. Več bi bilo potrebno narediti tudi na področju poučevanja o načinih ustvarjanja kariere in spodbujanju raziskovanja socialnih problemov ter novih načinov spopadanja s tem.

Ne glede na to, da je varnost zaposlitve visoka, kar je dober kazalec kakovosti delovnega življenja, moramo ponovno vzeti v obzir dejstvo, da so bile v raziskavo zajete v večini starejše socialne delavke. Kot že omenjeno, je tudi mladim potrebno omogočiti zaposlitev za polni delovni čas in varnost zaposlitve.

2. Delovne naloge, ki jih opravljajo socialni delavci, pogostokrat zajemajo več razsežnosti, od administrativnega dela do dela z ljudmi. Socialni delavci opravljajo občutljivo delo, pri katerem čutijo visoko odgovornost, in zato je potrebno poskrbeti za njihovo učinkovitost pri delu. Učinkovitost pri delu lahko omogočimo, če delovne naloge niso preobsežne in prezahtevne. Delovne naloge posameznih socialnih delavk v različnih organizacijah bi tako lahko bolj razdelili, da nihče

izmed zaposlenih ne bi čutil preobremenjenosti. Zopet se vračam na že omenjen predlog odpiranja in omogočanja novih delovnih mest, da bi že zaposleni lahko določene delovne naloge prenesli na nekoga drugega in se tako sami razbremenili ter opravljali delo bolj učinkovito. Glede na dejavnike, za katere so izrazili, da jih motivirajo, morda torej ni problem v tem, da bi zaradi zahtevnosti nalog morali povišati plače, med drugim pretiranega nezadovoljstva glede plače niti niso izrazili, temveč so le želeli poudariti primernost plače glede na zahtevnost nalog, ki jih imajo. Vredno je torej spremeniti nekaj področju zahtevnosti nalog. Manj, ko bi bili obremenjeni, manjši, ko bi bil obseg delovnih nalog, in bolj, ko bi pri svojem delu lahko bili ustvarjalni, bolj bi jih delo veselilo. Veselje do dela in do delovnih nalog pa bi posledično lahko sprožilo tudi večje zadovoljstvo, kar se tiče plače v primerjavi z zahtevnostjo delovnih nalog. Če vseeno v obzir vzamemo tudi samo višino plačila, bi bilo potrebno predvsem zaposlenim povedati, kako se njihovo plačilo določa in kako se njihovo delo vrednoti, ter jim omogočiti, da so s tem seznanjeni, pri tem pa bi morali imeti pravico izraziti svoje mnenje. Na voljo morajo imeti tudi dovolj informacij, da lahko svoje plačilo za svoje delo primerjajo s plačilom kolegov za podobno ali enako delo in se tako prepričajo, da niso v manjvrednem položaju.

3. V poklicih pomoči, kamor vsekakor spada socialno delo, se zaposleni vsakodnevno srečujejo z uporabniki, ki trpijo in so v takšni ali drugačni stiski. Socialno delo zahteva visok nivo strpnosti, občutljivosti in razumevanja pri opravljanju dela in sodelovanju s takšnim uporabnikom, kar posledično vpliva tudi na njih same. Socialni delavci bi morali biti torej toliko bolj občutljivi na lastno doživljanje stresa. To se jim lahko omogoči z organiziranjem in udeleževanjem različnih delavnic, delovnih skupin, namenjenih samorefleksiji in spopadanju s stresom. Stres povzročajo tudi prevelike zahteve, torej je potrebno socialnim delavcem tudi omogočiti delovne naloge, ki so v okvirju njihovih sposobnosti in le-teh ne presegajo. Tudi sami bi morali imeti možnost opozoriti na to, kdaj se čutijo preobremenjene oziroma kdaj so zahteve presegle njihove sposobnosti. Nagnjenost k stresu je tudi bolj pogosta, če smo pod pritiskom. V organizacijah bi moralo biti poskrbljeno za to, da se problemi na delovnem mestu, težave, na katere naletijo v okviru delovnih nalog, rešujejo sproti. Ne moremo seveda nič proti zahtevam države, ki socialnim delavcem na nekaterih področjih postavlja z zakonom

določene roke, v katerih morajo svoje delo izvesti (npr. pisanje odločb na področju pridobivanja pomoči iz javnih sredstev ipd.), lahko pa bi naredili reorganizacijo, v kateri bi upoštevali to, da je morda na določeni področjih potrebno več zaposlenih in bi se roki za delo lahko izpolnili tako, da bi se delo bolj razdelilo in bi bil vsak posamezni delavec manj obremenjen. Kot potencialni vir stresa se je v eni izmed že omenjenih raziskav pokazal tudi konflikt profesionalno–birokratske vloge oziroma konflikt svetovalne vloge in vloge izvajanja javnih pooblastil. To prav tako zahteva redefinicijo vlog na mikroravni in jasno razmejitve. Pri storitvah, ki iz javnega pooblastila preidejo v svetovanje, bi bilo morda smiselno razmišljati o tem, da bi svetovanje opravljal drug strokovni delavec, kot je to predlagal že Cink (2008). Tudi pri spopadanju s stresom bi vsekakor pomagalo bolj pogosto organiziranje intervizije, kjer bi se socialni delavci lahko posvetovali s kolegi, povedali, kaj jih bremeni, pri čem imajo težave, in s pomočjo ostalih poiskali skupne rešitve ter si tako olajšali položaj, v katerem so se morda znašli in jim povzroča določeno stisko ali preobremenjenost.

4. Da bi se socialno delo bolj cenilo in uživalo večji ugled, bi se moral pomen socialnega dela tudi tam, kjer gostuje oziroma je sekundarna dejavnost, bolj poudarjati. V gospodarstvu in pravosodju bi se morali zavedati, da sta učinkovitost delavca in posledično učinkovitost organizacije odvisni od kakovosti njegovega delovnega življenja. Na kakovost delovnega življenja delavcev pa imajo lahko vpliv ravno socialni delavci, ki zaposlenim pomagajo skozi različne osebne stiske, finančne probleme, nezadovoljstvo z delovnimi pogoji in podobno. Socialni delavci so tisti, ki raziskujejo tovrstne težave pri zaposlenih. Ko skupaj z delavcem soustvarijo rešitev in tako skupaj z njim zvišajo nivo njegovega zadovoljstva z delovnim življenjem, vplivajo tudi na njegovo motivacijo, uspešnost in učinkovitost pri delu. Pogostokrat se mnogi gospodarstveniki ali drugi strokovnjaki ne zavedajo tega vpliva socialnega dela, zato ga obravnavajo kot manjvredno. Na žalost težko vplivamo na nekatere dejavnike, ki prav tako kvarijo ugled socialnega dela, kot so npr. mediji. Na tem področju bi se morda dalo storiti to, da bi v medijih spodbudili prikazovanje primerov dobre prakse, ne le tragične dogodke.
5. Kar se tiče medosebnih odnosov in komunikacije ter razreševanja konfliktov, lahko ostanemo kar pri interviziji in superviziji, glede na to, da je to dokazano tudi preredek način razreševanja večjih konfliktov. Če večjih konfliktov ne rešimo na

