

Univerza v Ljubljani
Fakulteta za socialno delo

Anja Škarja

Kompetentnost študentk in študentov Fakultete za socialno delo za
vzpostavlanje in vzdrževanje delovnega odnosa soustvarjanja

Magistrsko delo

Ljubljana, 2024

Univerza v Ljubljani
Fakulteta za socialno delo

Anja Škarja

Kompetentnost študentk in študentov Fakultete za socialno delo za
vzpostavlanje in vzdrževanje delovnega odnosa soustvarjanja

Magistrsko delo

Študijski program: Socialno delo

Mentorica: Doc. dr. Tadeja Kodele

Ljubljana, 2024

D., hvala ti, ker v meni vidiš vire moči, ki jih sama ne opazim.

Ž., hvala za vso podporo in vzpodbude.

Najlepša hvala vsem sodelujočim v moji raziskavi.

Brez vaše pripravljenosti za sodelovanje, tega dela ne bi bilo!

Hvala tudi mentorici, doc. dr. Tadeji Kodele za odzivnost in vso pomoč.

Povzetek

Študentke Fakultete za socialno delo naj bi ob koncu dodiplomskega študija na Fakulteti za socialno delo razvile kompetence za delo z uporabniki v socialnodelovnem odnosu, katerega pogoj je vzpostavljen delovni odnos in posledično poznavanje konceptov, ki so združeni v delovnem odnosu. V magistrskem delu me zanima, v kolikšni meri se študentke socialnega dela po zaključku dodiplomskega študija počutijo kompetentne za uporabo koncepta delovnega odnosa in kaj bi še potrebovale za občutek večje kompetentnosti. K raziskovanju me je pripeljala izdelava naloge za Fe(j)Stival študentskih dosežkov 2023, v kateri sem pregledala svoje stare dnevniške zapise in analizirala svoj potek učenja. Poleg tega pregled opravljenih raziskav pokaže, da študentke Fakultete za socialno delo veliko razmišljamo o potrebnih kompetencah za delo na različnih področjih socialnega dela, specifične uporabe koncepta delovnega odnosa v praksi pa študentke v svojih magistrskih in diplomskih delih doslej niso raziskovale. Raziskavo sem izvedla s pomočjo spraševanja, natančneje delno strukturiranega intervjuja. Opravila sem 15 intervjujev s študentkami podiplomskega študija Fakultete za socialno delo. V vzorec sem vključila študentke iz vseh šestih modulov dodiplomskega študija, saj me je zanimalo, v kolikšni meri in na kakšen način izbran modul prispeva h krepitvi občutka kompetentnosti. V svoji raziskavi ugotavljam, da diplomantke Fakultete za socialno delo razumejo in poznajo teorijo delovnega odnosa soustvarjanja. Koncept delovnega odnosa soustvarjanja študentke prepoznavajo kot tisto, po čemer se socialno delo razlikuje od drugih strok, in kar socialnim delavkam omogoča strokovno delo. Največ težav pri razumevanju se pokaže skozi mnenje, da nekateri elementi delovnega odnosa soustvarjanja niso uporabni v vseh institucionalnih kontekstih, k čemur še dodatno prispevajo sporočila mentorjev in mentorice na praksi. Koncept delovnega odnosa soustvarjanja študentkam ponuja pomembno podporo za delo. Rezultati raziskave so tudi pokazali, da moduli na dodiplomskem študiju študentke podprejo pri pridobivanju specifičnih znanj za ravnanje v socialnem delu, da pa študentke, ki na dodiplomskem študiju obiskujejo modul Psihosocialna podpora in pomoč, pridobijo bolj poglobljeno znanje iz delovnega odnosa soustvarjanja.

Ključne besede: koncept delovnega odnosa soustvarjanja, dodiplomski študij socialnega dela, praksa, kompetence.

ABSTRACT

Title: Competence of students of the Faculty of Social Work to establish and maintain a working relationship of co-creation

Abstract: At the end of their BA studies, students of the Faculty of Social Work should have developed competences for working with users in a social work-related relationship, the condition of which being an established working relationship, and the consequential knowledge of the concepts integrated in the relationship. In this MA thesis, I am interested in how competent graduates of social work consider themselves in order to use the concept of a working relationship of and what they might need to increase their feeling of competence. For this research, I was inspired by my paper for “Fe(j)Stival štuDentskih dosežkov 2023” (i.e. Festival of students’ achievements), in which I examined my old journal notes and analysed my learning course. In addition, the review of existing studies show that students of the Faculty of Social Work find it important to contemplate about the competences that are needed to work in various areas of social work. The specific use of the concept of a working relationship in practice has never been researched in any BA or MA thesis. I have conducted the research with the use of a partially structured interview. I have interviewed 15 MA students of social work from all six modules because I was interested in how much and in what way the chosen module contributes to the feeling of competence. In my research, I have concluded that graduates of the Faculty of Social Work are familiar and understand the theory of a working relationship of co-creation. Students recognise this concept as something which sets social work apart from other professions and enables social workers to do their job. Most troubles with understanding are shown in the students’ beliefs that some elements of the working relationship of co-creation are not useful in all institutional contexts. This is additionally supported by notes from mentors on field practice. The concept of the working relationship of co-creation offers great work support to the BA students. The results of this research have also showed that modules in BA studies support students in acquiring specific knowledge for social work; however, students who are enrolled in the Psychosocial support module are gaining more in-depth knowledge from the working relationship of co-creation.

