

Univerza v Ljubljani
Fakulteta za socialno delo

Zala Drmota

**Stališča študentov magistrskega programa socialnega dela
do koncepta socialnega dela v delovnem okolju**

Magistrsko delo

Ljubljana, 2022

Univerza v Ljubljani
Fakulteta za socialno delo

Zala Drmota

**Stališča študentov magistrskega programa socialnega dela
do koncepta socialnega dela v delovnem okolju**

Magistrsko delo

Študijski program: Socialno delo

Mentorica: izr. prof. dr. Barbara Kresal

Ljubljana, 2022

PREDGOVOR

Ves čas študija me je zelo zanimala tema socialnega dela v delovnem okolju in sem ji pripisovala visoko stopnjo pomembnosti. Glede na to, da posameznik na delu v povprečju preživi približno tretjino svojega dneva, menim, da je nujno, da se tam dobro počuti, da ima urejeno in spodbudno delovno okolje in da je poskrbljeno za njegove pravice, potrebe, interese. V skladu s tem razmišljanjem sem ob koncu drugega letnika študija izbrala modulsko usmeritev, ki se ukvarja z področjem socialnega dela v delovnem okolju in ob tem s strani sošolcev ter sošolk naletela na veliko negativnih komentarjev, ki so se nanašali na nepomembnost tega področja socialnega dela. Nemalokrat sem slišala tudi, da se na tej smeri ne bom naučila ničesar pomembnega, ali pa sem bila soočena z vprašanjem, če je bila izbrana smer moja prva izbira, ali mi mogoče ni uspelo priti na želeni modul. Od tega se je porodila ideja za raziskavo, ki bi se ukvarjala s stališči študentk in študentov magistrskega programa študija socialnega dela do koncepta socialnega dela v delovnem okolju in z razlogi, ki stojijo za temi stališči. Želim si, da bi lahko s to raziskavo razširila zavedanje o pomembnosti koncepta socialnega dela v delovnem okolju, študente spodbudila k večjemu ukvarjanju s tem področjem in nasploh spodbudila nadaljnje raziskovanje ter razvoj tega področja.

ZAHVALA

Na tem mestu bi se rada zahvalila mentorici izr. prof. dr. Barbari Kresal za vso pomoč in podporo pri pisanju magistrske naloge.

Velika hvala gre tudi moji celotni družini ter prijateljicama Tamari in Anji za podporo pri celotnem študiju.

Na koncu pa gre zahvala tudi mojemu možu Primožu. Hvala za vse besede vzpodbude, ko sem te najbolj potrebovala.

Nothing is impossible. The word itself says 'I'm possible'!

- Audrey Hepburn

Podatki o magistrskem delu

Ime in priimek: Zala Drmota

Naslov naloge: Stališča študentov magistrskega programa socialnega dela do koncepta socialnega dela v delovnem okolju

Kraj: Ljubljana

Leto: 2022

Št. strani: 34

Št. prilog: 3

Mentorica: izr. prof. dr. Barbara Kresal

Ključne besede: socialno delo v delovnem okolju, stališča študentov, študij socialnega dela, delovno okolje

Povzetek: V tej raziskavi sem raziskovala stališča študentov magistrskega programa študija socialnega dela do koncepta socialnega dela v delovnem okolju, pri čemer sem se osredotočala na razloge, ki stojijo za temi stališči, pomembnost področja socialnega dela v delovnem okolju kot takega in pomembnost področja v primerjavi z drugimi področji socialnega dela. V teoretičnem uvodu sem definirala pojem socialnega dela v delovnem okolju, kratko predstavila njegov razvoj in navedla teoretična izhodišča na tem področju. V empiričnem delu sem na neslučajnostnem priročnem vzorcu desetih študentov s pomočjo metode fokusnih skupin zbrala poglobljene besedne zapise, katere sem za tem kvalitativno analizirala in oblikovala glavne ugotovitve raziskave. Ugotovila sem, da se vsi študentje strinjajo, da je koncept socialnega dela v delovnem okolju pomemben, nekateri pa ga ocenjujejo kot zelo pomembnega. Vsi se prav tako strinjajo, da je socialno delo v delovnem okolju enako pomembno kot druga področja socialnega dela, manjšina pa meni, da je to področje celo bolj pomembno od drugih. Glavni razlogi za ta stališča študentov temeljijo na znanju, ki so ga usvojili tekom študija, lastnih izkušnjah v delovnih okoljih, študijski praksi in posledicah oz. učinkih, ki jih ima socialno delo v delovnem okolju.

Title: How students of social work view concept of social work in work environment

Keywords: Social work in the workplace, standpoints of students, study of social work, work environment

Abstract: This paper examines standpoints of students enrolled in the master's study of social work regarding the concept of social work in a work environment. Focusing on the reasons behind their standpoints and their presuppositions about the importance of social work in a work environment and the importance of this field in comparison to other subfields of social work. The concept of social work in a work environment is defined in the theoretical part and relevant theoretical findings in this field are listed. The following empirical part gathers in depth writings of 10 students utilising the method of focus groups and non-probability convenience sampling. The findings were based on a qualitative analysis of the attained writings. All students have been found to agree on the importance of social work in a work environment, while some regarded it as very important. Similarly, all participants agreed, that social work in a work environment is of equal importance to other fields of social work, while a minority taught this area of study to be of higher importance. These standpoints of students are mainly based on knowledge gained from their studies, their own experience in certain work environments, study related internships and the consequences or effects that social work has in a work environment.

Kazalo

1	TEORETIČNI UVOD.....	1
1.1	Socialno delo v delovnem okolju.....	1
1.2	Razvoj socialnega dela v delovnem okolju.....	3
1.3	Socialno delo v delovnem okolju v današnjem času	9
1.4	Pomen socialnega dela v delovnem okolju	12
2	FORMULACIJA PROBLEMA	14
3	METODOLOGIJA.....	16
3.1	Vrsta raziskave.....	16
3.2	Zbiranje empiričnega gradiva	16
3.3	Merski instrument	16
3.4	Enote raziskovanja	17
3.5	Obdelava empiričnega gradiva	17
4	REZULTATI.....	18
4.1	Pomembnost koncepta socialnega dela v delovnem okolju.....	18
4.2	Razlogi za stališča študentov do koncepta socialnega dela v delovnem okolju	19
4.3	Posledice koncepta socialnega dela v delovnem okolju	20
4.4	Povezave med različnimi temami	22
5	RAZPRAVA	25
5.1	Pomembnost koncepta socialnega dela v delovnem okolju.....	25
5.2	Razlogi za stališča študentov do koncepta socialnega dela v delovnem okolju	25
5.3	Posledice koncepta socialnega dela v delovnem okolju	26
5.4	Komentar o rezultatih in uporabljeni metodologiji.....	27
6	SKLEPI	30
7	PREDLOGI	31
8	SEZNAM LITERATURE IN VIROV	33
9	PRILOGE.....	35
	Priloga A: Vodilo za fokusno skupino	35
	Priloga B: Odprto kodiranje	36
	Priloga C: Osno kodiranje	56

Kazalo shem

Shema 1: Povezava med visoko pomembnostjo koncepta socialnega dela v delovnem okolju in modulsko usmeritvijo	22
Shema 2: Povezava med visoko pomembnostjo koncepta socialnega dela v delovnem okolju in lastnimi izkušnjami, študijsko prakso ter delom preko študentskega servisa	23
Shema 3: Povezava med večjo pomembnostjo koncepta socialnega dela v delovnem okolju v primerjavi z drugimi koncepti in modulsko usmeritvijo	24

1 TEORETIČNI UVOD

1.1 Socialno delo v delovnem okolju

Na začetku predstavim nekaj definicij pojma socialno delo v delovnem okolju. Različni avtorji pri tem poudarjajo posamezne bistvene značilnosti tega področja, a jaz se bom tukaj oprla na nekaj najbolj splošnih opredelitev, ki se zdijo za to raziskavo najbolj uporabne oz. aktualne.

Socialno delo v delovnem okolju je posebno področje socialnega dela, ki zajema politiko in storitve, ki so namenjene urejanju in usklajevanju osebnih ter organizacijskih potreb v določeni delovni organizaciji in izboljševanju kakovosti delovnega življenja zaposlenih. Sredstva za to področje socialnega dela v večini priskrbijo delodajalci, v določenih primerih pa tudi sindikati. Delovno okolje je zelo velik izziv za socialno delo, saj je to zelo specifičen in izjemno pomemben prostor delovanja, v katerem socialno delo doseže aktivno populacijo v okolju, kjer preživi dobršen del svojega časa. Socialno delo v delovnem okolju s svojim znanjem prispeva tudi k vodenju in upravljanju s človeškimi viri. To področje socialnega dela se pogosto zavzema za prikrajšane, zapostavljene in izključene, vsekakor pa pomembno prispeva za vse zaposlene. Socialni delavec je v delovnem okolju velikokrat v vlogi posrednika, mediatorja in pogajalca, ki pa mora razumeti potrebe ter poglede vseh vpletenih, pri tem pa se za pomoč opira na druge vire pomoči tako v delovnem – to so različne strokovne službe, sindikati, skupine za samopomoč in še mnogi drugi – kot tudi v lokalnem okolju. (Rapoša Tajnšek, 2006, str. 245)

Socialno delo v delovnem okolju vključuje pomoč zaposlenim, preventivno delo, sodelovanje pri razvoju človeških virov, strokovno pomoč menedžmentu pri delu z ljudmi, sodelovanje pri splošni razvojni politiki in strateških spremembah v podjetju ter sodelovanje z lokalnim in širšim družbenim okoljem v okviru družbene odgovornosti. (Rapoša Tajnšek, 2006, str. 247)

To področje socialnega dela na ravni organizacije pomeni skrb za zadovoljevanje socialnih potreb. Oblike socialnega dela so lahko sicer zelo različne, a ker so navadno povezane z visokimi stroški, je pestrost oblik dela odvisna od finančne moči organizacije in od pripravljenosti vodstva za pomoč zaposlenim. V delovnem okolju, kjer je človek visoko cenjen, si vodstvo prizadeva, da zaposleni dobijo pomoč in podporo, ki jo potrebujejo in to na način, ki je najbolj ustrezen tako za posameznika kot tudi za organizacijo. (Svetic, 1998, str. 363)

Socialno delo v delovni organizaciji pomeni zagotavljanje virov pomoči zaposlenim ob različnih stiskah in težavah, za katere pa ni nujno, da so vedno povezane z delom. Socialni delavec zaposlenemu s konkretnim izzivom svetuje, ga informira ali pa mu pomaga oz. ga napoti, da pomoč pridobi kje drugje. (Kavar Vidmar, 1998, str. 65)

Socialno delo pomembno prispeva k uspešnem poslovanju organizacije, saj vpliva na človeški faktor in kvaliteto delovnega življenja, ki je za organizacijo odločilnega pomena. Dodatno doprinese z reševanjem osebnih in medosebnih problemov delavcev na individualni, skupinski in organizacijski ravni ter s povezovanjem s širšim družbenim okoljem. (Rapoša Tajnšek, 1991, str. 12)

Pojem socialnega dela v delovnem okolju lahko definiramo tudi kot vrsto organiziranih ukrepov, ki so izvedeni z namenom ohranjanja določene ravni zadovoljevanja potreb zaposlenih, s čimer se izboljša njihove delovne pogoje in življenjske razmere ter rešuje njihove izzive povezane s socialno problematiko. (Možina idr., 1998, str. 363)

Področje socialnega dela v delovnem okolju je povezano s človeškim delom, s funkcioniranjem zaposlenih in njihovimi prispevki v delovnem okolju, s psihosocialnimi odnosi v delovnem okolju, z reševanjem konfliktov med delovnim in zasebnim življenjem ter z drugimi izzivi, ki nastajajo ob delu v delovni organizaciji. Z drugimi besedami lahko rečemo, da je socialno delo v delovnih organizacijah usmerjeno v reševanje osebnih, skupinskih in organizacijskih problemov, ki se pojavijo ob delu in vplivajo na kakovost delovnega življenja ter na razvijanje psihosocialnega sistema v organizaciji. (Rapoša Tajnšek, 1997, str. 87)

Socialno delo v delovnem okolju nudi pomoč zaposlenim pri reševanju problemov, ne glede na to ali se ti problemi nanašajo na delovno ali na zasebno okolje. S tem pripomore k boljšemu življenju zaposlenih in spodbudi njihovo produktivnost. Poleg tega pripomore k vzdrževanju in izboljšanju motivacije in učinkovitosti zaposlenih. Velikokrat je socialni delavec v delovnem okolju tudi v vlogi posrednika pri konfliktu med zaposlenim in delodajalcem, pri čemer ima nevtralno vlogo, ki temelji na svetovanju. Za socialnega delavca je značilno tudi izpostavljanje področji v podjetju, ki so potrebujejo nadgradnjo in oblikovanje rešitev za le-to. (Avenirsocial, b. d., str. 2)

Socialno delo v delovnem okolju se ukvarja z delom, delavci in delovnimi organizacijami, kjer nudi storitve, ki se nanašajo na področje socialnega dela, poleg tega pa spodbuja in

omogoča socialne spremembe na višjih ravneh. S storitvami, ki jih socialni delavci v delovnem okolju navadno opravljajo, imajo moč vplivati na odločitve, ki jih vodstvo določene organizacije sprejme in poskrbeti, da je v delovnem okolju ustrezno poskrbljeno tako za delavce kot za delodajalce. (Kurzman, 2013, str. 1)

Ta kratek splošen pregled opredelitev socialnega dela v delovnem okolju na zelo dober način prikaže, kaj socialno delo v delovnem okolju sploh je in kaj vse zajema. Z definicij je razvidno, da se socialno delo v delovnem okolju zavzema za višanje kakovosti delovnega življenja zaposlenih in za zadovoljevanje njihovih potreb, kar pa posredno vpliva tudi na boljše funkcioniranje zaposlenih v delovnem okolju ter na lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja.

Menim, da je zelo pomembno, da socialni delavec zaposlenim pomaga pri soočanju z njihovimi težavami, skupaj z njimi soustvari oz. išče rešitev za določen izziv in jih opolnomoči z viri moči. Pri tem ni pomembno, ali je delavčeva težava direktno povezana z delom ali ne, saj se moramo zavedati, da vse težave vplivajo na počutje zaposlenega in posledično tudi na njegovo delovno aktivnost, ki je lahko zaradi težkih situacij v zasebnem življenju zmanjšana. Socialno delo v delovnem okolju aktivnemu delu prebivalstva omogoča pomoč, ki je izjemno pomembna in nujno potrebna. Ob tem razmišljam ali je v današnjem času v delovnih organizacijah za delavce dovolj poskrbljeno ali bi potrebovali več pomoči in podpore? Razmišljam tudi o tem, ali je področje socialnega dela v delovnem okolju v Sloveniji dovolj razvito oz. je dovolj cenjeno ter kaj bi se zgodilo, če bi bilo z zakonom določeno, da ima vsaka organizacija, ki zaposluje določeno število ljudi, zaposlene socialne delavce in kako bi to vplivalo na zaposlene, delodajalce in nasploh klimo v delovnih organizacijah?

1.2 Razvoj socialnega dela v delovnem okolju

Kot predhodnice socialnih delavk v delovnih organizacijah so v literaturi omenjene nadzornice za delo, ki so se ob začetku prve svetovne vojne pojavile v Angliji in v Franciji. Njihova naloga je bila predvsem sprejem in razporejanje delavcev, skrb za higienske razmere in za socialno varstvo zaposlenih ter obravnava pritožb povezanih z delovnimi razmerami. V Franciji je bil sprejet tudi zakon, ki je določal, koliko nadzornic mora biti v določenem podjetju glede na število zaposlenih. Ta zakon je pozitivno vplival na razvoj socialnega dela v delovnem okolju, poleg tega pa je bilo v tem času prvič jasno razvidno, da so socialni delavci v delovnih organizacijah potrebni tudi zaradi notranjih potreb podjetji in ne le zaradi zunanjih.