najboljši možen način, nas ti še naprej bremenijo, kar zopet povzroča določeno stopnjo stresa in psihično izčrpanost. Intervizijo bi morali organizirati med socialnimi delavci najmanj enkrat do dvakrat mesečno, saj skozi intervizijo lahko socialni delavci iščejo lastne rešitve ob težavah, na katere so morda naleteli in se tako učinkoviteje spopadajo tudi s stresom. Kot se je izrazila tudi Žorga (1996), intervizija pomaga strokovnjakom integrirati tisto, kar delajo, mislijo in občutijo. V kolikor jim to ni omogočeno izraziti vsakodnevno, bi bilo zelo priporočljivo, da bi to lahko storili vsaj enkrat do dvakrat mesečno in se tako razbremenili, nabrali nove moči, pridobili neko novo energijo. Tudi supervizija predstavlja strokovnjaku podporo pri prenašanju obremenitev ob njegovem delu, ki je v prvi vrsti odgovorno, pri sodelovanju in sprejemanju uporabnikovih odločitev in preprečevanju otopelosti ter izgorevanju. Zakaj torej ne bi zaposlenim socialnim delavkam enkrat mesečno omogočili tudi organizirane supervizije, ki bi jim pomagala tako reševati večje konflikte kot preprečevati psihično izčrpanost ter posledično stres. Intervizija in supervizija sta namreč dva odlična načina spopadanja s težkimi situacijami, z lastnimi konflikti, s strokovnimi problemi, prezahtevnostjo nalog ali pa s pomanjkanjem znanja.

6. Vsekakor je torej tudi pri predlogih o tem, kako izboljšati možnosti dodatnega izobraževanja in usposabljanja, potrebno upoštevati predlog pogostejše organizacije intervizije ali supervizije. Organizacija s tem prispeva k dodatni usposobljenosti in izobraževanju v okviru svoje stroke, saj izobraževanje v okviru supervizije ne zajema zgolj teorije temveč tudi praktične izkušnje strokovnjakov na področju socialnega dela. V procesu supervizije namreč bolj usposobljeni strokovnjaki sodelujejo s tistimi, ki se v tem procesu učijo, kako svoje delo lahko opravljajo še učinkovitejše. V okviru tega procesa se torej manj izobraženi, socialni delavci z manj izkušnjami, učijo od bolj izobraženih oziroma tistih z več izkušnjami. Pri izobraževanju prav tako ne smemo zanemariti intervizije, ki socialnim delavcem omogoča pomoč in učenje s strani sodelavcev glede poklicnih izkušenj, težav, s katerim so se srečali v praksi socialnega dela, in tudi nudi podporo ob ustvarjanju ter raziskovanju medosebnih odnosov in lastnega oz. osebnega vedenja. Poleg intervizije in supervizije je socialnim delavcem potrebno omogočiti pridobivanje ustreznih znanj tudi z drugih sorodnih področij, ki jih pri svojem delu potrebujejo, kot so psihologija, sociologija, management, pedagogika, pravosodje ipd.

Velikokrat se lahko zgodi, da socialni delavci določenih znanj nimajo že zaradi usmeritev tekom študija ali pa zaradi opravljanja socialnega dela na drugem področju v preteklosti. Ta izobraževanja jim lahko omogočijo delodajalci z organizacijo različnih seminarjev in delavnic. Vsekakor je potrebno spodbujati in omogočiti diplomantom socialnega dela tudi nadaljnji magistrski študij in predvsem tudi doktorski študij, da bi se stroka socialnega dela in s tem tudi znanje ter usposobljenost socialnih delavcev lahko vedno bolj razvijali

7. Ustvarjalnost v šolstvu je torej najbolj pogosta. Če se vprašamo, zakaj, si lahko hitro odgovorimo, da se v šolstvu verjetno srečujemo z novimi projekti, saj se vse bolj spodbuja tudi ustvarjalnost in izobraževanje otrok. Na takšen način bi tudi na drugih področjih socialnega dela lahko socialnim delavkam večkrat omogočili možnost biti ustvarjalni. Potrebno bi jih bilo spodbujati k raziskovanju, k oblikovanju novih projektov, kreiranju novih teorij na podlagi praktičnih izkušenj, k sodelovanju v različnih dejavnostih. Vse to lahko spodbudi kreativnost in ustvarjalnost v posamezniku, saj se sooča z novimi izzivi in ni le ujet v okove vsakodnevnih, rutinskih delovnih nalog, ki so bile že tolikokrat opravljene, da so pri njihovem opravljanju postali že avtomatizirani. Delodajalci na tem področju lahko naredijo veliko morda tudi z rotacijami delovnih mest in tako spremembo delovnih nalog ter omogočijo posameznikom spoznavanje različnih področij delovanja socialnega dela, v kolikor zaposlenim seveda to ustreza in si želijo novih izzivov. Organizacije morajo tudi vpeljati načrtno ravnanje z idejami zaposlenih in inovacijami, ki so se jih domislili, ter jih tako spodbujati k ustvarjalnosti. Pomembno je, da nadrejeni zaposlenim omogočijo podajanje njihovih idej, predlogov, načrtov in jih tudi upoštevajo ter jih na takšen način spodbudijo k še nadaljnjemu razmišljanju in soustvarjanju. S tem, ko zaposlenega upoštevamo, tudi izpolnimo njegovo potrebo po ustvarjalnosti in samouresničevanju in ga posledično spodbudimo k iskanju novih možnosti. Na ustvarjalnost zelo vpliva tudi motivacija. Raziskati bi bilo potrebno tudi po posameznih organizacijah in tudi pri vsakem posamezniku prepoznati, kaj ga motivira. Na tak način bi lahko nadrejeni vplival na njegovo motiviranost, saj bi v primeru, da posameznika motivira pohvala ali izražanje lastnih sposobnosti, delal na tem, da posamezniku v čim večji meri omogoči prisotnost teh dejavnikov.