Key words: concept of working relationship of co-creation, BA studies of social work, work practice, competences

Vsebina

1. Teoretični uvod	1
1.1. Kompetence	1
1.1.1. Kompetence za delo v stroki socialnega dela	2
1.1.2. Pomen prakse za razvoj kompetenc	8
1.2. Stroka socialnega dela.....	11
1.3. Delovni odnos	12
1.3.1. Elementi delovnega odnosa	16
1.3.2. Pomen delovnega odnosa za socialno delo	20
1.3.3. Učenje koncepta delovnega odnosa	22
2. Formulacija problema	27
2.1. Raziskovalna vprašanja.....	28
3. Metodologija	29
3.1. Vrsta raziskave.....	29
3.2. Metoda zbiranja podatkov.....	29
3.3. Populacija in vzorec	30
3.4. Zbiranje podatkov	31
3.5. Obdelava in analiza podatkov	31
4. Rezultati	34
4.1. Koncept delovnega odnosa soustvarjanja	34
4.1.1. Dogovor o sodelovanju	35
4.1.2. Instrumentalna definicija problema	39
4.1.3. Osebno vodenje.....	42
4.1.4. Etika udeležnosti	45
4.1.5. Perspektiva moči	47
4.1.6. Ravnanje s sedanjostjo	49
4.1.7. Znanje za ravnanje	51

4.2. Kompetentnost študentk za uporabo koncepta delovnega odnosa soustvarjanja	53
4.3. Pridobivanje znanja za uporabo koncepta delovnega odnosa soustvarjanja	59
5. Razprava	65
5.1. Kritično ovrednotenje metodologije	79
6. Sklepi	80
7. Predlogi	82
8. Viri in literatura	84
9. Priloge	91
Priloga 1: Merski instrument	91
Priloga 2: Transkript intervjuja PS2	94
Priloga 3: Primer kodiranja ML2	103
Priloga 4: Osno kodiranje	114

Kazalo razpredelnic

<i>Razpredelnica 1: Pregled socialnodelovnih kompetenc</i>	3
--	---

Kazalo slik

<i>Slika 1: Zakaj govorimo o izvirnih delovnih projektih pomoči? Vir: Čačinovič Vogrinčič, Kobal, Mešl in Možina, 2008, str. 15-16</i>	15
Slika 2: Predmeti, kjer pridobivamo znanje o konceptu delovnega odnosa soustvarjanja	23

1. Teoretični uvod

1.1. Competence

Pojem kompetence naj bi sestavljala kopica pojmov, kot so sposobnosti, znanja, spretnosti, prepričanja, vedenja, vrednote, motivi, zmožnosti (Brečko, 2018, str. 108). Bezenšek (2007, str. 12) dodaja, da je kompetentnost merilo uspešnosti v izobraževanju. Končni cilj institucionalnega formalnega izobraževanja je razvoj posameznikove kompetentnosti, sposobnost prevzemanja odgovornosti za svoja dejanja in zmožnost konstruktivnega reševanja problemov, s katerimi se posameznik srečuje.

Boyatzis (2008, str. 6) kompetence opredeljuje kot sposobnosti ali zmožnosti človeka. So niz povezanih, a različnih sklopov vedenja, organiziranih okoli osnovnega konstrukta, ki ga imenujemo namera. Drisko (2014, str. 415) navaja, da so kompetence sposobnosti posameznika, da opravi nalogo, v središču kompetence je sposobnost učinkovitega opravljanja nalog. Kompetence lahko po avtorjevem mnenju (prav tam) razdelimo na več sklopov; v socialnem delu denimo na kompetence gledamo kot na znanje, vrednote in spretnosti. To izhaja iz formaliziranih zahtev za akreditacijo programov po Council on Social Work Education (v nadaljevanju CSWE). Specifično znanje je pomemben del strokovne usposobljenosti, imeti potrebno znanje je namreč osrednji del številnih kompetenc. Poslanstvo poklica socialne delavke usmerjajo in vodijo vrednote, ki določajo, kako in zakaj socialne delavke¹ uporabljajo znanje (CSWE, b.d.).

Bogo (2010, str. 59) piše o strokovnih oz. profesionalnih kompetencah kot o strokovni usposobljenosti. Obstajajo številne definicije strokovne usposobljenosti, od katerih pa se vse nanašajo na nabor znanja, spretnosti in odnosov ali vrednot, ki se kažejo v vedenju strokovnjakov, ko ti opravljajo določene naloge in delujejo na področjih, povezanih s svojim poklicem. Znanje, vrednote in veščine so povezane v celoto (integrirane) z osebnim jazom socialne delavke.

Drejer (2001, str. 137) dodaja, da je na kompetence potrebno gledati kot na sistem, kar pomeni, da se je zelo težko osredotočiti samo na posamezne elemente, saj so ti med seboj povezani.

¹ V magistrskem delu za socialne delavke in delavce, študentke in študente uporabljam žensko slovnico obliko, ki pa velja za vse spole.

Potrebno se je torej osredotočiti ne le na posamezne elemente, temveč predvsem na njihovo medsebojno prepletanje.

Raziskava, ki jo je izvedla Marion Bogo s sodelavci (2013, str. 261), je pripeljala do kompleksnega pogleda na kompetence, sestavljene iz dveh medsebojno povezanih dimenzij:

- *Metakompetence*, ki se nanašajo na vseobsegajoče lastnosti in sposobnosti višjega reda, konceptualne, medosebne in osebne/poklicne narave. To vključuje študentkine kognitivne, kritične in samorefleksivne sposobnosti.
- *Proceduralne kompetence* pa se nanašajo na uspešnost in sposobnost uporabe postopkov v različnih fazah procesa podpore in pomoči (na primer sposobnost vzpostavlja delovnega, sodelovalnega odnosa z uporabniškimi sistemi).

Obe vrsti kompetenc pa sta med seboj povezani (Bogo, 2013, str. 5).

Po mnenju Boyatzisa (2008, str. 6), je osnova za koncept kompetenc teorija uspešnosti, po kateri velja, da je uspešnost največja, kadar so sposobnosti (kompetence) osebe v skladu s potrebami delovnega mesta in organizacijskega okolja. Največja uspešnost je na presečišču, kjer se križajo nadarjenost osebe (vrednote, vizija, osebna filozofija, znanje, kompetence), delovne naloge in zahteve (odgovornost) ter organizacijsko okolje (kultura, klima, struktura, vidiki gospodarskega, političnega, socialnega okolja).

1.1.1.1. Kompetence za delo v stroki socialnega dela

Namen poklica socialnega dela je spodbujanje blaginje ljudi in skupnosti. Namen socialnega dela, ki ga vodijo okvir človek-v-okolju, globalna perspektiva, spoštovanje človeške raznolikosti in znanje, ki temelji na znanstvenih raziskavah, se aktualizira skozi prizadevanje za socialno in ekonomsko pravičnost, preprečevanje stanj, ki omejujejo človekove pravice, odpravljanje revščine in izboljšanje kakovosti življenja za vse ljudi, lokalno in globalno (CSWE, 2015, str. 5).