Do tega obdobja je bila namreč v Evropi znotraj socialnih služb močno razvita zunanja pomoč delavcem in njihovim družinam, ki se je nanašala predvsem na stanovanjsko problematiko in družinske izzive, na tem mestu pa je bilo jasno, da so socialni delavci v podjetjih pomembni tudi za urejanje razmer in odnosov znotraj podjetja ter za reševanje problemov povezanih z opravljanjem dela. (Ginet, 1960, kot navedeno v Rapoša Tajnšek, 1997, str. 96–97)

Razvoj socialnega dela v delovnem okolju se je začel na prelomu med 19. in 20. stoletjem, ko so se v industriji pojavili neposredni predhodniki kadrovskih in socialnih delavcev. Ti so bili odgovorni za socializacijo in nadzor na zaposlenimi v podjetjih, poleg tega pa so jim bili tudi v pomoč. Prvi poklicno izobraženi socialni delavci so se začeli zaposlovati med obema svetovnima vojnima, ko so podjetja zaradi pomanjkanja moške delovne sile množično zaposlovala ženske. V ZDA so po koncu obeh vojn z zmanjševanjem ženske delovne sile iz mnogih podjetji odšli tudi socialni delavci, a je v letu 1960 socialno delo v delovnem okolju v ZDA ponovno doživelo razcvet. Glavni razlog za to je bilo povečanje sprememb v strukturi in pravicah zaposlenih, kar je spodbudilo ponoven razvoj socialnega dela v delovnem okolju. (Rapoša Tajnšek, 2006, str. 245–246)

Pomemben razlog za razvoj oz. umikanje klasičnega socialnega dela v delovnem okolju je bila tudi širitev programov pomoči zaposlenim (ang. employee assistance programmes), ki so se prvotno razvili v ZDA. Sprva so bili značilni za področje alkoholizma, kasneje pa so bili uporabljeni za soočanje s širokim spektrom različnih težav in izzivov. (Rapoša Tajnšek, 2006, str. 246)

Za razliko od ZDA v Evropi socialno delo v delovnem okolju po drugi svetovni vojni ni doživelo upada, ampak se je v določenih okoljih še okrepilo. Določene države so del socialne pomoči prenesle tudi na podjetja, na podlagi priporočil mednarodne organizacije dela pa se je povečal tudi obseg zakonodaje, ki je zaposlenim nudila zaščito, kar je pomenilo dodatno delo za socialne delavce. (Rapoša Tajnšek, 2006, str. 246)

Francija je primer države, kjer je bilo v času okrog druge svetovne vojne z zakonodajo določeno, da mora biti v vseh podjetjih, kjer je bilo zaposlenih več kot 250 delavcev, organizirana socialna služba, pri čemer je imelo lahko več podjetji skupaj isto socialno službo, pod pogojem, da je bil svetovalec vsaki skupini 250 zaposlenih na voljo vsaj trikrat tedensko. Njegove naloge so bile sledeče: skrb za dobro počutje delavcev in prilagajanje dela, analiziranje posebnih problemov žensk, mladine in oseb z ovirami, koordinacija dejavnosti v

zvezi s socialnim varstvom v podjetju in sodelovanje pri izobraževanju delavcev. (Bubnov-Škoberne, 1987, str. 54–55)

Vzporedno z razvojem področja se je na prehodu v postindustrijsko družbo zgodil tudi premik v poimenovanju – iz prvotnega izraza socialno delo v industriji, se je uveljavil izraz 'socialno delo v delovnem okolju' (ang. occupational social work ali social work at the workplace), ki je aktualen še danes. (Rapoša Tajnšek, 2006, str. 246)

Zanimivo je razmišljati tudi o razlogih oz. motivih za pojav in razvoj socialnega dela v delovnem okolju. Prvi je etični motiv oz. motiv družbene odgovornosti, ki poudarja, da socialno delo v delovnem okolju prispeva k prizadevanju zaposlenih za večjo kakovost in odličnost, poleg tega pa pozitivno vpliva tudi na večjo zvestobo ter pripadnost delovni organizaciji (Berridge, Cooper in Highley-Marchington, 1997 ter Winklepeck in Smith, 1988, kot navedeno v Rapoša Tajnšek, 2006, str. 247). Izredno pomemben je tudi politični motiv, ki ga lahko z drugimi besedami opišemo tudi kot motiv vplivanja na druge in je povezan s prizadevanjem za večjo motivacijo ter disciplino pri delu. S tega vidika bi bil lahko v nasprotju s temeljnimi načeli socialnega dela, a socialni delavec v tem primeru ne prevzema mesta kontrole ali prisile, ampak se ukvarja z raziskovanjem in razumevanjem razlik ter odstopanj od pričakovanih ravnanj. Večkrat je omenjen tudi ekonomski motiv, ne nazadnje pa je pogost motiv za razvoj socialnega dela v delovnem okolju tudi zmanjšanje konfliktov med delodajalci in zaposlenimi, pri čemer socialni delavec vodstvo opozarja na pravice in potrebe delavcev ter na kršitve le-teh. Ne glede na razlog, ki je omogočil vstop stroke socialnega dela v določeno delovno okolje, pa je skupni imenovalec vseh socialnih delavcev v delovnem okolju ta, da jih zanimajo potrebe in pričakovanja tako delodajalca kot tudi zaposlenih, kar pa je lahko precej težavna in nehvaležna dvojna vloga. (Rapoša Tajnšek, 2006, str. 247–248)

Iz pregleda literature lahko razberemo, na kakšen način se je področje socialnega dela v delovnem okolju sploh začelo razvijati, kakšne so bile prve naloge socialnih delavcev v delovnem okolju in kakšne spremembe je na to področje prineslo obdobje obeh svetovnih vojn. Zanimivo je videti, kako so družbene spremembe v zgodovini na enem območju spodbudile dodatno zaposlovanje socialnih delavcev in posledično razcvet tega področja, na drugih strani Atlantskega oceana pa zmanjšale število socialnih delavcev. Skozi pregled je lepo razvidno, kako se je področje socialnega dela v delovnem okolju skozi zgodovino spreminjalo, a je bila kljub vsem spremembam potreba po socialnih delavcih v delovnem okolju vedno prisotna, saj so bili ti videni kot pomemben del delovnega okolja, ki lahko

pozitivno doprinese tako delavcem kot tudi delodajalcem. Sama menim, da so bili socialni delavci v delovnem okolju v preteklosti veliko bolj cenjeni kot danes, kar vidim kot veliko prednost takratnega časa.

Seveda je smiselno pogledati tudi pregled razvoja koncepta socialnega dela v delovnem okolju v Sloveniji, saj je ta še bolj neposredno vplival na trenutno razumevanje tega področja socialnega dela med študenti magistrskega programa socialnega dela.

V Sloveniji so se prvi socialni delavci v delovnih organizacijah zaposlili okrog leta 1950. (Rapoša Tajnšek, 2006, str. 249)

Z industrializacijo in naraščajočim zaposlovanjem so se pojavile različne težave povezane s pomanjkanjem stanovanj, spremembami v družinah, povečanih potrebah po varstvu otrok in starejših ter še nekatere druge. Podjetja so se odločila, da bodo aktivno reševala problematiko svojih zaposlenih in posledično se je pokazala potreba po prvih poklicno izobraženih socialnih delavcih, ki so v sklopu svojega dela reševali stanovanjsko problematiko zaposlenih, organizirali varstvo otrok, urejali prehrano in prevoz na delo ter z dela, s preventivnimi pregledi in preventivnimi dopusti skrbeli za zdravstveno varstvo zaposlenih, organizirali rekreacijo, letovanja, izobraževanja, štipendije in prekvalifikacije, poleg tega pa so posebno pozornost namenjali mladoletnim delavcem, delavcem migrantom, enostarševskim družinam ter družinam ponesrečenih ali celo pokojnih zaposlenih. S tem je bil velik del skrbi za socialno dobrobit ljudi lociran znotraj podjetji, pri čemer je bila znotraj socialne službe v podjetju v ospredju celovita skrb za delovnega človeka. (Rapoša Tajnšek, 2006, str. 249–250)

Prve poklicne socialne delavke, ki so se v slovenskih podjetjih in delovnih organizacijah zaposlovale ob koncu petdesetih let dvajsetega stoletja, ko so se usposabljevale na dvoletnem višješolskem programu. (Rape in Rapoša Tajnšek, 2006, str. 253)

Dvoletna šola za socialno delo je imela od leta 1960 poseben oddelek za socialno delo v gospodarstvu oz. za zaposlovanje v kadrovsko-socialnih službah, ki so imele v tem času izrazito socialno noto. Diplomanti te smeri so pokrivali široko področje dela, ki je skrbelo za kakovost delovnega življenja, poleg tega pa so bili usposobljeni tudi za izrazito kadrovske naloge, kot so sprejem novih delavcev, motivacija, nagrajevanje, izobraževanje in druge. Velikokrat so bili študenti v šolo napoteni iz delovnega okolja, kjer so bili zaposleni, kar pomeni, da so imeli tudi veliko praktičnega znanja in delovnih izkušenj. Posledično so bili diplomanti tega oddelka dobro uveljavljeni. (Rapoša Tajnšek, 2006, str. 250–251)

Raziskava, ki je bila izvedena leta 1976 in je zajemala 65 večjih in srednjih delovnih organizacij, je pokazala precej visoko profesionalizacijo socialnega dela, s poudarkom na področju socialnega varstva in družbenega standarda v delovni organizaciji. Rezultati raziskave govorijo, da je bilo med vsemi zaposlenimi v kadrovskih službah socialnih delavcev kar osem odstotkov, po neuradnih ocenah pa naj bi bilo v osemdesetih letih v delovnih organizacijah zaposlenih več kot štiristo socialnih delavk in delavcev. (Rapoša Tajnšek, 2001, kot navedeno v Rape, 2005, str. 26)

V osemdesetih letih prejšnjega stoletja je bil opazen tudi bistven premik pri zaposlovanju socialnih delavcev na širša področja socialnega varstva in v gospodarske organizacije, kar je bilo povezano z nekaterimi sistemskimi spremembami, ki so podjetjem nalagale urejanje invalidskega zavarovanja, zdravstva in socialnovarstvene pomoči svojim zaposlenim. Razlog za večje zaposlovanje socialnih delavcev je bil tudi v razvoju tehnologije, ki je zahtevala bolj usposobljen in izobražen kader, kar pa je za sabo potegnilo uvajanje novih dveh dejavnosti v delovnih organizacijah in sicer kadrovske dejavnosti ter dejavnosti skrbi za zaposlene. Kljub porastu socialnega dela v delovnem okolju in večanju zavedanja o pomembnosti socialnih delavcev, pa poklicno socialno delo v materialnih proizvodnjah vseeno ni bilo zakonsko urejeno, zato so se socialni delavci v podjetji zaposlovali kot profesionalni izvajalci nalog s področja socialne in kadrovske funkcije. (Milošević, 1989, str. 220–221)

Prvi socialni delavci v delovnem okolju so v slovenskih delovnih organizacijah v večini primerov uživali sindikalno in politično podporo tako v podjetju kot tudi v lokalni skupnosti, velikokrat pa so tudi sami aktivno sodelovali pri delu političnih in samoupravnih organov. To je pozitivno vplivalo na njihovo delo, saj so se z dobrim sodelovanjem odprle dodatne možnosti za delo socialnih delavk in delavcev, ki sicer ne bi bile mogoče. Na drugi strani pa je bila kadrovsko-socialna služba v nekaterih podjetjih s strani vodilnih in drugih zaposlenih videna kot nepotrebno zlo, zaradi pomanjkanja zaupanja v socialne delavce pa so se velikokrat vtikali v njeno delo. (Rapoša Tajnšek, 2006, str. 251–253)

V primerjavi z drugimi poklici v kadrovsko-socialnih službah so imeli socialni delavci razmeroma visoko stopnjo profesionalizacije tega poklica. Naloge so se v prvi vrsti nanašale na socialno varstvo zaposlenih, ki je zajemalo zadovoljevanje individualnih potreb in problemov zaposlenih, in na njihov družbeni standard, ki pa se je nanašal na kolektivno urejanje delovnih razmer ter kolektivno zadovoljevanje potreb zaposlenih. Tako na kolektivni in individualni ravni je bilo največ dela na področju stanovanjske problematike, na drugem

mestu pa je bilo delo z osebami z ovirami ter urejanje in reševanje njihove problematike. (Rapoša Tajnšek, 1997, str. 124)

Delo socialnih delavcev se je skozi razvoj področja socialnega dela v delovnem okolju spreminjalo in razvijalo. Večina njihovih nalog je bilo opredeljenih z zakoni, ki so se nanašali na področje delovnih razmerij, delitve dohodkov, stanovanjskih razmerij in pokojninskega, invalidskega ter zdravstvenega varstva, sodelovali pa so tudi z zaposlenimi, ki so se soočali s težavami v povezavi z odvisnostjo od alkohola. V določenem obdobju se je delo socialnih delavcev v delovnem okolju iz zgornjih tematik preusmerilo k urejanju in reševanju osebnih izzivov zaposlenih ter reševanju izzivov v medsebojnih odnosih pri delu, s pojavom tehnološkega viška zaposlenih v delovnih organizacijah pa so se socialni delavci začeli ukvarjati tudi z pomočjo preseženim delavcem. (Rapoša Tajnšek, 1997, str. 125–127)

Ob koncu 80-ih in na prehodu v 90-ta leta prejšnjega stoletja je obdobje prehoda iz socializma v kapitalizem na področje socialnega dela v delovnem okolju prineslo kar nekaj sprememb in posledično so se socialne delavke znašle v drugačni situaciji, saj njihovega položaja v organizaciji ni več zagotavljal zakon, ampak so delovanje delovnih organizacij začele usmerjati in določati tržne zakonitosti. Prišlo je do množičnega odpuščanja socialnih delavk, a tega ne smemo pripisati njihovi slabi pripravljenosti na omenjene spremembe, ampak kontekstu širših ekonomskih in družbenih sprememb. (Rape in Rapoša Tajnšek, 2006, str. 253)

Pregled razvoja področja socialnega dela v delovnem okolju v Sloveniji nam omogoča, da razumemo, kako je prišlo do prvega zaposlovanja socialnih delavcev v delovnem okolju, kakšni so bili razlogi za njihovo zaposlovanje in kakšne so bile naloge, s katerimi so se socialni delavci v Sloveniji sploh ukvarjali. Zelo zanimivo je videti, kako raznoliko je bilo delo prvih socialnih delavcev oz. koliko različnih področij je njihovo delo zajemalo – od reševanja stanovanjske problematike in skrbi za družbeni standard zaposlenih, pa do urejanja invalidskega in zdravstvenega varstva ter še mnogih drugih. Posledično so morali imeti socialni delavci veliko znanj z zelo različnih področij, pri tem pa so morali biti ves čas odprti za novo učenje in strokovno rast za reševanje problematik, ki so bile kot posledica širših sprememb v družbi v določenem obdobju aktualne.

Zdi se, da so bili socialni delavci v delovnem okolju v tistem času veliko bolj cenjeni in spoštovani kot danes, o čemer priča tudi dejstvo, da so socialni delavci v delovnem okolju v velikem delu opravljali naloge, za katere je bilo predvideno, da jih opravljajo prav oni in

nobena druga stroka, česar so se v delovnih organizacijah tudi držali. To mi sporoča, da so delodajalci zaupali v strokovno znanje, kompetence in sposobnosti socialnih delavcev, na podoben način pa jih je videla tudi celotna družba. Po mojem mnenju v današnjem času manjka ravno zaupanja v znanje in strokovnost socialnega dela, zaradi česar smo socialni delavci velikokrat videni kot nepomembni ali zamenljivi tako v delovnem okolju kot tudi na drugih področjih socialnega dela.