8. Pomoč drugih oseb pri opravljanju družinskih opravil, ki zajemajo tako gospodinjska opravila kot predvsem varstvo in vzgojo otrok, ni nič slabega. Dokler ta pomoč ni tako pogosta, da se otrok ali partner počuti zapostavljenega, saj se sami ne moremo v polni meri posvetiti družini in omenjenim dejavnostim. Pri tem je torej potrebno biti pazljiv, da se družinskih aktivnosti ne zapostavlja preveč. Zaposlenim socialnim delavkam na različnih področjih lahko to omogočimo ravno z avtonomijo pri razporeditvi delovnega časa in delovnih nalog, pa tudi z zmanjševanjem obsega delovnih nalog in reorganizacijo dela. Tudi dokončevanje delovnih nalog po delovnem času se namreč pogostokrat pojavi zaradi prevelike obsežnosti dela in to na družinsko življenje vsekakor vpliva, saj potemtakem izven delovnega časa svojega časa, namenjenega družini, ne morejo preživljati kvalitetno. Ukrepi na tem področju so lahko tudi omogočeno varstvo otrok na delovnem mestu, prilagodljiv delavnik zaradi starševstva, organiziranje prostočasnih dejavnosti in druženja tudi izven organizacije, v katerem niso udeleženi le zaposleni temveč tudi njihove družine ipd. Največji poudarek bi morali dati preutrujenosti socialnih delavk za preživljanje aktivnega prostega časa. Razlog za to je verjetno fizična in predvsem psihična izčrpanost, zato se pri tem lahko zopet vrnemo na predloge, namenjene bolj učinkovitemu spopadanju s stresom. Poleg tega morajo tudi delodajalci zaposlenim omogočiti čas, v katerem se lahko popolnoma odklopijo od dela. Tudi sami socialni delavci lahko vplivajo na to, na način, da se izven delovnika s težavami uporabnikov ne ukvarjajo, na način, da se od službe popolnoma »odklopijo«, v prostem času preko telefonov, elektronskih sporočil in podobnega ne preverjajo, kaj se dogaja na delovnem mestu, če to seveda ni nujno (tukaj zopet nastopi vloga delodajalca, ki mora to do neke mere omejiti). Med prostim časom se je potrebno posvetiti tudi negovanju partnerskega odnosa. Pomembno je tudi, da se partnerja uskladiata med seboj na način, da pri obeh ne prihaja istočasno do prevelikih zahtev po razvoju poklicne kariere. Predvsem se mora vsak posameznik tudi sam pri sebi vprašati, kaj ga veseli, kaj poleg strokovnega dela, ki ga opravlja, še želi početi, pri čem se najbolj sprosti, ter si svoj prosti čas organizirati na najboljši možen način.
9. Kar se tiče morebitnih sprememb in podanih predlogov, naj izpostavim tudi posamezna sistemska področja, pri katerih smo lahko na podlagi vzorca videli

določene razlike, in bi bilo določene predloge morda na teh področjih potrebno še bolj poudariti ter upoštevati, četudi razlike niso statistično značilne.

- Na področju socialnega varstva bi bilo zagotovo primerno razmisliti o predlogih, povezanih z zmanjševanjem stresa, saj je bilo na tem področju izpostavljeno največje število prisotnih simptomov stresa pri delu.
- Na področju zdravstva je prav tako stres tisti, ki bi se mu morali posvetiti, saj je bilo za to področje najpogostejše doživljanje stresnih situacij. Poleg tega so socialni delavci na področju zdravstva glede na ostala področja po mojem vzorcu najbolj redko lahko ustvarjalni, zato je na področju zdravstva morda potrebno razmisliti tudi o ukrepih za pogostejše omogočeno ustvarjalnost pri delu. Zdravstvo je za socialne delavce tudi najslabše ocenjeno področje, kar se tiče opravljanja dela izven delovnega časa, torej je tu potrebno razmisliti o omenjenih predlogih reorganizacije dela in delovnih nalog v smislu zmanjšanja njihovega obsega.
- Področje gospodarstva in pravosodja pa je, kot sem v tej diplomski nalogi omenila že nekajkrat, tisto področje, na katerem bi morali razvoj socialnega dela bolj spodbuditi in uveljaviti. Ker je na tem področju delovanje socialnega dela bolj skopo, so seveda tudi možnosti dodatnega izobraževanja in usposabljanja najslabše. Pozornost bi bilo torej še toliko bolj usmeriti v predloge o izboljšanju možnosti izobraževanja in usposabljanja. Poleg tega socialni delavci, zaposleni na področju gospodarstva in pravosodja, potrebujejo največ pomoči pri družinskih opravilih in je potrebno razmisliti tudi o omenjenih ukrepih za boljše usklajevanje delovnega in družinskega življenja.
- Področje šolstva ni bilo izpostavljeno kot najslabše, s čimer lahko razumemo sklep, do katerega sem prišla in ki pravi, da bi si največ socialnih delavcev želelo delati v šolstvu, z opombo, da sem to sklepala zgolj na podlagi vzorca in to ni statistično dokazano.

7 UPORABLJENA LITERATURA OZ. VIRI

- Berginc, J., Krč, M. (2001). Ustvarjalnost in inovativnost v podjetništvu. Portorož: Visoka strokovna šola za podjetništvo.
- Brejc, T. (1994). Poklicna izgorelost delavcev v službah za zaposlovanje. Socialno delo 33, 5: 373–379
- Čačinovič Vogrinčič, G. (2008). Soustvarjanje v šoli. Ljubljana: Zavod republike Slovenije za šolstvo
- Černigoj Sadar N. (1991), Moški in ženske v prostem času. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
- Černigoj Sadar, N. (1996), Prosti čas. V: Kakovost življenja v Sloveniji. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Černigoj Sadar, N., Brešar, A. (1996). Kakovost življenja v različnih življenjskih obdobjih. Kakovost življenja v Sloveniji. Ljubljana; Fakulteta za družbene vede
- Černigoj Sadar, N., Vladimirov, P. (2004). Prispevek organizacij k vzpostavljanju (ne) uravnoteženega življenja. V: I. Svetlih, B. Ilič, (ured.), razpoke v zgodbi o uspehu. Ljubljana: Sophia
- Česen, M. (1994). Osnove upravljanja sistema zdravstvenega varstva. Ljubljana: Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije.
- Delamotte, Y., Takezawa, S. (1984), Quality of Working Life in International Perspective. Geneva: ILO.
- Eržen, I. (2012). Socialno delo v zdravstveni dejavnosti. Socialno delo 51, 1/3: 15-26, 205, 211
- Florjančič, J., Vukovič, G. (1998). Kadrovska funkcija–management. Kranj: Založba moderna organizacija.
- Grobelšek, A., Mikek, K. (2006). Usposabljanje prostovoljcev in prostovoljno svetovalno delo v zaporu. Socialna pedagogika 10, 2: 231–243