Študentke socialnega dela vstopajo v programe strokovnega izobraževanja s ciljem postati učinkoviti praktiki. Tako dodiplomske kot podiplomske študentke izberejo poklicne programe za pripravo na kariero in so na splošno zelo motivirane za učenje znanja in spretnosti, potrebnih za zaposlitev po diplomi. Izobraževalni programi zagotavljajo številne komponente, ki so oblikovane tako, da zagotavljajo celovit kurikulum za pripravo diplomantk na prakso. Osnova vrednot poklica, ki poudarja spoštovanje človekovega dostojanstva in zavezanost socialni

pravičnosti, je tema, ki je prisotna skozi celotno ponudbo izobraževanja (Bogo, 2010, str. 76-77).

Kompetence, ki jih opredeljuje študij za socialno delo, se nanašajo na kritično analiziranje in povezovanje, raziskovanje, ocenjevanje in načrtovano uporabo virov različnih uporabniških sistemov; študentke v partnerskem, etično in profesionalno odgovornem sodelovanju s temi sistemi soustvarijo potrebne rešitve oziroma želene razplete, razvijajo inovativne pristope k podpori in pomoči pri reševanju socialnih stisk in psihosocialnih problemov ljudi na poseben, socialnodeloven način, ki se razlikuje od pristopa drugih poklicnih disciplin na področju socialnega varstva (Mesec in Jurček, 2020, str. 255-256).

Pomembna kompetenca socialne delavke je tudi samozavedanje, ki se navezuje na znanje o lastni osebnosti, vključno z občutki, mislimi, reakcijami in pripisanimi pomeni, na katere vplivajo lastne osebne ali družinske izkušnje. Samozavedanje je pomemben koncept, saj praktikantom socialnega dela omogoča spoznavanje lastnih, avtomatskih občutkov in misli, ki se pojavijo ob sodelovanju z uporabniki. Z zavedanjem in razumevanjem teh misli in občutkov je manj verjetno, da se bodo odzvali na potencialno nekoristen način (Bogo, 2010, str. 78).

CSWE je leta 2015 razvil izobraževalno politiko in akreditacijske standarde (EPAS - Educational Policy and Accreditation Standards) za ustanove, ki izobražujejo za socialno delo. Zapisali so devet osnovnih kompetenc socialnega dela, obenem pa izobraževalnim programom dopuščajo, da dodajo kompetence, skladne z njihovim poslanstvom in cilji, ter se odzivajo na svoj specifični kontekst. Vsaka kompetenca opisuje znanje, vrednote, veščine, kognitivne ter afektivne procese, ki sestavljajo posamezno kompetenco na splošni ravni prakse, sledi pa ji nabor vedenj, ki združuje te komponente (CSWE, 2015, str. 7).

V spodnji preglednici so predstavljene za socialno delo specifične kompetence po CSWE (2015, str. 7-9), za primerjavo pa sem dodala kompetence, ki jih je sprejela Fakulteta za socialno delo (2023/2024). Kompetenc po CSWE je 9, medtem ko je Fakulteta za socialno delo zapisala 15 kompetenc, ki naj bi jih pridobili v štiriletnem univerzitetnem izobraževanju na področju socialnega dela.

Razpredelnica 1: Pregled socialnodelovnih kompetenc

Kompetence po CSWE	Kompetence po FSD
K1: Etično in profesionalno vedenje	Kritična in etična (samo)refleksija mišljenja in ravnanja

Socialne delavke razumejo vrednotno osnovo poklica in njegove etične standarde ter ustrezne zakone in predpise, ki lahko vplivajo na prakso na vseh treh ravneh dela (mikro, makro in mezo), razumejo okvire etičnega odločanja in kako uporabiti načela kritičnega v teh okvirih, v praksi, raziskavi in v politiki. Socialne delavke prepoznajo osebne vrednote ter razlikujejo med osebnimi in poklicnimi vrednotami, prav tako razumejo vpliv osebnih izkušenj na poklicno presojo in vedenje. Socialne delavke razumejo zgodovino, poslanstvo, vloge ter odgovornosti poklica. Razumejo vlogo drugih poklicev, ko sodelujejo v medinstitucionalnih ter multidisciplinarnih timih. Socialne delavke se zavedajo pomena vseživljenjskega učenja. Socialne delavke: - sprejemajo etične odločitve z uporabo standardov etičnega kodeksa ter zakonsko določenega okvira, - uporabljajo samorefleksijo in samoregulacijo za ohranjanje profesionalnosti v praksi, - pokažejo profesionalno držo v obnašanju, videzu ter komuniciranju, - etično uporabljajo tehnologijo za olajšanje praktičnega delovanja ter - pri svojem delovanju se poslužujejo supervizije in posvetovanja.	- zavezanost poklicni etiki v družbenem okolju s spoštovanjem načela nediskriminatornosti in večkulturnosti, - sposobnost refleksije lastne udeležnosti.
	<i>Sposobnost za timsko, skupinsko in projektno delo</i> - Pripravljenost na sodelovanje, upoštevanje mnenj drugih in izpolnjevanje dogovorjene vloge
	<i>Sposobnost delovanja v mednarodnem in pluralnem strokovnem okolju</i> - sposobnosti razumevanja globalnih procesov, artikulacije in zastopanja stroke v mednarodnem okolju, - delovanje v mednarodnih strokovnih telesih, pisanja in - objavljanje v mednarodnih publikacijah.
	<i>Profesionalnost</i> - sposobnost profesionalne discipline, - skrb za lastni profesionalni razvoj, za razvoj, uveljavljanje in ugled stroke ter - posredovanje znanja.
<i>K2: Vključevanje raznolikosti in drugačnosti v prakso socialnega dela</i> Socialne delavke razumejo, kako raznolikost in drugačnost oblikujeta človeško izkušnjo in sta ključni za oblikovanje identitete. Razsežnosti raznolikosti se razumejo kot intersekcionalnost več dejavnikov (npr. starost, rasa, spol, veroizpoved, družbeni razred, kulturo, hendikepiranost, etična pripadnost, spolna identiteta in spolni izraz, zakonski stan, priseljenjski status, politično ideologijo). Socialne delavke razumejo, da lahko kot posledico drugačnosti, človekove življenjske izkušnje vključujejo, zatiranost, marginalizacijo, revščino pa tudi privilegiranost ter moč. Socialne delavke prav tako razumejo oblike in mehanizme zatiranja in diskriminacije ter priznavajo obseg, do katerega lahko kulturne strukture in vrednote, vključno s socialnimi, ekonomskimi, političnimi in kulturnimi izključevanji, zatirajo, marginalizirajo, odtujijo ali ustvarjajo privilegije in moč. Socialne delavke:	<i>Veščine komuniciranja</i> - Sposobnosti sporočanja, poslušanja, povzemanja, pisnega izražanja, javnega predstavljanja in argumentiranja, govornega izražanja, jasnega, aktivnega, argumentiranega nastopanja, uporabe informacijsko komunikacijskih tehnologij
	<i>Prepoznavanje, razumevanje in odzivanje na raznolikosti.</i> - sposobnost osvetljevanja lastnih predsodkov in diskriminatornih ravnanj, - prepoznavanje rasističnih in diskriminatornih ravnanj in družbenih ideologij ter aktivno delovanje proti njim, - prožno delovanje v različnih družbenih in kulturnih okoljih; prepoznavanja, zapisovanja in dokumentiranja osebnih zgodb uporabnikov /njihovih težav, potreb, ciljev, virov itn./, razlik med njimi ter odzivanja nanje.
	<i>Prepoznavanje in razumevanje človekovih stisk in kriz, vezanih na družbeno in osebno pogojene okoliščine.</i> v življenju posameznikov, družin, skupin, kolektivih, skupnostih. <i>Inovativnost.</i>