1.3 Socialno delo v delovnem okolju v današnjem času

Natančnih podatkov o številu socialnih delavk in delavcev, ki so zaposleni v delovnem okolju, žal ni, obstaja pa ocena, da se je njihovo število v zadnjem desetletju zmanjšalo za približno tretjino, kar pomeni, da bi se gibalo okrog sto. Ni pa se spremenilo le število socialnih delavk in delavcev, ampak tudi delo, ki ga opravljajo. V dvajsetem stoletju so se razvili programi pomoči zaposlenim, ki so pozitivno vplivali na razvoj te veje socialnega dela, poleg tega pa so se pojavili še drugi programi, ki so do neke mere spremenili delo socialnih delavcev v delovnem okolju. Tako kot števila tudi podrobnih podatkov o delu, položaju, zadovoljstvu in izzivih socialnih delavcev v Sloveniji ni, saj je to področje zelo slabo raziskano, o čemer priča tudi podatek, da je bila zadnja raziskava na tem področju opravljena leta 1989. (Rape in Rapoša Tajnšek, 2006, str. 253)

V današnjem času lahko vidimo zametke ponovnega oživljanja socialnega dela v delovnem okolju, ki sledi obdobju tranzicije, v katerem se je socialno delo precej zreduciralo. Podjetja, ki so zmanjšala skrb za svoje zaposlene, so ugotovila, da je potrebno delovni sili nameniti več pozornosti, saj slabi medsebojni odnosi in nizka stopnja kakovosti delovnega življenja negativno vplivata na rezultate podjetja. Ravno socialni delavec v delovnem okolju lahko prispeva k boljšemu počutju zaposlenih, zaradi česar se vedno več delodajalcev in zaposlenih na vodstvenih položajih zaveda pomena socialnega dela pri doseganju organizacijskih ciljev. Posledično se podjetja, kjer je tudi število zaposlenih ustrezno veliko, odločajo za ponovno uvedbo socialne službe. (Rapoša Tajnšek, 2006, str. 258)

Pogoste so tudi razprave o tem, ali je naloga socialnega delavca v delovni organizaciji le v pomoči posameznih zaposlenih, ki potrebo po pomoči izrazijo, ali je pomembno tudi zadovoljevanje skupnih potreb zaposlenih oz. zavzemanje za čim večjo raven kakovosti delovnega življenja zaposlenih na ravni organizacije. Socialni delavec, ki se zavzema le za pomoč posameznikom, ne more pričakovati, da bo v organizaciji deležen ustreznega položaja in vpliva, ki bi ga lahko imel. Po drugi strani pa tudi tisti, ki se zavzema zgolj za spremembe

na ravni organizacije in si ne zna vzeti časa za posameznika, ko ga ta potrebuje, svojega dela ne opravlja, tako kot bi ga moral. Nujno je, da se socialni delavec v delovni organizaciji zavzema za oboje, saj lahko le tako na ustrezen način dela socialno delo. Pri tem pa se pogosto pojavi izziv, ki se nanaša na občutek socialnih delavcev, da niso ustrezno usposobljeni za svoje delo, zaradi česar se odpovedujejo delu in pristojnostim, ki bi jim sicer pripadale. Iz tega vidika je nujno, da se socialne delavce v delovnem okolju spodbuja k stalnem izobraževanju in dopolnjevanju svojega strokovnega znanja, saj jim le to omogoča zaupanje vase in v stroko socialnega dela. (Rapoša Tajnšek, 1997, str. 128–129)

Znanje, s katerim razpolagajo socialni delavci, se je v današnjem času že izkazalo za pomembno orodje v delovnih organizacijah in pričakujemo lahko, da bo tako tudi v prihodnje. To velja predvsem za podjetja, ki si bodo zadala dolgoročne razvojne strategije, pri čemer bodo upoštevali potrebe svojih zaposlenih in družbe. Takšne socialno odgovorne delovne organizacije, bodo stremele k ustvarjanju spodbudnejših delovnih razmer za svoje zaposlene in k zagotavljanju vrste različnih ugodnosti, saj bodo s tem vlagale v svoje zaposlene. Nujno je, da se vodstvo delovnih organizacij zaveda, da težave, s katerimi se soočajo njeni zaposleni bodisi v osebnem življenju ali pa v sklopu zaposlitve, posredno vplivajo tudi na organizacijo, zaradi česar je pomembno, da organizacije delavcem omogočijo pomoč in podporo pri soočanju z temi težavami. Na tak način se bodo razširile možnosti za socialno delo v delovnih organizacijah, seveda pa bo za kvalitetno delo socialnih delavcev nujno tudi njihovo stalno dodatno izobraževanje in izpopolnjevanje znanja. (Rapoša Tajnšek, 1997, str. 131–132)

V raziskavi, ki je bila izvedena od oktobra 2003 do maja 2004 in se je nanašala na povezovanje socialnih delavcev v delovnem okolju, je bilo ugotovljeno, da socialne delavke v delovnem okolju občutijo primanjkljaj referenčne skupine in da si želijo dodatnega strokovnega znanja, informacij ter primerov dobrih praks svojih kolegic. Rezultati so pokazali, da na področju programov za socialne delavke v delovnih organizacijah vlada veliko pomanjkanje, poleg tega pa socialne delavke, ki so zaposlene v različnih delovnih organizacijah, med sabo ne sodelujejo in se ne povezujejo, kljub temu da se zavedajo, da bi jim bilo ob sodelovanju in povezovanju lažje. (Rape in Rapoša Tajnšek, 2006, str. 254–255)

Pri ponovnem vključevanju socialnega dela v delovno okolje in nasploh pri razumevanju tega koncepta, se moramo zavedati, da morajo biti izpolnjeni določeni pogoji, ki omogočajo, da lahko socialni delavci v delovnem okolju svojo nalogo opravljajo tako, kot je treba. Te pogoje lahko strnemo v naslednje zahteve (Rapoša Tajnšek, 1998, str. 286):

- Vodstvo organizacije mora sprejeti in podpirati program socialnega dela ter priznavati njegovo pomembnost in vlogo v podjetju, ki se nanaša predvsem na upravljanje s človeškimi viri, ustvarjanje spodbudne delovne klime in ohranjanje dobrih medsebojnih odnosov.
- Organizacija mora sprejeti in izvajati politiko pomoči zaposlenim.
- Vodstvo na vseh ravneh mora poznati in sprejemati osnovne zahteve profesionalne etike ter podpirati avtonomijo socialnega dela pri reševanju psihosocialnih stisk in težav zaposlenih.
- Pomembno je, da sindikat podpora socialnega delavca oz. socialne delavce in da se vsi skupaj zavzemajo za kakovost delovnega življenja ter zdravo in varno delovno okolje.
- Če zakon ne določa obvezne prisotnosti socialnega delavca v organizaciji, je nujno, da je z zakonom določeno, da organizacija nosi odgovornost za položaj svojega zaposlenega pri delu.
- Nujno in izredno pomembno je tudi medsebojno upoštevanje in povezovanje vseh strokovnih služb ter profesionalnih profilov, ki se v določeni delovni organizaciji ukvarjajo s človeškimi viri – sem v večini spadajo kadrovske službe, pravne službe, službe, ki se ukvarjajo z izobraževanjem, motiviranjem in komuniciranjem z zaposlenimi, prav tako pa so pomembne tudi službe, ki skrbijo za medicino dela in varstvo pri delu ter vse druge službe, ki se ukvarjajo z zaposlenimi v določeni delovni organizaciji.
- Socialni delavec mora razpolagati s primernim prostorom in opremo, ki omogoča neposreden dostop zaposlenega do socialnega delavca in spoštuje načelo zaupnosti ter tajnost osebnih podatkov.
- Socialnim delavcem mora biti zagotovljena redna supervizija ali intervizija, poleg tega pa tudi možnost stalnega izobraževanja v stroki socialnega dela in na njenih mejnih področjih.
- Ne nazadnje pa je za uspešno delo socialnega delavca v delovni organizaciji pomembno tudi močno in dejavno profesionalno združenje, ki mu stoji ob strani in ga podpira.

Iz zgoraj zapisanega je razvidno, da se socialno delo v današnjem času do neke mere vrača v delovne organizacije, a je ta proces zelo dolgotrajen in počasen. Določena podjetja se že zavedajo pomena zadovoljnega zaposlenega, za čigar pravice je dobro poskrbljeno in se v delovnem okolju posledično dobro počuti. Prav tako se zavedajo pomena dobrih medsebojnih odnosov in visoke stopnje kakovosti delovnega življenja, saj vsi ti dejavniki posredno vplivajo tudi na delovanje delovne organizacije in na njeno uspešnost. In ker se podjetja

zavedajo, da smo ravno socialni delavci pomemben dejavnik pri doseganju zgoraj navedenih ciljev, se ponovno odločajo za vzpostavitev socialnih služb in za zaposlovanje socialnih delavcev v delovnem okolju. Kljub temu, je število socialnih delavcev v delovnih organizacijah trenutno še zelo nizko, a upamo lahko, da se bo skozi čas to število višalo in počasi raslo proti številki, ki bo omogočala, da imajo vsi zaposleni v vseh delovnih organizacijah dostop do socialnega delavca in da je za njihove potrebe ustrezno poskrbljeno. Pri tem se mi zdi zelo pomembno poudariti tudi, da ni dovolj le to, da se v delovnih organizacijah organizira socialna služba in zaposli socialne delavce, ampak je nujno tudi to, da delovna organizacija kot celotna, še posebno pa vodstvo organizacije, sprejme stroko socialnega dela v delovnem okolju, podpira in spodbuja njeno delo, razvoj ter avtonomijo, najpomembnejše pa je, da organizacija zaupa v njene odločitve in sposobnosti.

1.4 Pomen socialnega dela v delovnem okolju

V nadaljevanju kratko povzamem glavna teoretska izhodišča socialnega dela v delovnem okolju, ki zagovarjajo pomembnost tega področja socialnega dela.

Socialno delo v delovnem okolju je pomembno področje delovanja socialnega dela, saj omogoča, da socialne službe dosežejo aktivno populacijo prebivalstva neposredno v njihovem delovnem okolju, pri tem pa s svojim znanjem pozitivno prispevajo k boljšemu vodenju in upravljanju s človeškimi viri. Poleg tega so socialni delavci v delovnem okolju pogosto v vlogi zagovornikov, posrednikov, mediatorjev in pogajalcev med zaposlenimi in vodilnimi, s čimer pomembno vpliva na dinamiko in odnose v podjetju. (Rapoša Tajnšek, 2006, str. 245)

Socialno delo v delovno okolje prinaša specifičen prispevek, ki dodaja tako k razvoju in k ohranjanju človeških virov, kot tudi k ustvarjanju spodbudne socialne klime in dobrih medčloveških odnosov v delovni organizaciji. Težava, ki se pri tem pojavi pa je v tem, da praksa te veje socialnega dela velikokrat ohranja in izvaja tradicionalne pristope, naloge in metode socialnega dela, ki so bili aktualni v določenem obdobju, a danes žal ne več. Iz tega vidika je nujno stalno usposabljanje in nadgrajevanje znanja socialnih delavcev v delovnem okolju. (Rapoša Tajnšek, 1998, str. 283–284)

Vloga socialnega dela v delovnem okolju bo postala še pomembnejša, ko se bodo zaposleni na vodilnih položajih zavedali pomena reševanja socialnih in drugih stisk svojih zaposlenih, saj te vplivajo na učinkovitost zaposlenega in posledično tudi na učinkovitost celotne organizacije. S tem socialno delo vpliva tudi na uspešnost poslovanja, zaradi česar lahko

rečemo, da socialne delavce v delovnih organizacijah zaposluje prav kapital. V času kapitalizma je sicer pogosto mišljenje, da časa za reševanje osebnih stisk zaposlenih ni, a vedno bolj bo jasno, kako pomembna je vloga socialnega dela v delovnem okolju. (Vončina, 1998, str. 211)

Človeški faktor v delovnih organizacijah je bistveni dejavnik za uspešno poslovanje, zato je nujno prizadevanje za visoko stopnjo kvalitete delovnega življenja, k tej pa pomembno vpliva socialno delo v delovnem okolju z seštevanjem osebnih in medosebnih problemov delavcev na individualni, skupinski in organizacijski ravni ter s povezovanjem z družbenim okoljem. (Rapoša Tajnšek, 1991, str. 12)

Socialno delo v delovnih organizacijah prispeva k uspešnemu delovanju organizacij tudi zato, ker naslavlja probleme, ki ovirajo tekoče in učinkovito delo. To so poklicne bolezni, izgorelost, slabi odnosi in še mnogi drugi. (Rape in Rapoša Tajnšek, 2006, str. 253)

Če strnem stališča različnih avtorjev, lahko povzamem, da socialno delo v delovnem okolju omogoča specifičen prispevek k dobremu počutju zaposlenih, višji stopnji kakovosti delovnega življenja in boljšim odnosom na delovnem mestu, s vsem tem in še mnogimi drugimi dejavniki pa posredno pozitivno vpliva tudi na delovno organizacijo, njeno uspešnost, učinkovitost in njen razvoj.

Menim, da je nujno, da se celotna širša družba, s poudarkom na delovnih organizacijah, zaveda, da lahko na določene dejavnike uspešnega delovanja podjetja učinkovito vpliva tudi stroka socialnega dela, zaradi česar je prisotnost socialnega dela v delovnem okolju potrebna. Menim, da bi bilo smiselno ponovno razmišljati o tem, kako in v kakšnem obsegu z zakonom določiti obveznosti delodajalcev, da vključujejo socialno delo in socialne delavce v podjetja in druge organizacije. Menim, da bi bilo treba zakonsko opredeliti različne obveznosti delodajalca v zvezi z izvajanjem socialnih funkcij v podjetjih in drugih organizacijah in s tem spodbuditi delodajalce k večjemu zaposlovanju socialnih delavcev. Vključevanje socialnega dela v delovna okolja bi moralo biti po mojem mnenju, vsaj do neke mere, določeno z zakonom. Poleg tega so potrebne dodatne raziskave o tem, koliko socialnega dela že je v podjetjih, kaj socialne delavke v delovnem okolju delajo, kako je poskrbljeno za njihovo delo in česa si še želijo oz. kaj pri svojem delu še potrebujejo. Tako bo ustrezneje poskrbljeno za zaposlene in njihove izzive, področje socialnega dela v delovnem okolju pa bi lahko ponovno doživelo razcvet ter služilo svojemu namenu.

2 FORMULACIJA PROBLEMA

Tekom študija socialnega dela na Fakulteti za socialno delo sem od kolegov študentov velikokrat slišala komentarje, da področje socialnega dela v delovnem okolju ni pomembno področje oz. da so vsa druga področja veliko bolj ključna kot to. Sama tega nisem nikoli zares razumela, saj sem področje socialnega dela v delovnem okolju vedno videla kot pomemben dejavnik dobrega počutja in visoke produktivnosti zaposlenih ter posledično zadovoljnih delodajalcev. Veliko težo temu področju pripisujem tudi zato, ker razmišljam o tem, da posameznik na delu v povprečju preživi vsaj eno tretjino svojega dneva, zaradi česar je zaželeno, da se v tem okolju dobro počuti, poleg tega pa je nujno, da je poskrbljeno za njegove pravice, potrebe, interese. V skladu s tem prepričanjem sem se ob koncu drugega letnika, ko smo izbirali modulske usmeritve, odločila, da svoje znanje poglobim ravno na področju socialnega dela v delovnem okolju. Zaradi svoje odločitve sem prejela nemalo komentarjev, kako bolj pomembne so druge tematike v socialnem delu. Večkrat so me kolegi študentje vprašali tudi, če je bil ta modul moja prva izbira, ali mi mogoče ni uspelo priti na želeni modul.

Negativni odzivi kolegov študentov so me spodbudili, da sem se odločila, da bom za namen svoje magistrske naloge raziskovala stališča študentov magistrskega programa študija socialnega dela do koncepta socialnega dela v delovnem okolju.

V raziskavi so me zanimala stališča študentov in razlogi za ta stališča. Zanimala me je pomembnost tega področja socialnega dela nasploh in pomembnost tega področja v primerjavi z drugimi področji socialnega dela – npr. v primerjavi s področjem socialnega dela z mladimi, področjem socialnega dela s starimi in drugimi. Sodelujoče, ki so koncept socialnega dela v delovnem okolju opisali kot pomemben, sem vprašala, kaj je prispevalo k temu, na drugi strani pa sem študente, ki koncepta ne zaznavajo kot pomembnega, vprašala, kaj bi jim pomagalo, da bi se njihovo mnenje spremenilo in bi koncept videli kot bolj pomemben.

Z raziskavo sem poskušala odgovoriti na naslednja raziskovalna vprašanja:

- Kakšna so stališča študentov socialnega dela do koncepta socialnega dela v delovnem okolju?
- Kakšni so razlogi za temi stališči?
- Kako pomemben je koncept socialnega dela v delovnem okolju?

- Kako pomembno je področje socialnega dela v delovnem okolju v primerjavi z drugimi področji socialnega dela?
- Kaj je študentom, ki konceptu socialnega dela v delovnem okolju pripisujejo velik pomen, pomagalo, da koncept opisujejo kot pomemben?
- Kaj bi študentom, ki konceptu socialnega dela v delovnem okolju ne pripisujejo velikega pomena, pomagalo, da bi koncept videli drugače?

3 METODOLOGIJA

3.1 Vrsta raziskave

Glede na analizo podatkov je ta raziskava kvalitativna (Mesec, 2009, str. 85), saj sem skozi raziskovanje pridobila empirične podatke v obliki besednih opisov, katere sem zatem kvalitativno analizirana, kar zajema oblikovanje enot kodiranja, odprto, osno in odnosno kodiranje ter oblikovanje poskusne teorije.

Glede na stopnjo v procesu spoznavanja sodi raziskava med eksplorativne oz. poizvedovalne (Mesec, 2009, str. 80) raziskave, saj je pomenila prvi korak na področju, ki do sedaj še ni bilo raziskano. Posledično je bil glaven namen raziskave v tem, da odkrijem osnovne značilnosti stališč študentov magistrskega študija socialnega dela do koncepta socialnega dela v delovnem okolju, kar je prav tako značilno za to vrsto raziskave.

Ne nazadnje pa je raziskava tudi empirična (Mesec, 2009, str. 84), saj sem tekom zbiranja podatkov pridobila novo izkustveno gradivo, ki se neposredno nanaša na tematiko stališč študentov magistrskega študija socialnega dela do koncepta socialnega dela v delovnem okolju in na raziskovalna vprašanja, ki sem si jih pred začetkom raziskovanja zadala.

3.2 Zbiranje empiričnega gradiva

Empirične podatke sem zbiral z metodo spraševanja, natančneje z metodo fokusne skupine. Ta metoda se mi zdi primerna z vidika možnosti podeljevanja mnenj in diskusije med sodelujočimi, kar je po mojem mnenju pozitivno doprineslo k pridobljenim rezultatom. Izvedla sem dve fokusni skupini, v katerih je sodelovalo po pet udeležencev. Zaradi lažje organizacije sem fokusne skupine izvedla na daljavo in sicer s pomočjo videokonferenčne aplikacije Zoom, ki mi je omogočala sodelovanje oseb z različnih koncev Slovenije in lažje usklajevanje glede ustreznega termina. Zbiranje podatkov je potekalo med 2. in 13. 9. 2022, vsaka skupina pa je v povprečju trajala eno dobro uro. Vsako fokusno skupino sem tudi zvočno posnela, o čimer so bili sodelujoči obveščeni in so se s tem strinjali.