- Humar, M. (2007). Kakovost delovnega življenja medicinskih sester v splošni bolnišnici »Dr. Franca Derganca«. Diplomsko delo. UL, Fakulteta za socialno delo
- Jereb, J. (1996), Pridobivanje in izbira sodelavcev. V: Organizacija in management (zbornik referatov). Moderna organizacija: 84–90
- Jereb, J. (1998). Izobraževanje in usposabljanje kadrov. V: Management kadrovskih virov. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede (175–212)
- Kavar Vidmar, A. (1993), Brezposelnost. Socialno delo 32, 5–6: 99–111
- Kavar Vidmar, A. (1994), Brezposelnost in socialne posledice. V: Phare Democracy Programme, Izobraževalni program: Brezposelnost je lahko izziv. Ljubljana: Andragoški center Slovenije (7–20).
- Kavar Vidmar, A. (1998). Kakovost delovnega življenja. Socialno delo 37, 2: 81–119.
- Kavčič, B. (1991), Sodobna teorija organizacije. Ljubljana: Državna založba Slovenije.
- Kavčič, B. (1994). Organizacijska kultura. Radovljica Didakta
- Kaltnekar, Z. (1995). Delovni čas kot element humanizacije dela 1. Kranj: Organizacija, 3: 149–159
- Kaltnekar, Z. (1995). Delovni čas kot element humanizacije dela 2. Kranj: Organizacija, 4: 197–208
- Kobler, G. (2003). Pravosodni sistem. Ljubljana: Upravna akademija (Word dokument)
- Kodele, T., Kvaternik, I. (2010). Sodelovanje in soustvarjanje. Socialna pedagogika 14, 3: 347–365
- Kodele, T., Kvaternik, I. (2011). Soustvarjanje preventivnih projektov v šolskem okolju skupaj z učenci. Socialno delo 50, 5: 307–316, 353, 355
- Končar, P. (1996), Uresničevanje sindikalne svobode in pravice do stavke javnih uslužbencev. Pravniki 51, ES: 309–327.

- Krajnc, M. (2012). Vpliv čustvene inteligence na delovno uspešnost. *Revija za univerzalno odličnost* 1, 2: 60–72
- Kralj, D. (2013). Vpliv denarnih in ostalih nagrad na sproščanje človekovih ustvarjalnih potencialov. *Revija za univerzalno odličnost* 2, 3: 86–97
- Lipičnik, B. (1997). Človeški viri in ravnanje z njimi. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
- Lipičnik, B. (1998). Ravnanje z ljudmi pri delu. Ljubljana: Gospodarski vestnik Ljubljana.
- Lipičnik, B., Možina, M. (1993). Psihologija v podjetjih. Ljubljana: Državna založba Slovenije.
- Longar, M. (2007). Vloga čustvene inteligentnosti pri vodenju timov v podjetju Novoles d.d. Straža. Diplomaska naloga. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede
- Looker, T., Gregson, O. (1993). Obvladajmo stres. Ljubljana: Cankarjeva založba.
- Magnusson, A., Gooding, S. (2000). Varovanje zdravja negovalnega tima in varnosti pri delu. Učni materiali za zdravstveno nego. Maribor: Kooperativni center SZOO za primarno zdravstveno nego.
- Mesec, B. (1992). Menedžment in organizacija v socialnim delu. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo
- Mesec, B. (1997). Metodologija raziskovanja v socialnem delu. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo
- Mihalič, R. (2007). Upravljam organizacijsko kulturo in klimo. Škofja loka: Mihalič in partner d.n.o.
- Milošević A. et al.. (1999), Supervizija: Znanje za ravnanje. Ljubljana: Socialna zbornica Slovenije.
- Milošević Arnold, V., Postrak, M. (2003). Uvod v socialno delo. Ljubljana: Študentska založba
- Možina, S. (1995). Osebni razvoj in delovna kariera. V: F. Vidic (ured.), Kako razviti uspešno malo podjetje. Ljubljana: GEA College

- Možina, S. (1998). Management kadrovskih virov. Ljubljana; Tiskarna Profima Ljubljana.
- Mrvar, P. (2013). Pomen svetovalne službe za kakovostno vzgojo in izobraževanje. *Sodobna pedagogika* 64, 1: 112–114
- Naftalin et al. (1993). Svetovanje brezposelnim za izobraževanje. V: Brezposelnost, izobraževanje in kariera. Ljubljana: Andragoški center Republike Slovenije (75–76)
- Nastran Ule, M. (1993). Psihologija vsakdanjega življenja. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
- Niklanović, S. et al. (1993). Vodenje kariere za brezposelne. V: Brezposelnost, izobraževanje in kariera. Ljubljana: Andragoški center republike Slovenije (13–15)
- Orel, D., Gruden, J. (1993). Svetovanje zapornikom v Sloveniji. *Časopis za kritiko znanosti*, 21, 156–157: 83–85
- Rapoša Tajnšek, P. (1997). Socialno delo v delovnih organizacijah. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.
- Stanojević, M. (1998). Delovni odnosi, sindikati in participacija zaposlenih. V: Management kadrovskih virov. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede (389–408)
- Stovičej, G. (2000). Delo prostovoljcev z zaporniki – svetovanje osebam v zaporu. V T. Martelanc (ur.), *Prostovoljno delo včeraj, danes in jutri*. Ljubljana: Slovenska filantropija (126–132)
- Stritih, B. (1998). Na poti k avtonomiji socialnega dela kot stroke in znanosti. *Socialno delo* 37, 3–5: 159–168
- Svetlik, I. (1985). Brezposelnost in zaposlovanje. Ljubljana: Delavska enotnost (TOZD v ČGP Delo)
- Svetic, A. (1998). Socialna varnost, zdravstveno varnost ter varstvo pri delu. V: Management kadrovskih virov. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede (355–389)
- Svetlik, I. (1996). Kakovost delovnega življenja. V: I. Svetlik (ured.), *Kakovost življenja v Sloveniji*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

- Svetlik, I. (1998). Oblikovanje dela in kakovost delovnega življenja. V: S. Možina (ured.), Management kadrovskih virov. Ljubljana: Zbirka FDV profesija.
- Šuković, F. (1987). Psihologija rada i organizacije. Beograd: Zavod za udžbenike i nastavna sredstva.
- Treven, S. (1998). Management človeških virov. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
- Turšič, M. (2012). Prekerno delo – nova prevladujoča oblika dela na trgu dela. Socialna pedagogika, letnik 16, številka 2, str. 175–198: Ljubljana
- Vilič Klenovšek, T. (1993). Brezposelnost, izobraževanje in kariera. Ljubljana: Andragoški center Slovenije
- Vodovnik, Z. (1998). Pravna ureditev zaposlovanja in dela. V: Management kadrovskih virov. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede (305–354)
- Žorga, S. (1997). Odprte dileme ob izvajanju profesionalne supervizije. Socialno delo 36, 1: 13–20

Spletni viri:

- Cink, T. (2008). Organizacijski dejavniki stresa v profesiji socialnega dela. Dostopno na: <http://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-FDA1RM08/?query=%27keywords%3dorganizacijski+dejavniki+stresa%27&pageSize=25> (Pridobljeno 5. 6. 2016)
- Fink Babič, S. (2006). Vloga inovativnosti pri trajnostnem razvoju. Dostopno na: <http://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-LOSUCY8N/?query=%27keywords%3dvloga+inovativnosti%27&pageSize=25> (Pridobljeno 5. 6. 2016)
- Gospodarstvo. Dostopno na: <https://sl.wikipedia.org/wiki/Gospodarstvo> (Pridobljeno 23. 6. 2016)
- Jeleč, D. (2008). Izgorevanje socialnih delavcev, zaposlenih v zdravstvu. Dostopno na: <http://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-PULR97JU/?query=%27keywords%3djele%27&pageSize=25> (Pridobljeno 5. 6. 2016)

- Kralj, D. (2013). Vpliv denarnih in ostalih nagrad na sproščanje človekovih ustvarjalnih potencialov. Dostopno na: http://www.fos.unm.si/media/pdf/RUO_2013_031.pdf#page=4 (Pridobljeno 23. 6. 2016)
- Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Dostopno na: http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/sociala/ (Pridobljeno 23. 6. 2016)
- Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport. Dostopno na: http://www.iss.gov.si/si/delovna_podrocja_solstvo/ (Pridobljeno 23. 6. 2016)
- Pezdirc Žulič, H.(2012). Spodbujanje ustvarjalnosti in inovativnosti v organizacijah. Dostopno na: <http://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-UCW6H49J/?query=%27keywords%3dPezdirc+%c5%bduli%c4%8d%2c+Hermina%27&pageSize=25> (Pridobljeno 5. 6. 2016)
- Rapoša Tajnšek, P. (1996). Profesionalna identiteta socialnih delavk in delavcev in ugled socialnega dela v javnosti. Dostopno na: <http://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-62FV0HT7/?query=%27keywords%3dRapo%c5%a1a-Tajn%c5%a1ek%2c+Pavla%27&pageSize=25> (Pridobljeno 5. 6. 2016)
- Zakon o socialnem varstvu 2007. Dostopno na: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=77822> (Pridobljeno 23. 6. 2016)
- Zakon o delovnih razmerjih 2013. Dostopno na: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=112301> (Pridobljeno 23. 6. 2016)
- Žorga, S. (1996). Intervizija – možnost pospeševanja profesionalnega razvoja. Dostopno na: <http://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-27Q09MSQ/?query=%27keywords%3d%c5%beorga%27&pageSize=25> (Pridobljeno 5. 6. 2016)

8 PRILOGE

8.1 Priloga 1: Vprašalnik

Spoštovani,

Sem Aida Budimlič, študentka Fakultete za socialno delo Ljubljana. V okviru svoje diplomske naloge sem pripravila vprašalnik, ki je namenjen socialnim delavkam in delavcem in se nanaša na kakovost njihovega delovnega življenja. Raziskati in primerjati namreč želim kakovost delovnega življenja socialnih delavk/delavcev na različnih sistematskih področjih: socialno varstvo, zdravstvo, šolstvo, gospodarstvo in pravosodje. Anketni vprašalnik je anonimen. Vnaprej se Vam zahvaljujem za čas, ki ga boste namenili reševanju vprašalnika in sodelovanju pri moji raziskavi.

DEMOGRAFSKI PODATKI

SPOL (Obkroži)

M

Ž

STAROST

- a.) Do 25 let
- b.) 26–35 let
- c.) 36–45 let
- d.) Nad 45

Na katerem sistemske področju socialnega dela ste zaposleni:

- a.) Socialno varstvo
- b.) Šolstvo
- c.) Zdravstvo
- d.) Gospodarstvo
- e.) Pravosodje

Če bi lahko izbirali, na katerem sistemske področju bi se najraje zaposlili:

- a.) Socialno varstvo
- b.) Šolstvo
- c.) Zdravstvo
- d.) Gospodarstvo
- e.) Pravosodje

1. VARSTVO ZAPOSLOTITVE

1.1. Zaključena stopnja izobrazba:

- a.) Dodiplomski študij
- b.) Podiplomski študij
- c.) Doktorski študij

1.2. Ali menite, da vaša stopnja izobrazbe ustreza vašemu delovnemu mestu?

- a.) Da
- b.) Ne

1.3. Vrsta zaposlitve:

- a.) Zaposlitev za določen čas
- b.) Zaposlitev za nedoločen čas

1.4. Delovna doba:

- a.) Do 5 let
- b.) 6–10 let
- c.) 11–15 let
- d.) Več kot 15 let

1.5. Ocenite vaš strah pred izgubo zaposlitve:

- Strahu sploh nimam.
- Strah obstaja, a ni tako velik, da bi me obremenjeval.
- Malce me je strah in o tem občasno razmišljam.
- Strah je vseskozi prisoten.
- Občutek imam, da zaposlitev lahko izgubim že jutri.

1.6. Kako verjetno je, da boste v obdobju naslednjih 12 mesec morali poiskati novo zaposlitev?

- Zelo verjetno
- Verjetno
- Malo verjetno
- Ni verjetno

2. DELOVNI ČAS IN PLAČA

2.1. Ali vam ustreza razporeditev vašega delovnega časa?

- Da
- Ne

2.2. Koliko ur na dan povprečno delate:

- Manj kot 8 ur
- 8 ur
- Več kot 8 ur

2.3. Ali ste zadovoljni s trajanjem vašega delovnega časa

- Da
- Ne, delovni čas je prekratek.
- Ne, delovni čas je predolg.

2.4. Ali ste zadovoljni z višino plače?

- Zelo zadovoljen
- Srednje zadovoljen
- Nezadovoljen

2.5. Ali menite, da je višina vaše plače primerna glede na delovne naloge, ki jih opravljate?

- Da, povsem primerna.
- Ne, ni primerna.

3. VARNOST IN ZDRAVJE

3.1. Ali se počutite fizično izčrpani, ko končate z delom?

- Zelo pogosto
- Pogosto
- Včasih ja, včasih ne
- Redko
- Nikoli

3.2. Ali se počutite psihično izčrpani, ko končate z delom?

- a.) Zelo pogosto
- b.) Pogosto
- c.) Včasih ja, včasih ne

- d.) Redko
- e.) Nikoli

3.3. Ali ste si že kdaj morali vzeti dopust ali bolniško:

- a.) Zaradi fizične obremenjenosti DA NE
- b.) Zaradi psihične obremenjenosti DA NE

3.4. Kako pogosto pri svojem delu doživljate stresne situacije?

- Zelo pogosto
- Pogosto
- Včasih ja, včasih ne
- Redko
- Nikoli

3.5. Ali ste kdaj zaradi stresa v službi občutili naslednje posledice: (možnih več odgovorov)

a.) Telesni znaki

- Glavobol
- Prebavne težave
- Utrujenost
- Zmanjšana aktivnost

b.) Duševni znaki

- Strah
- Nezačudenost
- Razdražljivost
- Občutek nemoči
- Nespečnost
- Depresija

c.) Težave v medosebnih odnosih

- Težave v odnosih s sodelavci
- Težave v odnosih z nadrejenimi
- Težave v odnosih z uporabniki
- Težave v odnosih z bližnjimi