- uporabljajo in posredujejo razumevanja pomenov raznolikosti in drugačnosti pri oblikovanju življenjskih izkušenj v praksi na vseh treh ravneh dela, - se odpovejo moči in uporabnike dojemajo kot eksperte iz izkušenj, - uporabljajo samozavedanje in samoregulacijo za obvladovanje vpliva osebnih predsodkov in vrednot pri delu z različnimi uporabniškimi sistemi.	- Sposobnost (so)ustvarjanja izvirnih ali drugačnih konceptov, rešitev, postopkov – namesto doslej utečenih in v danih razmerah neučinkovitih postopkov.
<i>K3: Spoštovanje človekovih pravic ter socialno, ekonomsko in okoljsko pravičnost</i> Socialne delavke se zavedajo, da ima vsak človek ne glede na položaj v družbi temeljne človekove pravice (svoboda, varnost, zasebnost, ustrezen življenjski standard, zdravstvena oskrba in izobrazba). Socialne delavke razumejo globalne medsebojne povezave zatiranja in kršitev človekovih pravic ter poznajo teorije o človeških potrebah in socialni pravičnosti ter strategije za spodbujanje socialne in ekonomske pravičnosti ter človekovih pravic. Razumejo strategije, namenjene odpravi zatiralskih strukturnih ovir, da se zagotovi pravična porazdelitev družbenih dobrin, pravic in odgovornosti ter da so državljanske, politične, okoljske, ekonomske, socialne in kulturne človekove pravice zaščitene.	
<i>K4: Sodelovanje v raziskavah, ki temeljijo na praksi, in v praksi, ki temelji na raziskavah</i> Socialne delavke razumejo kvantitativne in kvalitativne raziskovalne metode in njihove vloge pri napredovanju znanosti o socialnem delu in pri vrednotenju svoje prakse. Poznajo načela logike, znanstvenega raziskovanja ter kulturno informiranih in etičnih pristopov k gradnji znanja. Razumejo, da dokazi, ki informirajo prakso, izhajajo iz multidisciplinarnih virov in različnih načinov spoznavanja. Prav tako razumejo postopke za prenos ugotovitev raziskav v učinkovito prakso. Socialne delavke: - uporabijo izkušnje in teorijo za raziskovanje, - kritično analizirajo pridobljene podatke, - uporabljajo rezultate raziskav za informiranje in izboljšanje svoje prakse, storitev ter politike.	<i>Sposobnost analize in sinteze.</i> - analiza družbenih fenomenov in dogajanja; - sinteza področnih znanj, - sposobnost razumevanja povezav med težavami posameznikov in širšim družbenim kontekstom, - sposobnost prepoznati in odstraniti sistemske ovire. <i>Uporaba znanj, postopkov in metod</i> - uporaba znanj in postopkov krepitve moči uporabnikov, - skupnega iskanja in soustvarjanja podpornih mrež, - soustvarjanja delovnega odnosa, - zagovorništva in vključevanja deprivilegiranih ljudi, - uporaba znanj o strukturnih značilnostih marginalizacije, - uporaba različnih virov podpor in pomoči; - uporaba raziskovalnih metodoloških orodij; - uporaba sodobnih pristopov in načel, - usklajevanje delovnih nalog ter - izbira metod in načinov dela v skladu s standardi stroke
<i>K5: Sodelovanje s politiko in političnimi, zakonodajnimi ipd. organi</i>	<i>Poznavanje in razumevanje konceptov, teorij in fenomenov ter metod in postopkov socialnega dela.</i>