3.3 Merski instrument

Kot merski instrument sem v raziskavi uporabljala spisek osnovnih tem, ki navadno služi kot osnova za izvedbo nestandardiziranega intervjuja, (Mesec, 2009, str. 207), le da sem ga v tem primeru uporabljala za namen fokusne skupine. Z drugimi besedami lahko uporabljen merski instrument poimenujemo tudi vodilo za fokusno skupino. Vodilo mi je omogočalo, da so se

vprašanja, ki sem jih tekom fokusne skupine zastavljala, navezovala na zgoraj našeta raziskovalna vprašanja in so bila podobno formirana pri vse fokusnih skupinah. Celoten merski instrument je mogoče najdi v prilogah pod oznako Priloga A: Vodilo za fokusno skupino.

3.4 Enote raziskovanja

V populacijo raziskave so bili vključeni vsi redni in izredni študentje na magistrskem programu študija smeri socialno delo na Fakulteti za socialno delo, ki deluje v sklopu Univerze v Ljubljani, v študijskem letu 2021/2022. Za namen raziskovanja sem populacijo vzorčila in sicer s pomočjo neslučajnostnega priročnega vzorca, ki mi je omogočal, da sem empirične podatke iskala pri tistih enotah populacije, ki so mi bile najbolj dostopne (Mesec, 2009, str. 153). V zbiranje empiričnih podatkov je bilo vključenih deset enot celotne populacije.

3.5 Obdelava empiričnega gradiva

Po koncu zbiranja empiričnih podatkov je sledila še obdelava le-teh. Zbrane podatke, ki so bili v obliki avdio posnetka, sem najprej pretipkala oz. naredila transkript povedanega. Za tem sem začela s kvalitativno analizo podatkov, katere namen je odkrivanje struktur in pravilnosti ter oblikovanje konceptov in teoretičnih formulacij (Mesec, 2007, str. 27). Strnjeno besedilo sem najprej razdelila v izjave oz. enote kodiranja, pri čemer sem vsaki izjavi dodelila kombinacijo črke in številke – črka označuje osebo, ki je podala neko izjavo, številka pa zaporedje povedane izjave s strani določenega udeleženca. Sledilo je odprto kodiranje, s katerim sem vsaki enoti kodiranja najprej pripisala ustrezen pojem, sorodne pojme nato uredila v podkategorije in kategorije, sorodne kategorije pa združila v skupne teme. Sledilo je osno kodiranje, ki omogoča jasen pregled nad pojmi vseh udeleženi ter njihovo razporeditvijo v določene podkategorije in kategorije. Zadnja faza obdelave empiričnega gradiva pa je bilo odnosno oz. selektivno kodiranje, s katerim sem poskušala najti povezave med različnimi temami, kategorijami, podkategorijami in pojmi. S pomočjo analiziranega gradiva sem poskušala odgovoriti na zastavljena raziskovalna vprašanja in oblikovati poskusno teorijo o stališčih študentov magistrskega študija o konceptu socialnega dela v delovnem okolju.

4 REZULTATI

V temu delu naloge nanizam rezultate, ki sem jih pridobila z raziskovanjem tematike stališč študentov magistrskega programa študija socialnega dela do koncepta socialnega dela v delovnem okolju. Rezultati temeljijo na kvalitativni analizi empiričnega gradiva, ki sem ga pridobila s pomočjo fokusnih skupin. Rezultate sem dopolnila z navedbami mojih sogovornikov, na podlagi katerih sem prišla do danih ugotovitev. Sledeči rezultati so plod moje interpretacije pridobljenih empiričnih podatkov, kar pomeni, da bi jih nekdo drug lahko razumel drugače in bi posledično prišel tudi do drugačnih rezultatov.

4.1 Pomembnost koncepta socialnega dela v delovnem okolju

Ker sem s to raziskavo želela ugotoviti, kakšna so stališča študentov magistrskega programa socialnega dela do koncepta socialnega dela v delovnem okolju, me je najprej zanimalo, kako študentje ocenjujejo oz. opisujejo pomembnost tega koncepta. Vsi sodelujoči so se strinjali, da je koncept socialnega dela v delovnem okolju pomemben (*»Tudi jaz se strinjam, da je socialno delo v delovnem okolju pomembno.«* C1), dobre pol sodelujočih pa je reklo, da se jim zdi ta koncept zelo pomemben (*»Meni se zdi koncept zelo pomemben. Mislim, da bi morala vsaka delovna organizacija imeti svojo socialno delavko.«* B13). Pri tem je bilo s strani ene od respondentk poudarjeno tudi, da bi morala biti pomembnost tega koncepta po njenem mnenju vsem popolnoma samoumevna (*»Jaz sem že prej rekla, ne vidim nobenega razloga, zakaj bi kdorkoli rekel, da to področje ni pomembno.«* D12).

Kljub temu je nekaj posameznikov omenilo, da je koncept socialnega dela v delovnem okolju iz strani drugih pogosto viden kot nepotreben in nepomemben (*»Kljub temu, da nekateri to področje vidijo kot manj pomembno.«* C11), izpostavljeno pa je bilo tudi dejstvo, da je to področje tudi na fakulteti videno kot nekoliko manj pomembno (*»Se mi zdi, da je to področje že na fakulteti nekoliko na stranski tir potisnjeno.«* F11). Ob tem se je skoraj polovica sodelujočih strinjala, da je pomembnost socialnega dela v delovnem okolju pogosto spregledala (*»Se strinjam, da se premalo ljudi zaveda, kako pomembna je socialna delavka v delovnem okolju.«* I6).

V odgovoru na vprašanje, ki se je nanašalo na pomembnost koncepta socialnega dela v delovnem okolju v primerjavi z drugimi področji socialnega dela kot so socialno delo z mladimi, socialno delo s starimi in drugi, so bili moji sogovorniki ponovno enotni – prav vsi so se strinjali, da je področje socialnega dela v delovnem okolju popolnoma enako pomembno

kot druga področja (*»Tudi jaz bi rekla, da so vsa področja po mojem mnenju enakovredna in enako pomembna.«* I14), manjšima sodelujočih pa je dodala, da je lahko pomembnost koncepta tudi večja kot pri drugih področjih socialnega dela (*»Se mi zdi, da je morda še bolj pomembno od ostalih.«* C12). Skoraj polovica respondentov je poudarila tudi nesmiselnost razvrščanja različnih področji socialnega dela po pomembnosti, kar je eden od njih utemeljil z argumentom, da ne moremo primerjati dela na različnih področjih med sabo (*»Meni se tudi zdi, da to niti ni primerno. Ne moramo primerjati dela z otrokom in dela s starim človekom in dela z odraslo osebo v delovnem okolju.«* A30).

4.2 Razlogi za stališča študentov do koncepta socialnega dela v delovnem okolju

Dobršen del raziskovanja sem namenila razlogom in argumentom, ki stojijo za stališči mojih kolegov. Zanimalo me predvsem, kaj je pripomoglo in vplivalo na to, da razmišljajo, tako kot razmišljajo oz. kaj jim je pomagalo, da so si ustvarili takšno mnenje o konceptu socialnega dela v delovnem okolju kot ga imajo. Skoraj vsi, z izjemo enega od sodelujočih, so se strinjali, da je eden od bolj pomembnih razlogov za njihovo razmišljanje študij oz. znanje, ki so ga tekom študija na Fakulteti za socialno delo pridobili (*»Poleg tega so vplivali tudi predmeti, katere smo imeli na fakulteti in so nagovarjali omenjeno tematiko.«* G40), drug najpogostejši odgovor pa je bil študijska praksa. Skoraj vsi respondenti so bili mnenja, da je praksa močno vplivala na njihovo razumevanje področja socialnega dela v delovnem okolju (*»Pa tudi na praksi na centru za socialno delo sem videla, kako pomemben je koncept socialnega dela v delovnem okolju.«* I10), manjše število sogovornikov pa je izpostavilo tudi delo preko študentskega servisa (*»Posledično sem tudi v delovnih organizacijah, kjer sem opravljala delo preko študentskega servisa, postala bolj pozorna na to, koliko bi socialna delavka v nekaterih podjetjih zares koristila. To je bil tudi pomemben razlog, da boljše razumem, da je koncept pomemben.«* B27).

V povezavi s tem, kako je študij vplival na razumevanje koncepta socialnega dela v delovnem okolju, je bilo omenjeno tudi, da so nekateri študentje usvojena znanja pridobili pri predmetih, ki so del obveznih vsebin (*»Obvezni predmeti, ki smo jih imeli v tej smeri.«* I16), nekateri pa pri predmetih, ki so del modulske usmeritve, ki se ukvarja s socialnim delom v delovnem okolju (*»Pa veliko sem se tudi naučila na fakulteti, ker sem bila na modulu socialno delo v delovnem okolju. Tam smo dobili veliko znanja o tej smeri, kar mi je pomagalo, da razumem pomembnost koncepta.«* F7). V sklopu te usmeritve so bili nekateri študenti deležni tudi vaj, ki so se nanašale na tematike socialnega dela v delovnem okolju (*»Razne vaje.«* F14), poleg

tega pa so imeli priložnost poslušati predavanja oseb, ki so zaposleni kot socialni delavci v delovnem okolju, kar jim je pomagalo pri razumevanju tega koncepta (*»Obiski raznih zunanjih socialnih delavcev, ki delajo na tem področju.«* E25).

Kot večkrat omenjen razlog, ki je pripomogel k dojemanju koncepta socialnega dela v delovnem okolju kot pomembnega, so respondenti navajali tudi posledice oz. učinke, ki jih socialno delo v delovnem okolju ima (*»In vse to, kar socialna delavka v delovnem okolju dela in naredi, je razlog, da je ona pomemben člen v delovni organizaciji.«* B20). To je povedala več kot polovica vseh sodelujočih, kar nekaj krat pa je bilo omenjeno tudi, da so na razumevanje študentov vplivali pogovori, ki so jih imeli bodisi s svojimi sošolci in sošolkami, ki se bolj zanimajo za to področje socialnega dela (*»In pogovori s kolegicami, ki so obiskovale modul Socialno delo v delovnem okolju.«* B26), bodisi z drugimi osebami (*»Pa tudi od tega, kar sem slišala od drugih ljudi.«* I9). Pri tem je bilo večkrat omenjeno, da je pomembno, kako je neka tematika predstavljeni in kdo jo predstavlja, saj je tudi od tega odvisno, kako pomembno boš razumel določeno stvar (*»To področje socialnega dela mi je predstavila iz zame popolnoma nove perspektive in sicer kot enakovredno, pomembno, nepogrešljivo in cenjeno.«* B12).

Večina sogovornikov je izpostavila tudi, da so razlogi za stališča predvsem v njihovih lastnih izkušnjah, ki so jih pridobili v različnih delovnih okoljih (*»Ja, tudi mene so prepričale osebne izkušnje sodelovanja z različnimi delovnimi okolji.«* G34), dva študenta pa sta poudarila tudi pomembnost branja literature pri oblikovanju stališč do koncepta socialnega dela v delovnem okolju (*»Recimo branje in raziskovanje literature za razne seminarske naloge.«* E23). Ne nazadnje pa je bilo v manjšini omenjeno tudi prostovoljno delo (*»Prostovoljnega dela.«* A18), redna zaposlitev (*»Ker sem to spoznala v delovnem okolju, kjer sem delala.«* H4) in pisanje diplomskega dela (*»Sama sem tudi pisala diplomsko delo, ki je izhajala iz teme delovnega okolja, kar je bil še eden izmed razlogov, ki so mi pomagali pri dojemanju pomembnosti tega koncepta.«* E21), kot dejavniki, ki so prav tako vplivali na oblikovanje stališč.

4.3 Posledice koncepta socialnega dela v delovnem okolju

Skozi celotno zbiranje empiričnih podatkov so bile večkrat omenjene tudi posledice koncepta socialnega dela v delovnem okolju oz. doprinos tega koncepta tako za zaposlene in tudi delodajalce. Največkrat so bili omenjeni dobri odnosi med zaposlenimi (*»Socialno delo v delovnem okolju je pomembno predvsem zaradi dobrega odnosa med zaposlenimi.«* Č14), takoj za tem pa podpora, ki jo socialni delavec ali socialna delavka nudi osebam v delovnem

okolju (*»Socialne delavke delujejo v korist delavca, s tem da jim nudijo podporo.«* G29). Prisotnost socialnega dela v delovnem okolju pozitivno vpliva tudi na dobre odnose z nadrejenimi (*»Dobri odnosi tudi z delodajalcem.«* G5), dobro komunikacija v delovnem okolju (*»Saj pripomore k boljši komunikaciji.«* H9) in dobro dinamiko med zaposlenimi (*»In boljšo dinamiko.«* A25). Vse to posledično vpliva na večjo produktivnost (*»In tudi več naredijo. Tako da je plus za vse.«* D4) in uspešnost podjetja (*»In večjega uspeha podjetja.«* E15), poleg tega pa tudi na zadovoljstvo zaposlenih (*»In zadovoljstvo zaposlenih.«* H13).

Sogovorniki so izpostavili, da socialna delavka v delovnem okolju pomembno doprinese tudi k splošnemu boljšemu počutju v delovnem okolju (*»Ter krepite dobrega osebnega počutja posameznikov.«* A6) in bolj prijetnem delovnem okolju (*»Prostor postane uporabnikom prijetno okolje.«* Č5). Manjšina je izpostavila, da socialna delavka v delovnem okolju nudi pomoč (*»Pa zaradi tega, da je zaposlenim v sklopu zaposlitve na voljo pomoč.«* Č16), motivira (*»Posledično so bili zaposleni bolj zagreti in motivirani.«* G16), spodbuja (*»Predvsem v smislu spodbujanja.«* A3) in omogoča višanje kakovosti tako delovnega (*»S tem bi se dvignila tudi kakovost delovnega življenja nasploh.«* E5) kot tudi zasebnega življenja (*»Saj delovno okolje v splošnem vpliva tudi na kakovost našega življenja doma.«* G7) ter lažje usklajevanje obeh sfer življenja (*»In prispeva k ravnovesju med potrebami organizacije in potrebami zaposlenih.«* A13).

Nekaj posledic oz. učinkov dela socialne delavke v delovnem okolju se je nanašalo tudi na pravice zaposlenih. Omenjeno je bilo, da socialne delavke pripevajo k večjemu poznavanju pravic (*»In predvsem delavcem sploh poznane.«* B17), boljšemu razumevanju pravic (*»Saj socialna delavka v delovnem okolju delavcem omogoča, da so njihove pravice delavcev slišane.«* B15), opozarjanju na pravice (*»Opozarja na pravice zaposlenih.«* B24) in njihovem upoštevanju (*»Ja, se strinjam s tem, ker lahko socialna delavka omogoči, da so pravice delavcev upošteevane.«* A23).

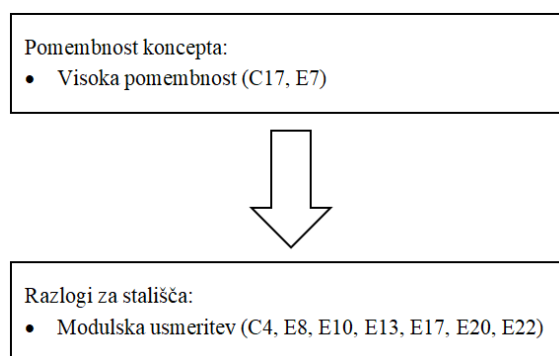
V manjšini so bile kot posledice prisotnosti koncepta socialnega dela v delovnem okolju navedene tudi večja opolnomočenost zaposlenih (*»Ja, s tem, da socialno delo v delovnem okolju omogoča opolnomočenost zaposlenih, se tudi jaz strinjam.«* D5), boljše sodelovanje v delovnem okolju (*»Več je bilo tudi sodelovanja med njimi.«* G17), občutek varnosti (*»Ustvarjanje varnega delovnega okolja.«* G20) in občutek, da te nekdo razume (*»So slišani.«* B6). Poleg tega socialno delo v delovnem okolju pozitivno vpliva tudi na učinkovito vodenje (*»Saj lahko po mojem mnenju specifično znanje socialne delavke bistveno pripomore k*

učinkovitemu vodenju in upravljanju človeških virov v delovnem okolju.« A2) in jasne vloge v delovnem okolju (*»Prav tako, dobra organizacija dela pripomore k bolj jasnim vlogam.*« Č7), posledice pa so tudi dobri odnosi zaposlenih z njihovimi uporabniki (*»Jaz si koncept socialnega dela v delovnem okolju predstavljam kot uporabo socialno delovnih veščin, ki nam pomagajo v odnosih z uporabniki.*« Č1) in stalnost zaposlitve (*»Kar omogoča, da zaposleni dlje časa ostanejo na istem delovnem mestu.*« Č4). Ne nazadnje pa je eden od sodelujočih kot dve pozitivni posledici prisotnosti socialne delavke v delovnem okolju omenil tudi njeni vlogi zagovornika (*»Zagovornika.*« G31) in zastopnika zaposlenih (*»Poleg tega pa prevzamejo vlogo zastopnika.*« G30).