4. POŠTENO RAVNANJE Z DELAVCI IN VPLIV DELAVCEV NA ODLOČANJE

4.1. Ali čutite, da ste s strani nadrejenih obravnavani :

- Manjvredno v primerjavi z ostalimi zaposlenimi
- Enakovredno kot ostali zaposleni
- Večvredno v primerjavi z ostalimi zaposlenimi

4.2. Ali vaš nadrejeni upošteva vaše mnenje in predloge?

- Vedno
- Včasih
- Nikoli

4.3. Koliko lahko sami vplivate na razporeditev svojega delovnega časa?

- Popolnoma
- Dokaj veliko
- Malo
- Nič

4.4. Koliko avtonomije imate pri opravljanju svojih delovnih nalog?

- Imam popolno avtonomijo
- Imam veliko avtonomije
- Avtonomijo imam včasih
- Redkokdaj imam avtonomijo
- Nimam avtonomije

4.5. Koliko cenijo vaše delo:

a.) Sodelavci	zelo	srednje	malo	zelo malo	nič
b.) Nadrejeni	zelo	srednje	malo	zelo malo	nič
c.) Uporabniki	zelo	srednje	malo	zelo malo	nič
d.) Vaši bližnji	zelo	srednje	malo	zelo malo	nič

5. MEDSEBOJNI ODNOSI IN KOMUNIKACIJA

5.1. Kako pogosto morate pri svojem delu sodelovati z ostalimi strokovnjaki na svojem ali drugem področju?

- Vedno
- Zelo pogosto
- Včasih

- Redko
- Nikoli

5.2. Kako dobro se razumete s svojimi sodelavci?

- Odlično
- Zelo dobro
- Povprečno
- Slabo
- Zelo slabo

5.3. Kako rešujete večje konflikte med samimi zaposlenimi oz. med zaposlenimi in nadrejenimi?

- Zasebni pogovor
- Intervizija oz. supervizija
- Skličemo sestanek
- Ni posebnega načina

5.4. Kakšna je vaša komunikacija in vaš odnos z nadrejenimi?

- Odličen
- Zelo dober
- Povprečen
- Slab
- Zelo slab

6. IZZIV VSEBINE DELA

6.1. Ali vam je vaše delo zanimivo?

- Zelo zanimivo
- Dokaj zanimivo
- Včasih ja, včasih ne
- Več ali manj je nezanimivo
- Popolnoma nezanimivo

6.2. Ali ste pri vašem delu lahko ustvarjalni?

- Zelo pogosto
- Pogosto
- Včasih
- Redko

- Nikoli

6.3. Kaj vas motivira pri delu? (možnih več odgovorov)

- Plača
- Priznanje, pohvala, nagrada
- Veselje do opravljanja dela
- Dobre delovne razmere in odnosi s sodelavci
- Zadovoljstvo uporabnikov
- Izražanje svojih sposobnosti, ustvarjalnosti, predlogov, znanja

6.4. Kako ocenjujete možnosti dodatnega izobraževanja in usposabljanja na svojem področju dela?

- Zelo dobre možnosti
- Dobre možnosti
- Zadovoljive možnosti
- Slabe možnosti
- Zelo slabe možnosti

7. USKLAJEVANJE DELOVNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA

7.1. Ali lahko uspešno usklajujete delovno in družinsko življenje?

- Da
- Včasih ja, včasih ne
- Ne

7.2. Kolikokrat morate za pomoč pri usklajevanju delovnega in družinskega življenja prositi za pomoč koga drugega (družino, prijatelje, ...)

- Zelo pogosto
- Pogosto
- Včasih
- Redko
- Nikoli

7.3. Ali delovne obremenitve vplivajo na vaše družinsko življenje?

- Da, zelo močno
- Srednje vplivajo
- Malo vplivajo
- Ne, ne vplivajo

7.4. Ali si lahko vzamete dopust, kadarkoli želite?

- Da
- Ne

7.5. Ali opravljate oz. dokončujete delo tudi po delovnem času (»nosite delo domov«)?

- Zelo pogosto
- Pogosto
- Včasih
- Redko
- Nikoli

7.6. Kako najpogosteje preživljate prosti čas? (možnih več odgovorov)

- Z gledanjem televizije
- S hobiji
- S športom
- Z meditacijo in drugimi sprostitevniimi tehnikami
- Z druženjem (družina, sorodniki, prijatelji, znanci)
- Branje knjig, obiskovanje kulturnih prireditev, ipd.
- Sem preutrujen/-a za aktivno preživljanje časa

7.7. Kako pogosto ste si v zadnjih preth letih lahko privoščili nekajdnevne počitnice?

- Večkrat na leto
- Enkrat na leto
- Nikoli

Iskreno se Vam zahvaljujem za sodelovanje.