Socialne delavke razumejo, da človekove pravice, socialno pravičnost ter socialno varstvo in storitve posredujejo politika in njeno izvajanje na različnih ravneh. Socialni delavci razumejo zgodovino in sedanje strukture socialnih politik vlogo politike pri zagotavljanju storitev in vlogo prakse pri razvoju politike. Razumejo vlogo pri razvoju in izvajanju politik v svojih okoljih prakse na mikro, mezo in makro ravni ter se dejavno vključujejo v politično prakso, da dosežejo spremembe. Socialne delavke prepoznajo in razumejo različne vplive na politiko (zgodovinski, družbeni, kulturni, ekonomski...). Socialne delavke: - identificirajo socialno politiko na vseh ravneh, - ocenijo, kako socialna blaginja in ekonomske politike vplivajo na zagotavljanje in dostop do socialnih storitev, - uporabijo kritično analizo politike, ki spodbuja človekovo, socialno, ekonomsko in okoljsko pravičnost.	- družbenih kontekstov, - pravnih norm, - inštitucij, - javne politike in uprave, - upravljanja človeških virov.
<i>K6: Sodelovanje s posamezniki, družinami, skupinami, organizacijami in skupnosti</i> Socialne delavke razumejo, da je angažiranost stalna komponenta dinamičnega in interaktivnega procesa prakse v socialnem delu z različnimi uporabniškimi sistemi. Socialne delavke razumejo teorije o človeškem vedenju in družbenem okolju ter kritično ovrednotijo in uporabijo to znanje za olajšanje sodelovanja pri svojem delu. Socialne delavke razumejo strategije za vključevanje različnih uporabniških sistemov za izboljšanje učinkovitosti prakse. Razumejo, kako lahko njihove osebne izkušnje in čustveni odzivi vplivajo na njihovo sposobnost učinkovitega sodelovanja z različnimi uporabniki. Socialne delavke cenijo načela vzpostavljanja odnosov in medinstitucionalnega sodelovanja za olajšanje sodelovanja z uporabniki. Socialne delavke: - uporabljajo znanje o človekovem vedenju, družbenemu okolju, - uporabljajo empatijo, refleksijo in sodelovalne veščine za učinkovito vključevanje različnih uporabnikov.	<i>Sposobnost soustvarjanja zelenih razpletov z upoštevanjem perspektive uporabnika</i> - sposobnosti spremljanja in uravnavanja okoliščin, kakršne so artikulacija dotlej nereflektiranih konfliktov, - vzpostavljanje delovnega odnosa in osebnega stika, skupnega opredeljevanja problema in zelene rešitve, - vodenje pogovora v smeri dogovorjenih zelenih razpletov, pogajanja
	<i>Sposobnost mreženja</i> - navezovanje stikov v organizaciji in zunaj nje, - obvladovanje formalnih in neformalnih odnosov, - spretnost uporabe omrežij v kontekstu obravnavanega problema.
	<i>Sposobnost skupnega vodenja in soupravljanja.</i> - sposobnosti koordiniranja, - organiziranja, - svetovanja, - vodenja z uporabniki in poklicnimi sodelavci.

K7: Vrednotenje dela s posamezniki, družinami, skupinami, organizacijami in skupnosti

Socialne delavke razumejo, da je vrednotenje dela z različnimi uporabniškimi sistemi stalna komponenta dinamičnega in interaktivnega procesa prakse socialnega dela.

Socialne delavke razumejo teorije o človeškem vedenju in družbenem okolju ter kritično uporabljajo to znanje pri vrednotenju dela z različnimi uporabniki.

Socialne delavke razumejo metode sodelovanja z različnimi uporabniškimi sistemi in skupinami za izboljšanje učinkovitosti prakse.

Socialne delavke priznavajo posledice širšega konteksta prakse v procesu sodelovanja z uporabniki in cenijo pomen medinstitucionalnega sodelovanja v tem procesu.

Socialne delavke razumejo, kako lahko njihove osebne izkušnje in čustveni odzivi vplivajo na njihovo oceno in sodelovanje z uporabniki.

Socialne delavke:

- zbirajo in organizirajo podatke ter jih kritično analizirajo,
- uporabijo znanje o človeškem vedenju v povezavi z družbenim okoljem za analizo podatkov, razvijejo intervencijske cilje

K8: Interveniranje (posredovanje) pri posameznikih, družinah, skupinah, organizacijah in skupnostih

Socialne delavke razumejo, da je intervencija stalna komponenta dinamičnega in interaktivnega procesa prakse socialnega dela z in v imenu različnih uporabniških sistemov.

Socialne delavke dobro poznajo na dokazih utemeljene intervencije za doseganje ciljev.

Socialne delavke razumejo teorije o človeškem vedenju in družbenem okolju ter kritično ovrednotijo in uporabijo to znanje za učinkovito posredovanje.

Socialne delavke razumejo metode prepoznavanja, analiziranja in izvajanja intervencij, ki temeljijo na dokazih.

Socialne delavke cenijo pomen multidisciplinarnega ter medinstitucionalnega timskega dela in komunikacije pri intervencijah ter se zavedajo koristi takšnega sodelovanja.

Socialne delavke:

- kritično izvajajo intervencije za doseganje ciljev,
- uporabljajo znanje o človeškem vedenju, v povezavi z okoljem,
- uporabljajo medinstitucionalno ter multidisciplinarno sodelovanje,
- se pogajajo, posredujejo in so v vlogi zagovornika za svoje uporabnike.

K9: Vrednotenje prakse s posamezniki, družinami, skupinami, organizacijami, skupnostmi

Socialne delavke razumejo, da je vrednotenje stalna komponenta dinamičnega in interaktivnega procesa prakse socialnega dela.

Socialne delavke priznavajo pomen ocenjevanja procesov in rezultatov za izboljšanje prakse, politike in učinkovitosti zagotavljanja storitev. Razumejo teorije o človeškem vedenju in družbenem okolju ter kritično ocenjujejo in uporabljajo to znanje pri ocenjevanju rezultatov.

Socialne delavke razumejo kvalitativne in kvantitativne metode za ocenjevanje rezultatov in učinkovitosti prakse.

Socialne delavke:

- izbirajo in uporabljajo ustrezne metode za analiziranje rezultatov,
- kritično ovrednotijo, spremljajo in analizirajo procese sodelovanja,
- uporabljajo svoje ugotovitve za namen izboljševanja svoje prakse.

Leta 2008 je CSWE sprejel izobraževalni okvir, ki temelji na kompetencah. Tako kot v sorodnih pomagajočih in zdravstvenih poklicih se je politika izobraževanja premaknila iz modela oblikovanja kurikuluma, osredotočenega na vsebino (česa bi morali študentke učiti) in strukturo (format in organizacija izobraževalnih komponent), na model, osredotočen na učne rezultate študentk. Pristop, ki temelji na kompetencah, se nanaša na prepoznavanje in ocenjevanje tega, kar študentke pokažejo v praksi. V socialnem delu ta pristop vključuje ocenjevanje sposobnosti študentk, da pokažejo kompetence, opredeljene v izobraževalni politiki (CSWE, 2015, str. 6).

Trenutni akreditacijski standardi socialnega dela zahtevajo, da so merila ocenjevanja za vsako kompetenco jasno opredeljena v učnih načrtih izobraževalne organizacije. Študentke socialnega dela se tako določenih kompetenc učijo v za to vnaprej določenem učnem načrtu, ki od njih zahteva premišljeno presojo v posebnih kontekstih in vključitev profesionalnih vrednot (Drisko, 2014, str. 419).