4.4 Povezave med različnimi temami

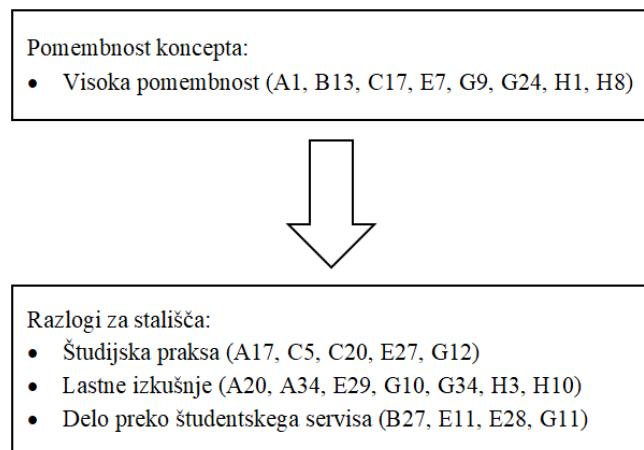
V sklopu odnosnega kodiranja empiričnega gradiva sem ugotavljala, če med temami, ki so bile med raziskovanjem nagovorjene, obstajajo kakršnekoli povezave. Pri tem sem se osredotočila na povezave med pomembnostjo koncepta socialnega dela v delovnem okolju in razlogi za stališča študentov, saj so me je ta tematika med raziskovanjem najbolj zanimala.

Prva povezava, ki sem jo med analizo gradiva odkrila, je povezava med visoko pomembnostjo koncepta socialnega dela v delovnem okolju (*»Koncepta socialnega dela v delovnem okolju ne smemo zanemariti, saj je zelo pomemben.*« C17) in modulsko usmeritvijo med študijem socialnega dela (*»Jaz lahko rečem, da je glavni razlog za taka moja stališča ravno to, da sem na dodiplomskem študiju na fakulteti obiskovala modul Socialno delo v delovnem okolju, kjer sem dobila znanja glede koncepta socialnega dela v delovnem okolju.*« E8). Ugotovila sem, da dejstvo, da se študent izobražuje v smeri področja socialnega dela v delovnem okolju, pozitivno pripomore k razumevanju koncepta socialnega dela v delovnem okolju in posledično tudi k višji oceni pomembnosti tega področja.



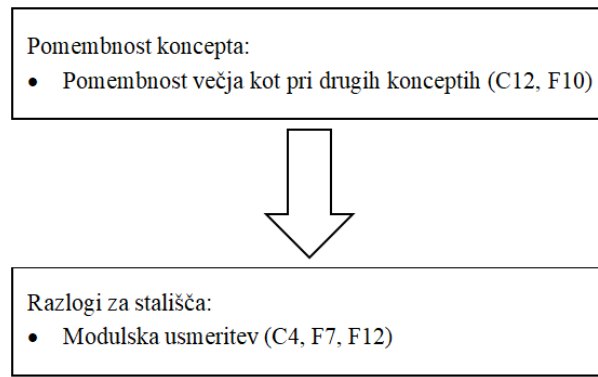
Shema 1: Povezava med visoko pomembnostjo koncepta socialnega dela v delovnem okolju in modulsko usmeritvijo

Druga povezava, katero sem opazila, se je ravno tako nanašala na visoko pomembnost koncepta socialnega dela v delovnem okolju (*»K temu lahko prispeva socialno delo v delovnem okolju in iz tega vidika menim, da je koncept socialnega dela v delovnem okolju izjemnega pomena.«* G9) in na razloge za stališča, ki izhajajo iz posameznikovih lastnih izkušenj (*»Moje stališče temelji na mojih izkušnjah.«* H3), študijske prakse (*»Jaz bi še dodala, da mi je praksa veliko dala.«* E27) ali dela preko študentskega servisa (*»Tudi sama sem se že kar nekajkrat znašla v delovnem okolju, kjer sem opravljala študentsko delo in sem dobila vpogled v to, da če so bili odnosi v delovnem okolju dobri, so delavci raje prihajali na delo.«* E11). Zanimalo me je, če študentje, ki so lahko sami v praksi oz. v konkretnem delovnem okolju zaznali določene učinke socialnega dela v delovnem okolju, to področje vidijo kot bolj pomembno in izkazalo se je, da je temu res tako.



Shema 2: Povezava med visoko pomembnostjo koncepta socialnega dela v delovnem okolju in lastnimi izkušnjami, študijsko prakso ter delom preko študentskega servisa

Zadnja povezava, ki sem jo med raziskovanjem izbrane tematike opazila pa je povezava med oceno, da je koncept socialnega dela v delovnem okolju v primerjavi z drugimi področji oz. koncepti socialnega dela bolj pomemben (*»Se mi zdi, da je morda še bolj pomembno od ostalih.«* C12), in med modulsko usmeritvijo študenta (*»Pa veliko sem se tudi naučila na fakulteti, ker sem bila na modulu socialno delo v delovnem okolju. Tam smo dobili veliko znanja o tej smeri, kar mi je pomagalo, da razumem pomembnost koncepta.«* F7). Izkazalo se je, da študentje, ki se v sklopu študija osredotočajo na področje socialnega dela v delovnem okolju, temu področju pripisujejo večjo pomembnost kot drugim področjem oz. konceptom.



Shema 3: Povezava med večjo pomembnostjo koncepta socialnega dela v delovnem okolju v primerjavi z drugimi koncepti in modulsko usmeritvijo

5 RAZPRAVA

5.1 Pomembnost koncepta socialnega dela v delovnem okolju

Študentje magistrskega programa socialnega dela na Fakulteti za socialno delo koncept socialnega dela v delovnem okolju opisujejo kot pomemben, dobra polovica pa kot zelo pomemben. To sovпада z razmišljanjem različnih avtorjev. Rapoša Tajnšek (1991, str. 12) meni, da socialno delo v delovnem okolju pomembno prispeva k uspešnemu poslovanju organizacije, saj vpliva na človeški faktor in na kvaliteto delovnega življenja. Poleg tega se socialno delo v delovnem okolju zavzema tako za pomoč posameznim zaposlenim kot tudi za zadovoljevanje skupnih potreb zaposlenih, zaradi česar je zelo pomembno (Rapoša Tajnšek, 1997, str. 128–129). Tudi Ginet (1960, kot navedeno v Rapoša Tajnšek, 1997, str. 96–97) trdi, da so socialni delavci v podjetjih nujen člen, saj urejajo razmere in odnose znotraj podjetja ter rešujejo različne probleme povezane z opravljanjem dela. Vončina (1998, str. 211) piše o tem, da bo vloga socialnega dela v delovnem okolju v prihodnosti vedno bolj pomembna, pod pogojem, da se bodo delodajalci in zaposleni na vodilnih pozicijah zavedali pomena reševanja socialnih in drugih stisk svojih zaposlenih, saj te močno vplivajo tako na učinkovitost zaposlenega kot tudi na učinkovitost in uspešnost celotne organizacije. Ne nazadnje pa o pomembnosti socialnega dela v delovnem okolju pišeta tudi Rape in Rapoša Tajnšek (2006, str. 253), ki pomembnost koncepta pripisujeta naslavljanju problemov, ki bi sicer oteževali in ovirali delo v nekem podjetju.

V povezavi s pomembnostjo koncepta socialnega dela v delovnem okolju v primerjavi z drugimi koncepti socialnega dela sem ugotovila, da študentje konceptu socialnega dela pripisujejo enako pomembnost kot drugim konceptom. Nihče ne misli, da bi bilo področje socialnega dela v delovnem okolju manj pomembno kot druga področja. Celo nasprotno, nekateri mislijo, da je koncept socialnega dela celo bolj pomemben kot drugi koncepti. To stališče zavzemajo predvsem študentje, ki so v sklopu študija socialnega dela na Fakulteti za socialno delo obiskovali modulsko usmeritev, ki se je ukvarjala s področjem socialnega dela v delovnem okolju in imajo posledično na tem področju tudi več znanja kot tisti, ki te modulske usmeritve niso imeli.

5.2 Razlogi za stališča študentov do koncepta socialnega dela v delovnem okolju

V povezavi s stališči študentov socialnega dela do koncepta socialnega dela v delovnem okolju ni teorije, na katero bi se lahko oprla za primerjavo, saj raziskave na tem področju še

ne obstajajo. Vseeno lahko povem, da sem z raziskovanjem ugotovila, da študij in študijska praksa v največji meri vplivata na stališča študentov socialnega dela do koncepta socialnega dela v delovnem okolju. Poleg tega močno vplivajo tudi učinki oz. posledice, ki jih socialno delo v delovnem okolju ima, sledi pa izbira modulske usmeritve in izkušnje, ki jih študentje sami pridobijo v določenem delovnem okolju. Te močno vplivajo na njihovo stališče do socialnega dela v delovnem okolju.

Kot nekoliko manj pomembne razloge za svoja stališča študentje navajajo pogovore s svojimi sošolci in sošolkami ter drugimi, katerim je socialno delo v delovnem okolju blizu, delo preko študentskega servisa, redno zaposlitev in prostovoljno delo. V sklopu študija so pomembni razlogi še obvezni predmeti, ki se nanašajo na področje socialnega dela v delovnem okolju, različne vaje, branje in raziskovanje literature ter pisanje diplomskega dela. Ne nazadnje pa so pomembna tudi predavanja oseb iz prakse, pri čemer je zelo pomembno, kakšna je predstavitev tematike oz. ali ta v poslušalcu vzbudi zanimanje za predstavljeno področje ali ne.

5.3 Posledice koncepta socialnega dela v delovnem okolju

Kot posledico koncepta socialnega dela v delovnem okolju študentje socialnega dela v prvi vrsti navajajo dobre odnose med zaposlenimi, večkrat pa so bili omenjeni tudi dobri odnosi z nadrejenimi in dobra dinamika v delovnem okolju. O tem piše tudi Rapoša Tajnšek (2006, str. 245), ki pravi, da so socialni delavci v delovnem okolju velikokrat v vlogi zagovornikov, posrednikov, mediatorjev in pogajalcev med zaposlenimi in vodilnimi, kar pomembno vpliva na dinamiko ter odnose med zaposlenimi. Tudi Ginet (1960, kot navedeno v Rapoša Tajnšek, 1997, str. 96–97) se strinja, da so socialni delavci v delovnem okolju pomembni zaradi urejanja odnosov znotraj podjetja in reševanje različni problemov povezanih z opravljanjem dela.

Poleg tega študentje kot pomembno posledico socialnega dela v delovnem okolju omenjajo tudi motivacijo, spodbudo, pomoč in podporo, katerih so zaposleni ob prisotnosti socialne delavke deležni, kar potrjuje teorije, ki se nanašajo na dejstvo, da je pomembno, da delovne organizacije zaposlenim nudijo pomoč in podporo pri soočanju z različnimi težavami (Rapoša Tajnšek, 1997, str. 131–132).

Študentje med posledice socialnega dela v delovnem okolju uvrščajo tudi prijetno delovno okolje in dobro počutje zaposlenih, s čimer se strinja Bubnov-Škoberne (1987, str. 54–55), ki

dobro počutje delavcev navaja kot eno izmed najbolj pomembnih nalog socialnega delavca v delovnem okolju. Tudi poznavanje in opozarjanje na pravice zaposleni ter zavzemanje zanje je v očeh študentov pomembna posledica, ki potrjuje teorijo, da mora socialni delavec vodstvo opozarjati na pravice in potrebe zaposlenih ter biti pozoren na njihove kršitve (Rapoša Tajnšek, 2006, str. 247–248).

Študenti magistrskega programa socialnega dela se strinjajo, da prisotnost socialne delavke v delovnem okolju vpliva tudi na produktivnost, zadovoljstvo in uspešnost zaposlenih. To potrjuje teorijo več avtorjev, med drugim tudi Vončine (1998, str. 211), ki pravi, da prisotnost socialnega delavca v delovnem okolju vpliva na učinkovitost zaposlenega in posledično tudi na učinkovitost celotne organizacije.

5.4 Komentar o rezultatih in uporabljeni metodologiji

Nekateri rezultati so bili v skladu z mojimi pričakovanji oz. predvidevanjem, v določenem delu pa so me tudi dodobra presenetili. Sklepala sem, da bo določen del sodelujočih rekel, da je koncept socialnega dela v delovnem okolju pomemben, za kar sem sklepala, da bo povezano z modulsko usmeritvijo in res je bilo tako. Vseeno pa sem bila presenečena, da so se popolnoma vsi respondenti s tem strinjali. Sama sem pričakovala, da bo vsaj majhen delež vprašanih rekel, da se jim koncept ne zdi pretirano pomemben ali pa da bodo vsaj mnenja, da so druga področja socialnega dela bolj pomembna kot socialno delo v delovnem okolju. Iz tega je namreč tudi izhajala ideja za raziskovanje te tematike. Pozitivno sem presenečena nad dejstvom, da vsi študentje razumejo pomembnost socialnega dela v delovnem okolju, vseeno pa sem presenečena, kako je mogoče, da sem tekom študija velikokrat naletela na opazke in komentarje, ki so pomanjševali pomembnost tega koncepta, rezultati raziskave pa kažejo nekaj popolnoma drugega.

Razlogi za stališča me niso pretirano presenetili, saj sem pričakovala, da bo izpostavljeno znanje, ki so ga študenti usvojili tekom študija, študijska praksa, modulska usmeritev in lastne izkušnje. Še najbolj me je presenetila pomembnost lastnih izkušenj, saj je o tem govorila kar večina vprašanih. To nam potrjuje, kako pomembno je, da tekom študija pridobljena teoretična znanja povezujemo s prakso in da študent sam na praksi oz. v različnih konkretnih situacijah lahko vidi uporabo teoretičnih konceptov v praksi.

Delno sem bila presenečena tudi nad stališči o posledicah oz. učinkih socialnega dela v delovnem okolju, ki so jih sogovorniki omenjali. Sama sem že pred raziskovanjem vedela, da

ima socialno delo v delovnem okolju veliko pomembnih posledic oz. učinkov, vseeno pa bi težko rekla, da sem že pred raziskovanjem mislila, da lahko študentje identificirajo in obrazložijo tako veliko teh učinkov. Zelo pozitivno sem bila presenečena nad raznolikimi in izvirnimi odgovori študentov, ki še dodatno poudarjajo pomembnost socialnega dela v delovnem okolju ter prispevajo k boljšemu razumevanju, zakaj je razvijanje in krepitev tega področja socialnega dela nujna.

Tudi v zvezi z metodologijo raziskave imam nekaj komentarjev. Najprej bi želela poudariti, da je bil vzorec raziskave majhen, kar do neke mere definitivno vpliva na ustreznost rezultatov in njihovo težo. Želela sem si, da bi v raziskavi sodelovalo več študentov, a je bilo zanimanje za sodelovanje zelo majhno. To delno pripisujem tudi obdobju zbiranja podatkov, saj menim, da bi, če bi zbiranje podatkov potekalo med študijskim letom, ko smo imeli predavanja in vaje na fakulteti ter smo bili posledično s sošolci tudi več v kontaktu, v raziskavi sodelovalo več oseb, kar bi omogočalo zbiranje podatkov do teoretske nasičenosti in bi vplivalo tudi na večjo zanesljivost podatkov. Na drugi strani pa majhno zanimanje za sodelovanje pripisujem tudi tematiki in njeni možni nezanimivosti. Seveda sta oba razloga plod moje interpretacije in zato ne morem biti prepričana, da sta resnično prava oz. odražata dejansko stanje. Kljub majhnemu vzorcu verjamem, da so tudi pridobljeni rezultati pomembni in lahko doprinesejo k razumevanju stališč študentov magistrskega programa študija socialnega dela do koncepta socialnega dela v delovnem okolju.

Z izbrano metodo zbiranja podatkov sem sicer zadovoljna. Metoda spraševanja oz. metoda fokusnih skupin mi je omogočila, da so sodelujoči med sabo debatirali, izmenjevali mnenja in se dopolnjevali, kar je vplivalo na bolj zanimive in bogate empirične podatke ter posledično tudi rezultate. Tega pri izvajanju intervjujev s študenti ne bi bilo, zato menim, da sem izbrala pravo metodo. Poleg tega se mi zdi, da so tudi respondenti uživali v poslušanju eden drugega, seveda pa so se lahko pri tem tudi kaj novega naučili. Kljub temu bi bila po mojem mnenju tudi metoda anketnega vprašalnika primerna za zbiranje številskih empiričnih podatkov povezanih s stališči študentov socialnega dela do koncepta socialnega dela v delovnem okolju. V tem vidim zanimivo priložnost za nadaljnje raziskovanje tega področja in sicer s pomočjo kvantitativne raziskave ter popisom populacije. To bi omogočilo, da bi bili pridobljeni podatki veliko bolj reprezentativni oz. bi boljše odražali mnenje celotne populacije v primerjavi z rezultati moje raziskave.