8.2 Priloga 2: Baza podatkov, prenesena iz Excel v SPSS (prikazan le del podatkov)

podatki.diploma.kidrazar [DataSet1] - SPSS Statistics Data Editor																			
1. 01																			
	D1	D2	D3	D4	V1	V2	V3	V4	V5	V5_REC	V6	DP1	DP2	DP3	DP3_REC	DP4	DP4_REC	DP4_RE	
1	2	2	1	2	1	1	1	1	3	3	1	1	2	1	2	2	2	2	
2	2	3	1	2	1	1	2	4	3	3	3	1	3	3	2	2	2	2	
3	2	4	1	1	1	1	2	4	3	3	3	1	2	1	1	1	1	2	
4	2	4	1	2	1	1	2	4	1	5	4	1	2	1	1	1	2	2	
5	2	3	1	1	1	1	2	4	1	5	4	1	3	3	2	2	3	3	
6	2	2	1	1	1	1	2	1	2	4	2	1	3	1	1	1	1	2	
7	2	2	1	1	1	1	1	1	4	2	1	1	2	1	1	1	2	2	
8	2	4	1	1	1	1	2	4	1	5	4	1	2	1	1	1	2	2	
9	2	4	1	1	2	1	2	4	2	4	4	1	2	1	1	1	2	2	
10	2	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	2	2	
11	2	3	1	3	1	1	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	
12	2	3	1	1	1	1	1	2	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	
13	2	4	1	2	1	2	2	4	2	4	4	1	2	1	1	2	2	3	
14	2	2	1	1	1	1	1	1	4	4	1	2	2	1	2	2	2	2	
15	2	4	1	1	1	1	2	4	1	5	4	1	3	1	1	1	2	2	
16	2	2	1	1	1	1	2	2	1	5	3	1	2	1	1	1	1	2	
17	1	2	1	3	1	1	1	1	2	4	1	1	2	1	1	1	2	2	
18	2	4	1	4	1	1	2	4	1	5	3	1	3	1	1	1	2	2	
19	2	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	2	1	1	1	2	2	
20	2	2	1	1	1	1	2	2	1	5	3	2	3	3	2	1	2	2	
21	2	3	1	1	1	1	1	1	2	4	3	1	3	1	1	1	2	2	
22	2	2	1	1	1	1	1	1	2	4	1	1	2	1	1	1	1	2	
23	2	4	2	4	1	1	1	4	1	5	4	1	2	1	1	1	2	2	
24	2	4	2	2	2	2	2	4	4	2	3	1	3	1	1	1	1	2	
25	2	4	2	2	1	1	2	4	2	4	4	1	2	1	1	1	1	2	
26	2	4	2	2	1	1	2	4	3	3	4	1	2	1	1	1	2	2	
27	2	4	2	2	1	1	2	4	1	5	4	1	2	1	1	1	2	2	
28	2	4	2	3	1	1	2	4	2	4	4	1	2	3	2	2	2	2	
29	2	4	2	2	1	1	2	4	2	4	4	1	2	1	1	1	2	2	
30	2	4	2	4	2	1	2	4	2	4	4	1	3	3	2	1	2	2	
31	2	4	2	2	1	1	2	4	1	5	4	1	2	1	1	1	2	2	
32	2	4	2	2	1	1	2	4	1	5	4	1	2	1	1	1	2	2	
33	2	4	2	2	1	1	2	4	2	4	4	1	2	1	1	1	2	2	
34	1	3	2	2	1	1	2	3	2	4	4	1	2	1	1	1	2	2	
35	1	4	2	2	1	1	2	4	1	5	3	1	2	1	1	1	2	2	
36	2	2	2	2	1	1	2	2	3	3	3	1	2	1	1	1	3	3	
37	2	3	2	2	1	1	2	3	1	4	4	1	3	1	1	1	2	2	
38	2	4	2	2	1	1	2	4	2	4	4	1	3	1	1	1	2	2	
39	2	3	2	2	1	1	2	3	2	4	4	1	3	3	2	1	2	2	

8.3 Priloga 3: Baza podatkov v SPSS z že opisanimi spremenljivkami in dodanimi vrednostmi

podatki diploma Aleksa [DataSet1] - SPSS Statistics Data Editor										
File Edit View Data Transform Analyze Graphs Utilities Add-ons Window Help										
Name	Type	Width	Decimals	Label	Values	Missing	Columns	Align	Measure	
1	01	Numeric	11	0	Spol	{1, Mosh}...	None	11	Right	Normal
2	02	Numeric	11	0	Starost	{1, do 25 let...}	None	11	Right	Normal
3	03	Numeric	11	0	Sistemsko področje zaposlitve	{1, Sociano...}	None	11	Right	Normal
4	04	Numeric	11	0	Znova izbrano sistemsko področje	{1, Sociano...}	None	11	Right	Normal
5	V1	Numeric	11	0	Izbrana	{1, Dopoln...}	None	11	Right	Ordinal
6	V2	Numeric	11	0	Delovno mesto ustreza izjaviti	{1, Da}...	None	11	Right	Normal
7	V3	Numeric	11	0	Vrsta zaposlitve	{1, Za določ...}	None	11	Right	Normal
8	V4	Numeric	11	0	Delovna doba	{1, Do 5 let...}	None	11	Right	Normal
9	V5	Numeric	11	0	Stav pred izgubo zaposlitve izjemo	{1, Strahu s...}	None	11	Right	Normal
10	V5_REC	Numeric	11	0	Stav pred izgubo zaposlitve	{1, Očitek...}	None	11	Right	Ordinal
11	V6	Numeric	11	0	Verjetnost iskanja nove zaposlitve	{1, Zelo verj...}	None	11	Right	Ordinal
12	DP1	Numeric	11	0	Uspešnost razpisne delovnega časa	{1, Da}...	None	11	Right	Normal
13	DP2	Numeric	11	0	Dolžina delavnika	{1, Manj kot...}	None	11	Right	Ordinal
14	DP3	Numeric	11	0	Zadovoljstvo s trajanjem delovnega časa	{1, Da}...	None	11	Right	Ordinal
15	DP3_REC	Numeric	8	0	Zadovoljstvo s trajanjem delovnega časa	{1, Da}...	None	10	Right	Normal
16	DP4	Numeric	11	0	Zadovoljstvo z višino plače	{1, Zelo zad...}	None	11	Right	Ordinal
17	DP4_REC	Numeric	11	0	Zadovoljstvo z višino plače	{1, Nezadov...}	None	11	Right	Ordinal
18	DP5	Numeric	11	0	Višina plače glede na zahtevnost delovnih nalog	{1, Da, povs...}	None	11	Right	Normal
19	VZ1	Numeric	11	0	Fizična izčrpanost	{1, Zelo pog...}	None	11	Right	Ordinal
20	VZ2	Numeric	11	0	Psihična izčrpanost	{1, Zelo pog...}	None	11	Right	Ordinal
21	VZ3a	Numeric	11	0	Dopust zaradi fizične oteženosti	{1, Da}...	None	11	Right	Normal
22	VZ3b	Numeric	11	0	Dopust zaradi psihične izčrpanosti	{1, Da}...	None	11	Right	Normal
23	VZ4	Numeric	11	0	Dopolnjevanje starih situacij	{1, Zelo pog...}	None	11	Right	Ordinal
24	VZ4_REC	Numeric	11	0	Dopolnjevanje starih situacij	{1, Nikoli}...	None	11	Right	Ordinal
25	VZ5a1	Numeric	11	0	Postopke stresa - Glasba	{0, Ne}...	None	11	Right	Normal
26	VZ5a2	Numeric	11	0	Postopke stresa - Prebavne težave	{0, Ne}...	None	11	Right	Normal
27	VZ5a3	Numeric	11	0	Postopke stresa - Utrujenost	{0, Ne}...	None	11	Right	Normal
28	VZ5a4	Numeric	11	0	Postopke stresa - Znanstvena aktivnost	{0, Ne}...	None	11	Right	Normal
29	VZ5a1	Numeric	11	0	Postopke stresa - Strah	{0, Ne}...	None	11	Right	Normal
30	VZ5a2	Numeric	11	0	Postopke stresa - Nezadovoljstvo	{0, Ne}...	None	11	Right	Normal
31	VZ5a3	Numeric	11	0	Postopke stresa - Razdaljivost	{0, Ne}...	None	11	Right	Normal
32	VZ5a4	Numeric	11	0	Postopke stresa - Očitek nemoti	{0, Ne}...	None	11	Right	Normal
33	VZ5a5	Numeric	11	0	Postopke stresa - Nespečnost	{0, Ne}...	None	11	Right	Normal
34	VZ5a6	Numeric	11	0	Postopke stresa - Depresija	{0, Ne}...	None	11	Right	Normal
35	VZ5a1	Numeric	11	0	Postopke stresa - Težave v odnosih s sodelavci	{0, Ne}...	None	11	Right	Normal
36	VZ5a2	Numeric	11	0	Postopke stresa - Težave v odnosih z nadrejenimi	{0, Ne}...	None	11	Right	Normal
37	VZ5a3	Numeric	11	0	Postopke stresa - Težave v odnosih z uporabljeni	{0, Ne}...	None	11	Right	Normal
38	VZ5a4	Numeric	11	0	Postopke stresa - Težave v odnosih z bližnjimi	{0, Ne}...	None	11	Right	Normal
39	VZ5 skupno	Numeric	8	0	Število simptomov stresa	None	None	12	Right	Scale
40	PRO1	Numeric	11	0	Obravnava s strani nadležnih	{1, Manj kot...}	None	11	Right	Ordinal
Data View Variable View										