Drisko (2014, str. 424) opozarja, da od trenutka, ko kompetence služijo kot označevalci poklicne uspešnosti, s tem postanejo tudi ključni del opredelitve poklica. Čeprav lahko kompetence razumemo kot komponente znanja, vrednot in spretnosti, je treba skrbno opredeliti, na kaj se navezujejo. Imeti ustrezen, izčrpen in prilagodljiv seznam kompetenc in njihovih sestavnih delov vedenja v praksi je ključnega pomena za poklic. Po avtorjevem mnenju (Drisko, 2014, str. 425) so trenutno določeni standardi socialnega dela precej široki, razvijanje seznama kompetenc mora vključevati širok spekter strokovnih organizacij socialnega dela in omogočati povratne informacije vseh socialnih delavk. Skrbna in temeljita opredelitev seznama temeljnih kompetenc na osnovni in višji ali specializirani ravni je za avtorja ključnega pomena, da bo ocenjevanje kompetenc optimalno smiselno in uporabno.

1.1.2. Pomen prakse za razvoj kompetenc

Boyatzis (2008, str. 10) meni, da se kompetence v odrasli dobi lahko razvijajo, ljudje so zmožni spremeniti svoje vedenje, a za to je potreben čas. Posameznik s procesom učenja stvari dela vedno bolje in postaja kompetentnejši (Drejer, 2001, str. 139).

Pezdiric (2005, str. 24) je zapisala, da veliko kompetenc temelji na t.i. tihem ali skritem znanju, ki ga je težko ali celo nemogoče izraziti v obliki izobraževanja, saj ga je mogoče razvijati le z oblikovanjem ustreznih kontekstov, za kar pa imajo izobraževalne ustanove omejene možnosti. Zato je za razvoj kompetenc pomembno povezovanje šole z delodajalskimi organizacijami, kjer se povezujeta delo in učenje.

Socialno delo je zahteven in stresen poklic, ki zahteva vrsto veščin, kompetenc in znanj. Ena glavnih nalog izobraževanja za poklic socialne delavke je študentkam ponuditi priložnosti za razvoj potrebnih veščin za delovanje v stroki socialnega dela.

Praksa kot taka velja za enega najpomembnejših elementov v izobraževanju za socialno delo, saj omogoča študentkam učenje ter razvijanje spretnosti, integracijo znanja in prevpraševanja svojih vrednot pod nadzorom mentorja. Praksa študentkam ponuja priložnost za uporabo teoretičnih in pravnih znanj pri sodelovanju z uporabniki. Glavni cilj prakse je usposobiti bodoče strokovnjakinje, ki bodo imele ustrezne veščine in znanje za kompetentno delo v zahtevni stroki socialnega dela. Hkrati pa praksa omogoča grajenje znanja o družbenem življenju, socialnih problemih in socialnih politikah (Kuusisto, Cleak, Roulston in Korkiamäki, 2022, str. 1-2).

Indrašienė in Sadauskas (2013, str. 272) sta zapisala, da so na razvoj kompetenc bodočih socialnih delavk najbolj vplivale namensko izbrane praktične naloge, ki so usmerjene v učenje z aktivno udeležbo, pri čemer se upoštevajo tudi realne potrebe skupnosti. Naloge, ki so osredotočene na učenje z aktivnim sodelovanjem in delovanjem v skupnosti, dajejo osnovo za razvoj kompetence študentke, ki se uči za poklic socialne delavke. Možnost nenehne refleksije osebne dejavnosti je pomembna pri iskanju učinkovite organizacije socialnodelovne prakse v skupnosti in razvoju kompetenc, potrebnih za prakso socialnega dela.

Marko Mesec (2015, str. 239) piše, da je praksa najpomembnejši del izobraževanja za socialno delo. Ker je socialno delo praktičen poklic, ga je nujno potrebno doživeti na lastni koži, se naučiti spretnosti in ravnanj v situacijah socialnega dela. Nasledek potrebe po strukturiranem pristopu k načrtovanju in povezovanju vsebin ter načrtovanju in izvajanju prakse je v 2007 vzpostavljen Center za praktični študij (v nadaljevanju CPŠ) Fakultete za socialno delo. Pomembna naloga CPŠ je, da v skladu s cilji prakse opredeli kompetence študentke, zato so v program prakse vključene naloge, ki jih študentke preizkusijo in vadijo s podporo mentorjev. Zabukovec in Podlesek (2010, str. 96) pišeta, da je Univerza v Ljubljani (del katere je tudi Fakulteta za socialno delo) s prenovo študija na bolonjski osnovi sprejela smernice za praktično usposabljanje, ki naj bi bile osnova za načrtovanje prakse na posameznih študijskih področjih. Avtorici sta mnenja (prav tam), da je učenje na delovnem mestu ena izmed aktivnih oblik študijskega dela, ki omogoča študentkam avtentično preverjanje uporabnosti teoretičnega in praktičnega znanja, ki ga pridobivajo v sklopu izobraževanja. Študentkam omogoča razvijanje

in utrjevanje vrste instrumentalnih kompetenc in nadgradnjo medosebnih kompetenc (samokritičnost, sodelovanje v timu, etičnost).

Mesec (2015, str. 243) opredeli sledeče cilje prakse:

- približevanje študentke življenjskemu svetu uporabnika,
- da študentka na lastni koži doživi protislovja, ki izhajajo iz vloge strokovnega in prostovoljnega socialnega dela,
- da študentka doživi proces pomoči, ga opazuje in sodeluje s strokovnimi delavkami,
- da sodeluje v procesih samopomoči,
- srečevanje z učiteljicami na fakulteti v situacijah vsakdanjega socialnega dela,
- spoznavanje družbenega položaja uporabnikov socialnega dela,
- seznanitev z vrednotami in etiko socialnega dela,
- spoznavanje delovanja služb v sektorju socialnega varstva,
- spoznavanje praktične uporabe pravnih okvirov,
- seznanitev s področjem delovanja socialnega dela,
- da študentka vidi, prakticira in ovrednoti osnovne, splošne in specifične spretnosti socialnega dela in spozna različne teorije,
- integracija teorije in prakse ter
- razvoj osebnega sloga dela.