Tudi z izbiro vrste raziskave sem zadovoljna. Glede na to, da je ta raziskava prvi korak na še ne dovolj raziskanem področju, je bila izbira eksplorativne oz. poizvedovalne raziskave prava, saj sem lahko na tak način odkrila osnovne značilnosti področja stališč študentov magistrskega programa študija socialnega dela do koncepta socialnega dela v delovnem okolju. Izbira kvalitativne raziskave mi je omogočila, da sem skozi odprto, osno in odnosno kodiranje poglobljenih besednih zapisov oblikovala poskusno teorijo, ki se je nanašala na moja raziskovalna vprašanja in predstavlja prve ugotovitve na tem področju.

Vsekakor bi bilo na tej točki zanimivo na podlagi mojih rezultatov narediti še kvantitativno raziskavo, ki bi lahko zajela celotno populacijo in bi omogočila pridobitev številskih podatkov, ki bi prispevali k še boljšemu razumevanju stališč študentov do koncepta socialnega dela v delovnem okolju.

Kljub temu, da sem z raziskavo nasploh zadovoljna, pri njej vidim še veliko potenciala za nadgradnjo. Vsekakor bi lahko z bolj obsežno raziskavo (npr. vključitev tudi študentov na prvi stopnji, na začetku študija, tekom študija, pred in po izbiri modula; bolj poglobljena vprašanja tudi o posameznih značilnostih tega področja socialnega dela; vključitev že zaposlenih socialnih delavk in delavcev in primerjava stališč študentov s stališči že zaposlenih, itd.) pridobila podatke, ki bi še bolje predstavljali stališča študentov socialnega dela do koncepta socialnega dela v delovnem okolju in njihovo spreminjanje skozi čas, a verjamem, da lahko tudi moja raziskava vsaj v majhnem delu prispeva k boljšemu razumevanju stališč študentov.

6 SKLEPI

Vsi študentje magistrskega programa študija socialnega dela koncept socialnega dela v delovnem okolju opisujejo kot pomemben, več kot polovica pa koncept opisuje kot zelo pomemben. Nihče izmed študentov koncepta ne opisuje kot nepomembnega.

Vsi se strinjajo, da je koncept socialnega dela v delovnem okolju v primerjavi z drugimi koncepti socialnega dela enako pomemben, manjšina pa navaja celo višjo pomembnost koncepta socialnega dela v delovnem okolju. Omenjenega koncepta v primerjavi z drugimi koncepti nihče izmed študentov ne opisuje kot manj pomembnega.

Glavni razlogi, ki stojijo za stališči študentov, so znanje usvojeno tekom študija, lastne izkušnje, ki so jih študenti pridobili med študijsko prakso, delom preko študentskega servisa ali pa kje drugje, posledice oz. učinki, ki jih ima socialno delo v delovnem okolju in modulska usmeritev.

Obstaja povezava med visoko pomembnostjo koncepta socialnega dela v delovnem okolju in modulsko usmeritvijo študenta.

Obstaja povezava med visoko pomembnostjo koncepta socialnega dela v delovnem okolju in lastnimi izkušnjami, ki jih je posameznik pridobil bodisi med študijsko prakso ali delom preko študentskega servisa, bodisi kje druge.

Obstaja povezava med večjo pomembnostjo koncepta socialnega dela v delovnem okolju v primerjavi z drugimi koncepti in modulsko usmeritvijo študenta.

Kot najpomembnejše posledice koncepta socialnega dela v delovnem okolju študenti magistrskega programa študija socialnega dela navajajo dobre odnose med zaposlenimi in dobre odnose z nadrejenimi, podporo, ki so jo ob prisotnosti socialne delavke deležni zaposleni, prijetno delovno okolje, večjo produktivnost ter dobro počutje in dobro dinamiko na delovnem mestu.

7 PREDLOGI

Ob koncu raziskovanja se mi zdi pomembno razmišljati še o predlogih za naprej, ki sem jih oblikovala na podlagi pridobljenih rezultatov.

Najprej bi predlagala povečanje vsebin s področja socialnega dela v delovnem okolju v okviru obveznih vsebin študija socialnega dela na Fakulteti za socialno delo. Iz rezultatov je razvidno, da študentje, ki imajo več znanja na tem področju, področje bolje razumejo in bolj jasno vidijo doprinos socialnega dela v delovno okolje. Zato menim, da bi povečanje vsebin v sklopu obveznega študija pozitivno vplivalo na razumevanje koncepta socialnega dela v delovnem okolju in posledično tudi na razvoj tega področja. Prav tako bi bilo smiselno, da bi imeli študentje več možnosti za opravljanje študijske prakse v delovnih organizacijah, kjer bi lahko bolje spoznali delo socialne delavke v delovnem okolju. V kolikor bodo študentje študija socialnega dela koncept socialnega dela v delovnem okolju poznali in ga dobro razumeli, bi to lahko prispevalo k učinkovitejšemu udeležanju teorij tega področja v praksi, kar pa bi pozitivno vplivalo tako na delavce kot tudi na delodajalce. S tem bi prispevali k ustvarjanju pogojev za to, da so delavci bolj zadovoljni in uspešni, da se v delovnem okolju počutijo dobro in da je tam poskrbljeno za njihove pravice in njihove potrebe.

Drug predlog se nanaša na raziskovanje področja stališč študentov magistrskega programa socialnega dela do koncepta socialnega dela v delovnem okolju. Kot sem že v razpravi omenila, bi bilo zelo zanimivo izvesti tudi kvantitativno raziskavo, ki bi zajemala popis populacije in bi dala številske rezultate, ki bi prispevali k razumevanju širine tega področja. S tem bi lahko še boljše razumeli, kakšna so stališča študentov in kakšni so razlogi za njimi.

Tretji in po mojem mnenju najpomembnejši predlog, do katerega sem prišla v sklopu tega raziskovanja, je nadaljnje raziskovanje celotnega področja socialnega dela v delovnem okolju. Kljub temu, da sem zgoraj izpostavila raziskovanje stališč študentov, sem prepričana, da je vsakršno raziskovanje na področju socialnega dela v delovnem okolju nujno in močno zaželeno. Zavedati se moramo pomembnosti področja socialnega dela v delovnem okolju in specifičen doprinos, ki ga ima le to področje in je nujno za dobro delovanje delovnega okolja.

Kot zadnji predlog bi omenila možnost zakonske ureditve tega področja. Glede na pomemben doprinos stroke socialnega dela v delovnem okolju tako za delavca kot tudi za delodajalca in celotno družbo ter zavzemanje socialnega dela za pravice in potrebe zaposlenih, bi bilo po mojem mnenju zelo koristno, če bi bila prisotnost socialnega delavca zakonsko določena

glede na število zaposlenih v nekem podjetju. S tem bi bilo omogočeno, da bi imeli zaposleni v vseh podjetjih in drugih organizacijah možnost pomoči in podpore.

8 SEZNAM LITERATURE IN VIROV

Avenirsocial. (b. d.). *Guiding principles. Occupational social work*. Pridobljeno 11. 10. 2022 s https://avenirsocial.ch/wp-content/uploads/2019/01/AS_EN_BSA_def.pdf

Bubnov-Škoberne, A. & Kavar Vidmar, A. (1987). *Socialno delo v organizacijah združenega dela*. RSS.

Kavar Vidmar, A. (1998). Socialno delo v delovnih organizacijah: primer Irske radio televizije. *Socialno delo*, 37(1). Pridobljeno 7. 8. 2022 s <https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-ZDLLCX8H/?=&language=slo>

Kurzman, P. A. (2013). *Occupational social work*. Pridobljeno 11. 10. 2022 s <https://archive.hshsl.umaryland.edu/handle/10713/12137>

Mesec, B. (2007). *Metodologija raziskovanja v socialnem delu 2: Kvalitativne raziskave: študijsko gradivo – 2. izdaja*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.

Mesec, B. (2009). *Metodologija raziskovanja v socialnem delu 1: Načrtovanje raziskave: študijsko gradivo za interno uporabo*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.

[Milošević, V. \(1989\). *Socialno delo*. Ljubljana: Samozaložba.](#)

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

Rape, T. & Rapoša Tajnšek, P. (2006). Socialne delavke v delovnih organizacijah. *Socialno delo*, 45(3/5). Pridobljeno 19. 7. 2022 s <https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:doc-YMYNCFVH>

[Rape, T. \(2005\). *Socialne delavke v delovnih organizacijah s poudarkom na njihovem povezovanju in sodelovanju* \(Diplomsko delo\). Fakulteta za socialno delo, Ljubljana.](#)

Rapoša Tajnšek, P. (1991). Perspektive socialnega dela v podjetjih. *Socialno delo*, 30(1/2). Pridobljeno 7. 8. 2022 s <https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:doc-X3Z568IP>

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

Rapoša Tajnšek, P. (1998). Perspektive socialnega dela v delovnem okolju. *Socialno delo*, 37(3/5). Pridobljeno 12. 8. 2022 s <https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-DUEK5TLR>

Rapoša Tajnšek, P. (2006). Razvoj socialnega dela v delovnem okolju. V D. Zaviršek & V. Leskošek (ur.), *Socialno delo v Sloveniji. Med družbenimi gibanji in političnimi sistemi* (str. 245–261). Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.

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

Vončina M. (1998). Vidiki profesionalizacije socialnega dela v Sloveniji. *Socialno delo*, 37(3/5). Pridobljeno 15. 8. 2022 s <https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-0PWEN75Q/?euapi=1&query=%27keywords%3dvidiki+profesionalizacije+socialnega+dela+v+sloveniji%27&sortDir=ASC&sort=date&pageSize=25>

9 PRILOGE

Priloga A: Vodilo za fokusno skupino

- S katerimi besedami bi opisali svoja stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju?
- Kakšni so razlogi za temi stališči?
- Se vam zdi koncept socialnega dela v delovnem okolju pomemben ali ne?
- Kako pomembno je po vašem mnenju področje socialnega dela v delovnem okolju v primerjavi z drugimi področji socialnega dela (npr. področje socialnega dela z mladimi, področje socialnega dela s starimi, področje socialnega dela z osebami s težavami v duševnem zdravju itd.)?
- Vprašanje namenjeno študentom, ki konceptu socialnega dela v delovnem okolju ne pripisujejo veliko pomena: Kaj bi vam pomagalo, da bi koncept videli drugače oz. bi mu pripisovali več pomembnosti?
- Vprašanje namenjeno študentom, ki konceptu socialnega dela v delovnem okolju pripisujejo veliko pomena: Kaj vam je pomagalo, da konceptu opisujete kot pomemben?

Priloga B: Odprto kodiranje

ŠT. IZJAVE	IZJAVA	POJEM	KATEGORIJA	TEMA
A1	Jaz socialno delo v delovnem okolju vidim kot izredno pomembno področje v socialnem delu,	Visoka pomembnost	Pomembnost koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
A2	saj lahko po mojem mnenju specifično znanje socialne delavke bistveno pripomore k učinkovitemu vodenju in upravljanju človeških virov v delovnem okolju,	Učinkovito vodenje	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
A3	predvsem v smislu spodbujanja,	Spodbuda	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
A4	motivacije in	Motivacija	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
A5	dobrih medsebojnih odnosov med zaposlenimi	Dobri odnosi med zaposlenimi	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
A6	ter krepitve dobrega osebnega počutja posameznikov.	Dobro počutje	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
Č1	Jaz si koncept socialnega dela v delovnem okolju predstavljam kot uporabo socialno delovnih veščin, ki nam pomagajo v odnosih z uporabniki,	Dobri odnosi z uporabniki	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
Č2	tudi v odnosih med zaposlenimi.	Dobri odnosi med zaposlenimi	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
Č3	Prav tako odnosi vplivajo na klimo v določenem delovnem prostoru,	Prijetno delovno okolje	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
Č4	kar omogoča, da zaposleni dlje časa ostanejo na istem delovnem mestu,	Stalnost zaposlitve	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
Č5	prostor postane uporabnikom prijetno okolje	Prijetno delovno okolje	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
Č6	in jim olajša prihod po pomoč, ko jo potrebujejo.	Pomoč	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
Č7	Prav tako, dobra organizacija dela pripomore k bolj jasnim vlogam.	Jasne vloge	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v

				delovnem okolju
D1	Ja, tudi jaz mislim, da lahko vpliva na boljšo komunikacijo na delovnem mestu	Dobra komunikacija	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
D2	in na boljše vzdušje.	Prijetno delovno okolje	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
D3	In ko se imajo ljudje v službi dobro, rajši pridejo v službo	Zadovoljstvo	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
D4	in tudi več naredijo. Tako da je plus za vse.	Produktivnost	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
B1	Jaz mislim, da je socialno delo v delovnem okolju enako pomembno kot vsa druga področja socialnega dela.	Pomembnost enaka kot pri drugih konceptih	Pomembnost koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
B2	Vseeno pa večkrat opazim, da temu področju posvečamo premalo pozornosti, da je velikokrat spregledano	Nizka pomembnost	Pomembnost koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
B3	in večkrat celo podcenjeno	Pomembnost spregledana	Pomembnost koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
B4	in razumljeno kot nepotrebno.	Nizka pomembnost	Pomembnost koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
B5	Koncepti socialnega dela v delovnem okolju vključujejo nujno potrebna znanja, ki omogočajo, da se zaposleni v neki delovni organizaciji dobro počutijo,	Dobro počutje	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
B6	so slišani,	Razumevanje	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
B7	opolnomočeni in	Opolnomočenost	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
B8	predvsem, da so njihove pravice upoštevane.	Upoštevanje pravic	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
D5	Ja, s tem, da socialno delo v delovnem okolju omogoča opolnomočenost zaposlenih, se tudi jaz strinjam.	Opolnomočenost	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
D6	Pa seveda je pomembno, da so njihove pravice upoštevane.	Upoštevanje pravic	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
C1	Tudi jaz se strinjam, da je	Normalna	Pomembnost	Stališča do

	socialno delo v delovnem okolju pomembno.	pomembnost	koncepta	koncepta socialnega dela v delovnem okolju
C2	Menim, da se premalo o tem govori in dela na tem.	Pomembnost spregledana	Pomembnost koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
C3	Ima nekakšno negativno konotacijo.	Nizka pomembnost	Pomembnost koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
B9	Ja, tudi jaz se strinjam, da je vedno nek negativen prizvok pri temu konceptu.	Nizka pomembnost	Pomembnost koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
A7	Če lahko, bi jaz dodala še, da socialna delavka v delovnem okolju po mojem mnenju predstavlja pomembno oporo zaposlenim, ki se pri opravljanju svojega dela soočajo z najrazličnejšimi stresnimi situacijami,	Podpora	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
A8	spodbuja medsebojno reševanje problemov skozi dobro komunikacijo	Dobra komunikacija	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
A9	ter predstavlja oporo posameznikom pri prilagajanju na timsko delo.	Podpora	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
A10	Gre tudi za pomoč zaposlenim pri soočanju z osebnimi stiskami, kot so npr. težave z zasvojenostjo, depresija, anksioznost, težave v družini itd., ki morda izhajajo ali pa ne izhajajo iz delovnega okolja oz. niso povezane z delom.	Pomoč	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
A11	Socialna delavka s svojim delovanjem krepi kakovost delovnega življenja	Višja kakovost delovnega življenja	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
A12	in posledično tudi kakovost družinskega oz. osebnega življenja zaposlenih	Višja kakovost zasebnega življenja	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
A13	in prispeva k ravnovesju med potrebami organizacije in potrebami zaposlenih.	Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
A14	Poleg zaposlenih pa seveda pomembno oporo predstavlja tudi za delodajalce.	Podpora	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
D7	Ja, obema tako delodajalcem kot tudi zaposlenim je lahko socialna delavka v oporo.	Podpora	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju

C4	Ja, jaz lahko rečem, da sem obiskoval modul socialnega dela v delovnem okolju na fakulteti.	Modulska usmeritev	Razlogi za stališči	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
C5	Prav tako sem se v času svoje prakse poglobil v to področje in mi je blizu in sem tudi v praksi izkusil, kako je z njim.	Študijska praksa	Razlogi za stališči	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
D8	No, jaz nisem bila na tem modulu, ampak sem slišala na fakulteti te stvari.	Študij	Razlogi za stališči	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
D9	V prvem ali pa v drugem letniku, ko smo imeli neke predmete v tej smeri. Od tam mi je koncept poznan, drugače ne vem veliko o socialnem delu v delovnem okolju.	Obvezni predmeti	Razlogi za stališči	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
A15	Tudi jaz sem lastno stališče do koncepta socialnega dela v delovnem okolju po mojem mnenju oblikovala predvsem na podlagi znanja, ki sem ga pridobila v okviru študija,	Študij	Razlogi za stališči	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
A16	pa tudi na podlagi pogovorov z različnimi posamezniki, ki so izpostavili pomembnost prisotnosti socialne delavke v organizaciji, v kateri delajo, zlasti zaradi možnosti individualnega pogovora o osebnih stiskah, ki jih doživljajo na delovnem mestu.	Pogovori z drugimi	Razlogi za stališči	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
A17	To sem pridobila tako med opravljanjem študijske prakse,	Študijska praksa	Razlogi za stališči	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
A18	prostovoljnega dela	Prostovoljno delo	Razlogi za stališči	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
A19	in v vsakdanjih pogovorih z ljudmi.	Pogovori z drugimi	Razlogi za stališči	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
A20	Lahko rečem, da tudi meni, pri opravljanju študijske prakse in prostovoljnega dela, bistveno pomaga, v kolikor imam možnost pogovora z zaposleno socialno delavko, s katero lahko predebatiram morebitne lastne dileme in stiske in me lahko pomembno podpre pri uresničevanju mojih idej in opravljanju kakovostnega dela.	Lastne izkušnje	Razlogi za stališči	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
B10	Ja, zame velja enako. Moja stališča temeljijo na študiju na Fakulteti za socialno delo, kjer	Študij	Razlogi za stališči	Stališča do koncepta socialnega dela v

	se določeni ljudje trudijo, da bi se socialno delo v delovnem okolju zopet uveljavilo in da bi se študentje spoznali s koncepti socialnega dela v delovnem okolju.			delovnem okolju
C6	Saj je najbrž večina to znanje dobila med študijem.	Študij	Razlogi za stališči	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
Č8	Jaz bi pa rekla, da sem se največ naučila na praksi,	Študijska praksa	Razlogi za stališči	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
Č9	kjer sem spoznala, kako je na učnih bazah, kjer upoštevajo ta koncept in na tistih, ki ga ne upoštevajo.	Lastne izkušnje	Razlogi za stališči	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
Č10	Tukaj sem dejansko videla to znanje v praksi, na terenu.	Študijska praksa	Razlogi za stališči	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
Č11	Teorijo pa sem seveda dobila na predavanjih, ampak je takrat nisem najboljše razumela.	Študij	Razlogi za stališči	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
D10	Se strinjam s tem, da eno je teorija in praksa je čisto nekaj drugega. Lahko misliš, da nekaj razumeš, ampak v resnici ne razumeš.	Študijske praksa	Razlogi za stališči	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
B11	Pa jaz bi dodala še, da je pomemben razlog tudi ena od mojih sošolk, ki je obiskovala modul Socialnega dela v delovnem okolju. Priznati moram, da me je nad tem navdušila, saj so bila pred tem moja stališča do socialnega dela v delovnem okolju drugačna.	Pogovori s sošolci in sošolkami	Razlogi za stališči	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
B12	To področje socialnega dela mi je predstavila iz zame popolnoma nove perspektive in sicer kot enakovredno, pomembno, nepogrešljivo in cenjeno.	Ustrezna predstavitev	Razlogi za stališči	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
C7	Ja, veliko je odvisno od tega, kako ti je stvar predstavljena. Če ti je nekaj predstavljeno na način, ki je zanimiv, potem je tudi stvar takoj bolj zanimiva. Ali pa če ti jo predstavlja oseba, ki ti je pomembna. Sicer pa je lahko stvar še tako pomembna, pa če je predstavljena na dolgočasen način, ni istega učinka.	Ustrezna predstavitev	Razlogi za stališči	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
A21	Se strinjam.	Ustrezna predstavitev	Razlogi za stališči	Stališča do koncepta

				socialnega dela v delovnem okolju
Č12	Ja, meni se zdi pomemben.	Normalna pomembnost	Pomembnost koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
B13	Meni se zdi koncept zelo pomemben. Mislim, da bi morala vsaka delovna organizacija imeti svojo socialno delavko.	Visoka pomembnost	Pomembnost koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
D11	Ja, jaz se isto strinjam, da je koncept pomemben. Ne vidim nobenega razloga, zakaj bi kdorkoli rekel, da to področje ni pomembno.	Normalna pomembnost	Pomembnost koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
A22	Ja, enako tudi meni.	Normalna pomembnost	Pomembnost koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
C8	Tudi jaz se strinjam.	Normalna pomembnost	Pomembnost koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
D12	Jaz sem že prej rekla, ne vidim nobenega razloga, zakaj bi kdorkoli rekel, da to področje ni pomembno.	Samoumevnost pomembnosti	Pomembnost koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
D13	Pač vsako področje socialnega dela je pomembno	Pomembnost enaka kot pri drugih konceptih	Pomembnost koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
D14	in tudi to je.	Normalna pomembnost	Pomembnost koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
B14	Meni se zdi koncept pomemben,	Normalna pomembnost	Pomembnost koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
B15	saj socialna delavka v delovnem okolju delavcem omogoča, da so njihove pravice delavcev slišane,	Razumevanje pravic	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
B16	upoštevane	Upoštevanje pravic	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
B17	in predvsem delavcem sploh poznane.	Poznavanje pravic	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
B18	Poleg tega zna delavca v stiski podpreti in	Podpora	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
B19	mu pomagati, saj zna na stvar pogledati s širše perspektive.	Pomoč	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju

B20	In vse to, kar socialna delavka v delovnem okolju dela in naredi, je razlog, da je ona pomemben člen v delovni organizaciji.	Posledice	Razlogi za stališča	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
A23	Ja, se strinjam s tem, ker lahko socialna delavka omogoči, da so pravice delavcev upoštevane.	Upoštevanje pravic	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
A24	Pa tudi vpliva na boljše odnose na delovnem mestu	Dobri odnosi med zaposlenimi	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
A25	in boljšo dinamiko.	Dobra dinamika	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
A26	Če se pa človek na delovnem mestu dobro počuti, je pa vse boljše.	Dobro počutje	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
A27	V bistvu vse kar socialna delavka naredi, to kaže, kako pomembno je njeno delo.	Posledice	Razlogi za stališča	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
D15	Ja, tako. Se popolnoma strinjam.	Posledice	Razlogi za stališča	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
D16	Dobra dinamika	Dobra dinamika	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
D17	in dobri odnosi na delovnem mestu sta dva pomembna razloga.	Dobri odnosi med zaposlenimi	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
Č13	Tudi jaz mislim tako.	Posledice	Razlogi za stališča	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
Č14	Socialno delo v delovnem okolju je pomembno predvsem zaradi dobrega odnosa med zaposlenimi	Dobri odnosi med zaposlenimi	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
Č15	in nadrejenimi,	Dobri odnosi z nadrejenimi	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
Č16	pa zaradi tega, da je zaposlenim v sklopu zaposlitve na voljo pomoč in	Pomoč	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
Č17	podpora za reševanje stisk.	Podpora	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
C9	Jaz isto mislim, da je socialno delo v delovnem okolju najbolj pomembno zaradi	Posledice	Razlogi za stališča	Stališča do koncepta socialnega dela v

	odnosa,			delovnem okolju
C10	ker pozitivno vpliva na odnos med zaposlenimi, ki pa je res temelj za vse in zato je pomembno, da je res dober.	Dobri odnosi med zaposlenimi	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
Č18	Meni se zdi enako pomemben kot vsi drugi.	Pomembnost enaka kot pri drugih konceptih	Pomembnost koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
Č19	Ne bi jih mogla razvrstiti po stopnjah pomembnosti.	Nesmiselnost razvrščanja po pomembnosti	Pomembnost koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
B21	Jaz tudi mislim, da je enako pomembno.	Pomembnost enaka kot pri drugih konceptih	Pomembnost koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
B22	Tako kot se stiske pojavljajo v šolah, vrtcih, domovih za ostarele, varstveno delovnih centrih itd., tako se pojavljajo tudi v delovnih organizacijah. Zato je tudi na tem mestu pomembno imeti neko osebo – recimo socialno delavko, ki lahko podpre človeka in skupaj z njim prepozna in se odzove na stiske,	Podpora	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
B23	pa da skrbi za spodbudne odnose med zaposlenimi in	Dobri odnosi med zaposlenimi	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
B24	opozarja na pravice zaposlenih.	Opozarjanje na pravice	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
A28	Tudi po mojem mnenju so vsa področja socialnega dela pomembna v enaki meri, saj gre navsezadnje pri vseh, kljub specifičnim razlikam, za delo z ljudmi.	Pomembnost enaka kot pri drugih konceptih	Pomembnost koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
A29	Socialna delavka tako na različne načine, odvisno od področja dela, zagotavlja podporo ljudem pri soočanju z najrazličnejšimi izzivi.	Podpora	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
D18	Jaz se strinjam, da ne moremo tako razvrščati področji.	Nesmiselnost razvrščanja po pomembnosti	Pomembnost koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
A30	Meni se tudi zdi, da to niti ni primerno. Ne moramo primerjati dela z otrokom in dela s starim človekom in dela z odraslo osebo v delovnem okolju.	Nesmiselnost razvrščanja po pomembnosti	Pomembnost koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
A31	Vse je delo z ljudmi, zato je vse enako pomembno, razlike so samo v tem, kakšna je	Pomembnost enaka kot pri drugih konceptih	Pomembnost koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v

	dinamika med uporabnikom in socialno delavko oz. kdo je sogovornik.			delovnem okolju
D19	Ja, jaz se strinjam s tem, da so vsa področja enako pomembna.	Pomembnost enaka kot pri drugih konceptih	Pomembnost koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
D20	Ne moremo primerjat različnih področji, to nima nobenega smisla. Vsako področje je ločeno področje in je zgodba zase. Tako kot vsak uporabnik.	Nesmiselnost razvrščanja po pomembnosti	Pomembnost koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
A32	Ja, se popolnoma strinjam, da ni primerjave med področji.	Nesmiselnost razvrščanja po pomembnosti	Pomembnost koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
C11	Jaz bi pa rekel, da kljub temu, da nekateri to področje vidijo kot manj pomembno,	Nizka pomembnost	Pomembnost koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
C12	se mi zdi, da je morda še bolj pomembno od ostalih.	Pomembnost večja kot pri drugih konceptih	Pomembnost koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
C13	Pomembno je, ker veliko doprinese za zaposlene in za delodajalce.	Posledice	Razlogi za stališča	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
C14	V prvi vrsti je ključno dobro počutje delavcev.	Dobro počutje	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
C15	Če ne bodo zaposleni zadovoljni,	Zadovoljstvo	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
C16	tudi delo ne bo dobro opravljeno. In k temu lahko prispeva socialno delo v delovnem okolju.	Produktivnost	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
C17	Koncepta socialnega dela v delovnem okolju ne smemo zanemariti, saj je zelo pomemben.	Visoka pomembnost	Pomembnost koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
C18	Pomembno je, da ga enačimo z ostalimi naštetimi koncepti.	Pomembnost enaka kot pri drugih konceptih	Pomembnost koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
A33	Kot sem že omenila, je po mojemu mnenju prispevalo predvsem znanje, ki sem ga pridobila v okviru študija,	Študij	Razlogi za stališča	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
A34	kot tudi moje lastne izkušnje	Lastne izkušnje	Razlogi za stališča	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
A35	ter pogovori s posameznimi osebami, ki so zaposlene v organizacijah, kjer opravljam	Pogovori z drugimi	Razlogi za stališča	Stališča do koncepta socialnega dela v

	študijsko prakso ali prostovoljno delo in s posamezniki, ki jih srečujem v vsakdanjem življenju.			delovnem okolju
Č20	Pri meni je razlog v opažanju delovanja delovnih skupin na različnih učnih bazah.	Študijska praksa	Razlogi za stališča	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
B25	Ja, tudi jaz sem že vse pomembno omenila. Vplival je predvsem študij	Študij	Razlogi za stališča	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
B26	in pogovori s kolegicami, ki so obiskovale modul Socialno delo v delovnem okolju.	Pogovori s sošolci in sošolkami	Razlogi za stališča	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
B27	Posledično sem tudi v delovnih organizacijah, kjer sem opravljala delo preko študentskega servisa, postala bolj pozorna na to, koliko bi socialna delavka v nekaterih podjetjih zares koristila. To je bil tudi pomemben razlog, da boljše razumem, da je koncept pomemben.	Delo preko študentskega servisa	Razlogi za stališča	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
B28	Razlogi za tem so zagotovo tudi znanja, ki sem jih pridobila v času študija in širina teh znanj, za katera sem postala prepričana, da bi zelo koristila tudi v delovnih organizacijah.	Študij	Razlogi za stališča	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
B29	Prispevali so tudi nekateri profesorji in asistenti na fakulteti, ki so se zavzemali za to, da bi nam ta koncept čim bolj približali.	Ustrezna predstavitev	Razlogi za stališča	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
D21	Ja, se strinjam, da je največ vplival študij in	Študij	Razlogi za stališča	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
D22	profesorji.	Ustrezna predstavitev	Razlogi za stališča	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
C19	Jaz bi pa rekel, da je vplivalo več let študija in	Študij	Razlogi za stališča	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
C20	prakse, ki ti spremeni poglede na sam koncept. Mogoče bi bilo pomembno kakšen modulski predmet delovnega okolja imeti tudi kot del rednega študijskega programa.	Študijska praksa	Razlogi za stališča	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
E1	Obravnava koncepta socialnega dela v delovnem okolju se mi zdi pomembna, predvsem zato,	Normalna pomembnost	Pomembnost koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju

E2	ker je delovno okolje tisto okolje, v katerem preživimo večino svojega dneva in je pomembno, kako vpliva na nas.	Prijetno delovno okolje	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
E3	Menim, da bi morali konceptu socialnega dela v delovnem okolju nameniti več časa in ga še bolje raziskati, da bi na ta način ugotovili, kako izboljšati odnose v nekem delovnem okolju tako med sodelavci	Dobri odnosi med zaposlenimi	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
E4	kot tudi z nadrejenimi.	Dobri odnosi z nadrejenimi	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
E5	S tem bi se dvignila tudi kakovost delovnega življenja nasploh.	Višja kakovost delovnega življenja	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
I1	Se strinjam, da je nujno, da imamo v delovnem okolju dobre odnose z drugimi. Tako s sodelavci	Dobri odnosi med zaposlenimi	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
I2	kot tudi šefom.	Dobri odnosi z nadrejenimi	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
I3	Ker to potem pozitivno vpliva na klimo	Prijetno delovno okolje	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
I4	in na delo vseh zaposlenih in	Produktivnost	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
I5	na celo organizacijo.	Dobra dinamika	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
E6	Tako ja, odnosi med zaposlenimi vplivajo na vse, zato je nujno, da so dobri in pri tem ima socialna delavka veliko vlogo.	Dobri odnosi med zaposlenimi	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
F1	Jaz mislim, da lahko socialno delo v delovnem okolju doda neko dodano vrednost. Recimo, če ima večje podjetje zaposleno nekoga, ki je odgovoren za finance, nekoga za razvoj in tako naprej in nekoga, ki skrbi za zaposlene, se to zagotovo pozna na uspešnosti podjetja.	Uspešnost	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
H1	Jaz mislim, da je koncept socialnega dela v delovnem okolju zelo uporaben in pomemben. Menim, da si ga	Visoka pomembnost	Pomembnost koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju

	lahko prilagodimo gleda na področje kjer delamo.			
H2	Prav gotovo pa je dober temelj za delo z ljudmi, še posebej z ranljivimi skupinami.	Sodelovanje	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
G1	Jaz pa menim, da je socialno delo v delovnem okolju pomembna,	Normalna pomembnost	Pomembnost koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
G2	ampak premalo obravnavana tematika in eno izmed področij, kateremu ne namenimo dovolj pozornosti.	Pomembnost spregledana	Pomembnost koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
G3	Menim, da je to ena izmed velikih pomanjkljivosti, saj socialne delavke resnično lahko pomembno doprinesejo k ustvarjanju spodbudnega delovnega okolja,	Prijetno delovno okolje	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
G4	kjer prevladujejo varni odnosi med delavci in	Dobri odnosi med zaposlenimi	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
G5	dobri odnosi tudi z delodajalcem.	Dobri odnosi z nadrejenimi	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
I6	Se strinjam, da se premalo ljudi zaveda, kako pomembna je socialna delavka v delovnem okolju.	Pomembnost spregledana	Pomembnost koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
G6	Stvar je v tem, da ljudje v delovnem okolju preživimo veliko časa, zato je ključno, da se tudi v tem okolju počutimo sprejete, slišane in upoštevane,	Dobro počutje	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
G7	saj delovno okolje v splošnem vpliva tudi na kakovost našega življenja tako doma	Višja kakovost zasebnega življenja	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
G8	kot v službi.	Višja kakovost delovnega življenja	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
G9	K temu lahko prispeva socialno delo v delovnem okolju in iz tega vidika menim, da je koncept socialnega dela v delovnem okolju izjemnega pomena.	Visoka pomembnost	Pomembnost koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
E7	Se popolnoma strinjam s tem, kar si povedala.	Visoka pomembnost	Pomembnost koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
G10	Jaz govorim predvsem iz lastnih izkušenj.	Lastne izkušnje	Razlogi za stališča	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju

G11	V sklopu študentskega dela	Delo preko študentskega servisa	Razlogi za stališča	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
G12	ali pa učne prakse, sem imela priložnost vstopati v kar nekaj delovnih okolij, kjer sem spremljala, na kakšen način so organizirana in kdo skrbi pa dobre odnose med zaposlenimi.	Študijska praksa	Razlogi za stališča	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
G13	Opazila sem, da tam, kjer so bili med sodelavci odnosi dobri in	Dobri odnosi med zaposlenimi	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
G14	so zaposleni z veseljem prihajali v službo,	Zadovoljstvo	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
G15	je bilo tudi delo bolje opravljeno.	Produktivnost	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
G16	Posledično so bili zaposleni bolj zagreti in motivirani,	Motivacija	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
G17	več je bilo tudi sodelovanja med njimi.	Sodelovanje	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
G18	In na vse te stvari je vplivala ravno prisotnost socialne delavke, zaradi česar mislim, da je koncept tako pomemben.	Posledice	Razlogi za stališča	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
I7	Ja, jaz razmišljam podobno. Socialni delavec lahko vpliva, da se v delovnem okolju dobro počutiš in potem je vse boljše in lažje.	Dobro počutje	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
I8	In to izhaja predvsem iz mojih izkušenj pri študentskem delu	Delo preko študentskega servisa	Razlogi za stališča	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
I9	pa tudi od tega, kar sem slišala od drugih ljudi.	Pogovori z drugimi	Razlogi za stališča	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
I10	Pa tudi na praksi na centru za socialno delo sem videla, kako pomemben je koncept socialnega dela v delovnem okolju.	Študijska praksa	Razlogi za stališča	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
F2	Jaz mislim, da smo si ljudje med sabo različni in imamo različne načine funkcioniranja. In če lahko znotraj organizacije naredimo majhno spremembo, ki bi delavcu veliko pomenila, bi se	Zadovoljstvo	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju

	to zagotovo poznalo na njegovem zadovoljstvu.			
F3	Ali pa če bi nekdo skrbel za dobro klimo v delovnem okolju,	Dobra dinamika	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
F4	se bi produktivnost tima povečala.	Produktivnost	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
F5	Ampak ker se socialni delavci ne znamo prodajat, ker nismo tržno naravnani, nas potem organizacije hitreje pogrešijo oziroma spregledajo naš doprinos k uspešnosti organizacije in smo videni kot nepomembni.	Nizka pomembnost	Pomembnost koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
E8	Jaz lahko rečem, da je glavni razlog za taka moja stališča ravno to, da sem na dodiplomskem študiju na fakulteti obiskovala modul Socialno delo v delovnem okolju, kjer sem dobila znanja glede koncepta socialnega dela v delovnem okolju.	Modulska usmeritev	Razlogi za stališča	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
E9	Seveda smo imeli nekaj teh vsebin tudi vsi,	Študij	Razlogi za stališča	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
E10	ampak več sem izvedela na modulu.	Modulska usmeritev	Razlogi za stališča	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
E11	Tudi sama sem se že kar nekajkrat znašla v delovnem okolju, kjer sem opravljala študentsko delo in sem dobila vpogled v to, da če so bili odnosi v delovnem okolju dobri, so delavci raje prihajali na delo.	Delo preko študentskega servisa	Razlogi za stališča	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
E12	Menim, da je poznavanje koncepta socialnega dela v delovnem okolju osnova, da se lahko kolektiv normalno deluje.	Dobra dinamika	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
H3	Moje stališče temelji na mojih izkušnjah,	Lastne izkušnje	Razlogi za stališča	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
H4	ker sem to spoznala v delovnem okolju, kjer sem delala.	Redna zaposlitev	Razlogi za stališča	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
F6	Aja, jaz sem pri odgovoru malo zašla. Kar se razlogov za stališča tiče, jaz pri tem izhajam predvsem iz prakse.	Študijska praksa	Razlogi za stališče	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju

F7	Pa veliko sem se tudi naučila na fakulteti, ker sem bila na modulu socialno delo v delovnem okolju. Tam smo dobili veliko znanja o tej smeri, kar mi je pomagalo, da razumem pomembnost koncepta.	Modulska usmeritev	Razlogi za stališča	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
E13	Pa če lahko dodam, bi povedala še, kako pomembno je tudi raziskovanje v delovnem okolju. Tudi o tem smo se učili na modulu.	Modulska usmeritev	Razlogi za stališča	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
E14	Raziskave in nasploh upoštevanje koncepta socialnega dela v delovnem okolju, lahko po mojem mnenju pripomorejo tudi do manjšega izgorevanja delavcev	Dobro počutje	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
E15	in večjega uspeha podjetja.	Uspešnost	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
G19	Jaz bi pa še dodala, da mislim, da imajo kolektivi, kjer so prisotne tudi socialne delavke, več priložnosti in boljše pogoje za ustvarjanje spodbudnega,	Spodbuda		Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
G20	varnega in	Varnost	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
G21	podpornega delovnega okolja,	Podpora	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
G22	v katerem se zaposleni čuti sprejetega, upoštevanega in cenjenega.	Dobro počutje	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
G23	Ne nazadnje naše delo pomembno vpliva tudi na našo samopodobo in občutek vrednosti.	Višja kakovost zasebnega življenja	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
H5	Kot sem že prej omenila, ja. Zdi se mi pomemben.	Normalna pomembnost	Pomembnost koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
I11	Tudi meni se zdi pomemben.	Normalna pomembnost	Pomembnost koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
E16	Moj odgovor bi bil: seveda.	Normalna pomembnost	Pomembnost koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
E17	Predvsem zaradi modula in	Modulska usmeritev	Razlogi za stališča	Stališča do koncepta

				socialnega dela v delovnem okolju
E18	predmetov, ki smo jih imeli med študijem, sem dobila kar nekaj znanj, skozi katera sem uvidela pomembnost koncepta socialnega dela v delovnem okolju.	Študij	Razlogi za stališča	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
F8	Tudi jaz se strinjam s kolegicami, da je koncept definitivno pomemben.	Normalna pomembnost	Pomembnost koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
G24	Tudi jaz mislim, da je koncept izjemno pomemben.	Visoka pomembnost	Pomembnost koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
G25	V današnjem času je znotraj kolektivov veliko mobinga in socialne delavke predstavljajo enega izmed tistih profilov, ki so usposobljeni za razreševanje konfliktov na konstruktiven način, kar vpliva na počutje zaposlenih.	Dobro počutje	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
G26	Socialne delavke skrbijo, da je slišan glas vseh udeleženi v konfliktu in skupaj z njimi iščejo rešitev in jih podpirajo.	Podpora	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
G27	In zato so v delovnem okolju izredno pomembne.	Posledice	Razlogi za stališča	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
I12	Se strinjam. Socialne delavke znajo zelo dobro reševati konflikte in to res vpliva na to, kako se počutiš v delovnem okolju.	Dobro počutje	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
G28	Zavedati se moramo tudi, da se mobing lahko dogaja tudi s strani delodajalca. V tem primeru se delavci pogosto čutijo podrejeni in svojo izkušnjo težko podelijo, saj ne vedo, na koga se lahko obrnejo. V teh primerih so socialne delavke lahko izjemnega pomena, saj predstavljajo zastopnika delavca, ki nima toliko možnosti kot delodajalec, ki nastopa iz pozicije moči.	Zastopništvo	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
G29	Socialne delavke delujejo v korist delavca, s tem da jim nudijo podporo,	Podpora	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
G30	poleg tega pa prevzamejo vlogo zastopnika,	Zastopništvo	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
G31	zagovornika in	Zagovorništvo	Posledice koncepta	Stališča do

				koncepta socialnega dela v delovnem okolju
G32	podpornika.	Podpora	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
H7	Tudi jaz se strinjam s tem. Zaradi vseh teh pomembnih vlog, ki jih socialne delavke v delovnem okolju imajo, so tako pomembne.	Posledice	Razlogi za stališča	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
G33	Meni se zdi področje socialnega dela v delovnem okolju enakovredno vsem ostalim področjem socialnega dela, saj je delovno okolje prostor, kjer preživimo veliko svojega časa, naši sodelavci pa so osebe, s katerimi smo v neprestanem kontaktu in s katerimi nenehno sodelujemo.	Pomembnost enaka kot pri drugih konceptih	Pomembnost koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
H8	Meni se zdi področje zelo pomembno,	Visoka pomembnost	Pomembnost koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
H9	saj pripomore k boljši komunikaciji.	Dobra komunikacija	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
F9	Jaz pa mislim, da je področje socialnega dela v delovnem okolju enako pomembno kot vsa ostala področja	Pomembnost enaka kot pri drugih konceptih	Pomembnost koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
F10	ali pa celo bolj od katerega drugega. Na primer socialno delo z osebami s težavami v duševnem zdravju zajema manjšo populacijo kot recimo delovno okolje.	Pomembnost večja kot pri drugih konceptih	Pomembnost koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
F11	Se mi zdi, da je to področje že na fakulteti nekoliko na stranski tir potisnjeno.	Nizka pomembnost	Pomembnost koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
E19	Tudi jaz bi rekla, da so vsa področja po mojem mnenju enakovredna in enako pomembna.	Pomembnost enaka kot pri drugih konceptih	Pomembnost koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
I13	Ja, tudi jaz se strinjam s tem. Vsa področja so enako pomembna,	Pomembnost enaka kot pri drugih konceptih	Pomembnost koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
I14	nobenega smisla nima, da jih rangiramo.	Nesmiselnost razvrščanja po pomembnosti	Pomembnost koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
E20	Kot sem že omenila, mi je pomagal predvsem modul Socialno delo v delovnem okolju.	Modulska usmeritev	Razlogi za stališča	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju

E21	Sama sem tudi pisala diplomsko delo, ki je izhajala iz teme delovnega okolja, kar je bil še eden izmed razlogov, ki so mi pomagali pri dojemanju pomembnosti tega koncepta.	Pisanje diplomskega dela	Razlogi za stališča	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
I15	Jaz bi rekla, da je največji razlog študij	Študij	Razlogi za stališča	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
I16	oz. obvezni predmeti, ki smo jih imeli v tej smeri.	Obvezni predmeti	Razlogi za stališča	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
I17	Pa tudi praksa in	Študijska praksa	Razlogi za stališča	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
I18	delo preko študentskega servisa sta mi pomagala, da lažje razumem koncept in njegovo pomembnost.	Delo preko študentskega servisa	Razlogi za stališča	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
F12	Meni je definitivno pomagalo to, da sem se skozi izbrane predmete in modul v področje bolj poglobila in spoznala, kaj vse zajema.	Modulska usmeritev	Razlogi za stališča	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
F13	Članki, ki sem jih v okviru predmetov brala,	Literatura	Razlogi za stališča	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
F14	razne vaje in	Vaje	Razlogi za stališča	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
F15	debate.	Pogovori z drugimi	Razlogi za stališča	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
F16	Res imam občutek, da je bil program dela dobro zastavljen. Sem že pred tem sicer vedela, da je socialno delo v delovnem okolju pomembno, ampak sem tekom študija pridobila predvsem na širini znanja.	Študij	Razlogi za stališča	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
E22	Se popolnoma strinjam. Vse na modulu nam je dalo veliko širine.	Modulska usmeritev	Razlogi za stališča	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
E23	Recimo branje in raziskovanje literature za razne seminarske naloge,	Literatura	Razlogi za stališča	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
E24	pogovori,	Pogovori z drugimi	Razlogi za stališča	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju

E25	obiski raznih zunanjih socialnih delavcev, ki delajo na tem področju,	Predavanja oseb iz prakse	Razlogi za stališča	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
E26	vaje in gotovo še kaj drugega.	Vaje	Razlogi za stališča	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
H10	S strinjam z vsem, kar so sošolke že povedale. Meni se koncept zdi pomemben predvsem zaradi tega, kar sem videla, ko sem delala z ljudmi.	Lastne izkušnje	Razlogi za stališča	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
H11	Recimo, ko sem videla, kako lahko socialna delavka vpliva na uspešno komunikacijo,	Dobra komunikacija	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
H12	uspešno doseganje ciljev	Uspešnost	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
H13	in zadovoljstvo zaposlenih.	Zadovoljstvo	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
G34	Ja, tudi mene so prepričale osebne izkušnje sodelovanja z različnimi delovnimi okolji.	Lastne izkušnje	Razlogi za stališča	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
G35	Kot sem že omenila, se je razlika, v zvezi s prisotnostjo socialne delavke, poznala na več področjih. Recimo pri večji motiviranosti zaposlenih,	Motivacija	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
G36	večji produktivnosti,	Produktivnost	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
G37	boljšemu opravljenemu delu,	Uspešnost	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
G38	bolj podpornih in varnih odnosih ter	Dobri odnosi z nadrejenimi	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
G39	lažji komunikaciji zaposlenih z nadrejenimi.	Dobra komunikacija	Posledice koncepta	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
G40	Poleg tega so vplivali tudi predmeti, katere smo imeli na fakulteti in so nagovarjali omenjeno tematiko.	Študij	Razlogi za stališča	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
E27	Jaz bi še dodala, da mi je praksa veliko dala in	Študijska praksa	Razlogi za stališča	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju
E28	delo preko študentskega servisa,	Delo preko študentskega	Razlogi za stališča	Stališča do koncepta

		servisa		socialnega dela v delovnem okolju
E29	kjer sem sama bila v nekem delovnem okolju in sem sama videla, kako stvari potekajo.	Lastne izkušnje	Razlogi za stališča	Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju

Priloga C: Osnovno kodiranje

❖ Stališča do koncepta socialnega dela v delovnem okolju

- Pomembnost koncepta
 - Normalna pomembnost (A22, B14, C1, C8, Č12, D11, D14, E1, E16, F8, G1, H5, I11)
 - Pomembnost enaka kot pri drugih konceptih (A28, A31, B1, B21, C18, Č18, D13, D19, E19, F9, G33, I13)
 - Visoka pomembnost (A1, B13, C17, E7, G9, G24, H1, H8)
 - Nizka pomembnost (B2, B4, B9, C3, C11, F5, F11)
 - Nesmiselnost razvrščanja po pomembnosti (A30, A32, Č19, D18, D20, I14)
 - Pomembnost spregledana (B3, C2, G2, I6)
 - Pomembnost večja kot pri drugih konceptih (C12, F10)
 - Samoumevnost pomembnosti (D12)
- Razlogi za stališča
 - Študij (A15, A33, B10, B25, B28, C6, C19, Č11, D8, D21, E9, E18, F16, G40, I15)
 - Študijska praksa (A17, C5, C20, Č8, Č10, Č20, D10, E27, F6, G12, I10, I17)
 - Posledice (A27, B20, C9, C13, Č13, D15, G18, G27, H7)
 - Modulska usmeritev (C4, E8, E10, E13, E17, E20, E22, F7, F12)
 - Lastne izkušnje (A20, A34, Č9, E29, G10, G34, H3, H10)
 - Pogovori z drugimi (A16, A19, A35, E24, F15, I9)
 - Delo preko študentskega servisa (B27, E11, E28, G11, I8, I18,)
 - Ustrezna predstavitev (A21, B12, B29, C7, D22)
 - Pogovori s sošolci in sošolkami (B11, B26)
 - Obvezni predmeti (D9, I16)
 - Literatura (E23, F13)
 - Vaje (E26, F14)
 - Prostovoljno delo (A18)
 - Pisanje diplomskega dela (E21)
 - Predavanja oseb iz prakse (E25)
 - Redna zaposlitev (H4)
- Posledice koncepta

- Dobri odnosi med zaposlenimi (A5, A24, B23, C10, Č2, Č14, D17, E3, E6, G4, G13, I1)
- Podpora (A7, A9, A14, A29, B18, B22, Č17, D7, G21, G26, G29, G32)
- Dobro počutje (A6, A26, B5, C14, E14, G6, G22, G25, I7, I12)
- Prijetno delovno okolje (Č3, Č5, D2, E2, G3, I3)
- Produktivnost (C16, D4, F4, G15, G36, I4)
- Dobri odnosi z nadrejenimi (Č15, E4, G5, G38, I2)
- Dobra dinamika (A25, D16, E12, F3, I5)
- Dobra komunikacija (A8, D1, G39, H9, H11)
- Zadovoljstvo (C15, D3, F2, G14, H13)
- Pomoč (A10, B19, Č6, Č16)
- Upoštevanje pravic (A23, B8, B16, D6)
- Uspešnost (E15, F1, G37, H12)
- Motivacija (A4, G16, G35)
- Višja kakovost delovnega življenja (A11, E5, G8)
- Višja kakovost zasebnega življenja (A12, G7, G23)
- Spodbuda (A3, G19)
- Opolnomočenost (B7, D5)
- Sodelovanje (G17, H2)
- Zastopništvo (G28, G30)
- Učinkovito vodenje (A2)
- Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja (A13)
- Razumevanje (B6)
- Razumevanje pravic (B15)
- Poznavanje pravic (B17)
- Opozarjanje na pravice (B24)
- Dobri odnosi z uporabniki (Č1)
- Stalnost zaposlitve (Č4)
- Jasne vloge (Č7)
- Varnost (G20)
- Zagovornišтво (G30)