SPSS Statistics - Rozsodek.dok.pdf

1037

23.09.2016

Podatki diploma Ardaaz (Data43) - SPSS Statistics Data Editor										
FileEditViewDataTransformAnalyzeGraphicsUtilitiesAdd-onsWindowHelp										
	Name	Type	Width	Decimals	Label	Values	Missing	Columns	Align	Measure
43	PRO3_REC	Numeric	11	0	Vpliv na razporeditev delovnega časa	{1, Nič}...	None	11	Right	Ordinal
44	PRO4	Numeric	11	0	Autonomija pri opravljanju delovnih nalog	{1, Pogojna ...}	None	11	Right	Ordinal
45	PRO5a	Numeric	11	0	Centar dela - Sodelanci	{1, Zelo}...	None	11	Right	Ordinal
46	PRO5a_REC	Numeric	11	0	Centar dela - Sodelanci	{1, Nič}...	None	11	Right	Ordinal
47	PRO5b	Numeric	11	0	Centar dela - Nadrejeni	{1, Zelo}...	None	11	Right	Ordinal
48	PRO5b_REC	Numeric	11	0	Centar dela - Nadrejeni	{1, Nič}...	None	11	Right	Ordinal
49	PRO5c	Numeric	11	0	Centar dela - Uporabniki	{1, Zelo}...	None	11	Right	Ordinal
50	PRO5c_REC	Numeric	11	0	Centar dela - Uporabniki	{1, Nič}...	None	11	Right	Ordinal
51	PRO5d	Numeric	11	0	Centar dela - Bliznji	{1, Zelo}...	None	11	Right	Ordinal
52	PRO5d_REC	Numeric	11	0	Centar dela - Bliznji	{1, Nič}...	None	11	Right	Ordinal
53	MO1	Numeric	11	0	Pogostost sodelovanja z ostalimi strokovnjaki	{1, Vedno}...	None	11	Right	Ordinal
54	MO2	Numeric	11	0	Razumevanje s sodelanci	{1, Odlično}...	None	11	Right	Ordinal
55	MO3	Numeric	11	0	Način reševanja konfliktov	{1, Zasebni ...}	None	11	Right	Ordinal
56	MO4	Numeric	11	0	Komunikacija in odnos z nadrejenimi	{1, Odlični}...	None	11	Right	Ordinal
57	MO1_REC	Numeric	11	0	Zamrtost dela	{1, Zelo zani ...}	None	11	Right	Ordinal
58	MO1_REC	Numeric	11	0	Zamrtost dela	{1, Pogojno ...}	None	11	Right	Ordinal
59	MO2	Numeric	11	0	Ustajajnost pri delu	{1, Vedno}...	None	11	Right	Ordinal
60	MO2_REC	Numeric	11	0	Ustajajnost pri delu	{1, Nikoli}...	None	11	Right	Ordinal
61	MO3a	Numeric	11	0	Motivacija za delo - Plača	{0, Ne}...	None	11	Right	Ordinal
62	MO3b	Numeric	11	0	Motivacija za delo - Priznanje, pohvala, nagrada	{0, Ne}...	None	11	Right	Ordinal
63	MO3c	Numeric	11	0	Motivacija za delo - Vselej do opravljanja dela	{0, Ne}...	None	11	Right	Ordinal
64	MO3d	Numeric	11	0	Motivacija za delo - Dobre delovne razmere in odnosi	{0, Ne}...	None	11	Right	Ordinal
65	MO3e	Numeric	11	0	Motivacija za delo - Zadovoljstvo uporabnikov	{0, Ne}...	None	11	Right	Ordinal
66	MO3f	Numeric	11	0	Motivacija za delo - Izražanje sposobnosti in usvajajnosti	{0, Ne}...	None	11	Right	Ordinal
67	MO4	Numeric	11	0	Možnosti dodatnega izobraževanja	{1, Zelo dob ...}	None	11	Right	Ordinal
68	MO4_REC	Numeric	11	0	Možnosti dodatnega izobraževanja	{1, Zelo dob ...}	None	11	Right	Ordinal
69	UOD21	Numeric	11	0	Usklajevanje delovnega in družinskega življenja - Uspešnost	{1, Da}...	None	11	Right	Ordinal
70	UOD22	Numeric	11	0	Usklajevanje delovnega in družinskega življenja - Prost za pomoč	{1, Zelo pog ...}	None	11	Right	Ordinal
71	UOD23	Numeric	11	0	Vpliv delovnih obremenitev na družinsko življenje	{1, Zelo mo ...}	None	11	Right	Ordinal
72	UOD24	Numeric	11	0	Dopust kadarkoli želim	{1, Da}...	None	11	Right	Ordinal
73	UOD25	Numeric	11	0	Opravljanje dela po izteku delovnega časa	{1, Zelo pog ...}	None	11	Right	Ordinal
74	UOD25a	Numeric	11	0	Preživljanje prostega časa - Glede na TV	{0, Ne}...	None	11	Right	Ordinal
75	UOD25b	Numeric	11	0	Preživljanje prostega časa - Hobi	{0, Ne}...	None	11	Right	Ordinal
76	UOD25c	Numeric	11	0	Preživljanje prostega časa - Šport	{0, Ne}...	None	11	Right	Ordinal
77	UOD25d	Numeric	11	0	Preživljanje prostega časa - Mediacija	{0, Ne}...	None	11	Right	Ordinal
78	UOD25e	Numeric	11	0	Preživljanje prostega časa - Druženje	{0, Ne}...	None	11	Right	Ordinal
79	UOD25f	Numeric	11	0	Preživljanje prostega časa - Branje knjig, kulturne prireditve	{0, Ne}...	None	11	Right	Ordinal
80	UOD25g	Numeric	11	0	Preživljanje prostega časa - Ni ga zaradi prazničnosti	{0, Ne}...	None	11	Right	Ordinal
81	UOD27	Numeric	11	0	Pogosto vsaj nekajdnevni počitnic	{1, Večkrat ...}	None	11	Right	Ordinal
82										
Data ViewVariable View										