Študentke omenjene cilje prakse dosegajo s pomočjo različnih nalog, katerih osnovni namen je povezovanje vsebin posameznih področij in predmetov študijskega programa (za več glej Mesec, 2015, str. 242-243).

Tudi Boitel in Fromm (2014, str. 612) vidita smisel v praktičnem učenju socialnega dela, med katerim študentka dela z uporabniškimi sistemi. Učenje socialnega dela je okrepljeno s prenosom reševanja problemov v različnih situacijah za prakso, na terenu, kjer študentka ob podpori mentorja uporabi novo učenje ali le utrjuje že naučeno.

Mešl (2008, str. 11) pravi, da se pomembna razlika med dobro in slabo prakso socialnega dela kaže v uporabi teoretskih znanj v praksi socialnega dela, kjer pa so ta znanja pogosta delna, nereflktirana in dopolnjena z zdravorazumskimi razlagami in ukrepi. Teorija nam pomaga, da lahko razjasnimo in celo napovedujemo pojave. Pomaga nam, da prepoznavamo vzorce, odnose ter pomembne spremenljivke. Pomaga nam pri prenašanju znanj in spretnosti na preverljiv način, pomaga pri prepoznavanju podobnosti (in razlik) v naših praktičnih izkušnjah. Teorija je

nujen pogoj za vedo o socialnem delu in za strokovno ravnanje v praksi. Mešl (2008, str. 12) s pojmom teorija povezuje pojme konceptov, principov, modelov ravnanj, pristopov in perspektiv.

Clifford in Burke (2007, str. 75) menita, da morajo študentke socialnega dela dokazati poznavanje standardov, ki so pričakovani v poklicu, vendar morajo obenem imeti tudi osnovno poznavanje širših moralnih konceptov. Kompetentna etika mora biti po njunem mnenju (prav tam) pluralistična, zavedati se mora različnih etničnih tradicij, biti mora kritično informirana z zavedanjem moči in neenakosti v družbi.

Clifford in Burke (2007, str. 77) okvir za etično prakso socialnega dela opredeljujeta na način, da reflektivni praktik prepoznava ključne vidike družbenega življenja, ki povzročajo etična vprašanja (socialna mreža posameznika, socialne razlike, družinska zgodovina); kritično ovrednoti relevantne dokaze; v svojo prakso vključuje pravno podlago in kodekse ravnanja; razume ključne etične koncepte (avtonomija, spoštovanje posameznika, dobri izidi, zmanjševanje škode, socialna pravičnost, podpora) in odgovorno ukrepa.

1.2. Stroka socialnega dela

Če upoštevamo globalno definicijo socialnega dela (Global Definition of Social Work, 2018), je socialno delo na praksi utemeljena akademska disciplina, ki spodbuja družbene spremembe in razvoj, socialno kohezijo, krepitev in osvoboditev ljudi. V središču socialnega dela so načela socialne pravičnosti, človekovih pravic, kolektivne odgovornosti in spoštovanje različnosti. Podprto s teorijami socialnega dela, družbenih ved in humanistike socialno delo vključuje ljudi in skupnosti v reševanje življenjskih izzivov in pripomore k izboljšanju blaginje.

Lüssi (1990, str. 81) nauk o socialnem delu razume kot praktično teorijo poklica, ki socialni delavki pojasnjuje, kaj je njena poklicna naloga, s kakšnimi sredstvi razpolaga in iz česa stoji metodika stroke. Nauk o socialnem delu ima tri bistvene značilnosti: usmerjen je k praksi, saj izhaja iz praktičnih poklicnih izkušenj; je specifičen za socialno delo; osredotočen je na nauk, saj določa osrednjo teorijo socialnega dela.

Flaker (2003, str. 9) bistveno značilnost stroke socialnega dela vidi v njegovem delovanju v nepredvidenih in nepredvidljivih situacijah. Razlika med socialnim delom in drugimi strokami je v načinu spoprijemanja s kompleksnimi človeškimi usodami.

Flaker (2003, str. 17) pod nujne spretnosti socialnega dela uvršča vrednote in etiko (ki usmerjajo), teorijo (ki informira in razlaga), spretnosti (ki usposobijo), metodična načela (ki

organizirajo postopke v logične in smiselne celote) ter kontekste in naloge (ki dajejo organizacijski okvir in oblikovanje). Temeljne vrednote po avtorjevem mnenju (prav tam) lahko ločimo v dva sklopa; prvi govori o enkratnosti posameznika, njegovi svobodi, pravicah, drugi sklop pa govori o socialni pravičnosti, preseganju krivic, dolžnosti pomagati ljudem v stiski.

Tudi Teater (2020, str. 3) piše o tem, da ima socialna delavka poklicno in etično odgovornost za opazovanje, ocenjevanje, sodelovanje in posredovanje pri uporabniških sistemih in njihovem okolju na način, ki temelji na teorijah in metodah, ki so se izkazale za verodostojne in so v skladu z vrednotami socialnega dela.

Ena izmed temeljnih spretnosti socialne delavke je sposobnost pogovarjanja; socialna delavka mora znati voditi pogovor, poslušati (aktivno, empatično), raziskovati, reflektirati in problematizirati, razvijati novosti (nove interpretacije) ter sklepati dogovore, ustvarjati rešitve in izvajati konkretna dejanja (Flaker, 2003, str. 24).

Poštrak (2022, str. 81) piše, da se je skozi zgodovino socialnega dela razvijalo več modelov, paradigem socialnega dela, ki vsak posebej omogočajo drugačno miselno izhodišče. Vsak novejši model se je gradil na nekaterih paradigmatskih vidikih prejšnjega pristopa, ob tem pa je socialnemu delu omogočal odpiranje nove, širše perspektive. Zadnji tak model je socialno-konstruktivistični, katerega cilj je učinkovito partnerstvo z uporabnikom ob upoštevanju njegove specifične realnosti. Uporabnik je spodbujen za sodelovanje in iskanje rešitev za svoje problemske situacije. V socialnem delu, ki je podprto s socialno-konstruktivističnim modelom, strokovnjak ne rešuje socialnih problemov uporabnika, temveč skupaj z uporabnikom (ki je strokovnjak iz izkušenj) soustvarjata rešitve. Socialna delavka odstopa od vloge strokovnjakinje, ki naj bi edina poznala resnico o družbeni in osebni realnosti uporabnika (Poštrak, 2022, str. 89-90).

1.3. Delovni odnos

Za teorijo in prakso socialnega dela sta se v Sloveniji razvila koncepta delovni odnosi in izvirni delovni projekt pomoči. Nastala sta iz prakse in za prakso v procesih reflektivnega raziskovanja. Delovni odnos uporabnike in strokovnjake definira kot sodelavce v skupnem projektu, v katerem imajo nalogo, da soustvarijo deleže v rešitvi. Omogoči, da je soustvarjanje rešitev za kompleksne probleme zastavljeno vsakokrat znova, kot edinstven delovni projekt (Čaćinović Vogrinčič, 2014, str. 20). Poštrak (2018, str. 130) dodaja, da je ta odnos izjemno pomemben, celo ključen za vzpostavljanje ustreznega konteksta soustvarjanja pomoči. Po

mnenju Gabi Čačinovič Vogrinčič (2010b, str. 241) ravno socialno delo pred vsemi drugimi poklici pomoči potrebuje delovni odnos, ki omogoča soustvarjanje sprememb in pomoči. Delovni odnos za socialno delo namreč zagotavlja edinstvenost. Značilnosti odnosa in procesa med udeleženi v procesu pomoči je v ospredje postavil postmodernizem. Proces razgovora se je redefiniral na sporazumevanje in dogovor, kot ključni točki odnosa, kjer se pomoč soustvarja v procesu, ki ga zagotovi delovni odnos (Čačinovič Vogrinčič, 2014, str. 20). Socialno delo kot stroka temelji na interakciji in komunikaciji in vključuje gradnjo delovnega odnosa med socialno delavko ter uporabniškim sistemom, od katerega je v veliki meri odvisna uspešnost, kvaliteta ter doseganje želenih odnosov v sodelovalnem procesu (Marc, Makai Dimény in Bacter, 2019, str. 377).

Delovni odnos vzpostavi in ohranja proces pomoči, ki ga definiramo kot soustvarjanje želenih izidov med socialno delavko in človekom, ki je prišel po pomoč, strokovnjakom na podlagi osebnih izkušenj. Delovni odnos in izvirni delovni projekt pomoči sta koncepta, ki označujeta posebnost ravnanj v procesu sodelovanja v socialnem delu. Pogovor ustvarja delovni odnos, v pogovoru se ubesedijo izvirni delovni projekti pomoči (Čačinovič Vogrinčič, 2010b, str. 242).

Po tezi, ki jo zagovarja Gabi Čačinovič Vogrinčič (2005, str. 336), koncept delovnega odnosa na ustrezen način opisuje odnos med socialno delavko in uporabniškim sistemom ter zajema idejo sodelovanja, ki ga skupaj opravljata.

Koncept delovnega odnosa in izvirnega delovnega projekta pomoči, ki vzpostavlja in varuje pogoje za soustvarjanje procesa pomoči in prispeva k učinkovitosti in uspešnosti sprememb, razumemo kot možno socialnodelovno povezovalno jedro drugih konceptov. Koncept ponuja integrirano znanje in teorijo, ki je specifična, socialnodelovna in prevedljiva v prakso. Ravnanje po njem je pomembna opora za socialno delo oziroma za ravnanje v odnosu, ki ima vse temeljne značilnosti socialnega dela (Mešl, 2008, str. 127). Čačinovič Vogrinčič (2004, str. 1) dodaja, da je ravnanje po njem pomembna opora za socialno delo, za ravnanje v odnosu, ki ima vse temeljne značilnosti socialnega dela. Je konstrukt, ki je nastal iz in za prakso socialnega dela.

Za vzpostavljanje delovnega odnosa se moramo odločiti, kajti če ga zavestno ne vzpostavimo, socialno delo, kot pomagajoči poklic, ki prinaša svoj koncept pomoči v odnosu z uporabnikom, ne obstaja. Delovni odnos omogoči, da podelimo z uporabnikom koncept dela, tako da bo ta lahko udeležen v njem. V ritualu dogovora se ubesedi vloga socialne delavke in uporabniškega sistema in tako pojasni, kako delamo v socialnem delu (Čačinovič Vogrinčič, 2004, str. 1).

Delovni odnos v socialnem delu je konstrukcija, ki jo skupaj ustvarijo socialna delavka in uporabniški sistem in implicira recipročnost. Naloga socialne delavke je skrb za uporabnika, pa tudi empatija, strokovnost in obvladovanje problemske situacije (Marc, Makai Dimény in Bacter, 2019, str. 378).

S premikom k socialnemu konstrukcionizmu razumemo, da so v socialnem delu osrednji procesi, ki jih razvijamo med udeleženi v projektu sodelovanja in pomoči. S sodelovanjem lahko omogočimo nove izkušnje spoštovanja, dostojanstva, upoštevanja in krepimo moč sogovornikov. Razumemo tudi pomen odnosa, s katerim začnemo pogovor s človekom (Mešl in Kodele, 2016b, str. 110).

Koncept delovnega odnosa in izvirnega delovnega projekta je specifično znanje socialnega dela, v katerem sodelujejo vsi udeleženi v raziskovanju želenih izidov in poti do želenih sprememb. Če razumemo koncept, sodelujemo z ljudmi z odprtostjo do nenehnega soustvarjanja novih znanj. V projekt sodelovanja pa lahko ljudi zares povabimo le, če izhajamo iz temeljnega prepričanja, da so ljudje strokovnjaki za svoje življenje, da so kompetentni in da zametke rešitev že imajo v sebi; pri tem je izjemnega pomena, verjeti v odpornost ljudi (Mešl in Kodele, 2016b, str. 111).

Ko s človekom vzpostavimo delovni odnos soustvarjanja, smo sodelavci v skupnem projektu pomoči. Tu ni prostora za strokovnjaka, ki obravnavna stranko, saj je razmerje moči v temelju zamišljeno tako, da je etika udeležnosti (Hoffman 1994) onemogočena, soustvarjanje pa se ne more zgoditi. Vsi udeleženi moramo skrbno upoštevati jezik socialnega dela in ga v vsakodnevni praksi dosledno uporabljati (v pogovoru z ljudmi, ki so prišli po pomoč, v zapisih o našem delu, v govoru o našem delu, v zakonodaji ipd.) (Mešl in Kodele, 2016b, str. 112).

Mešl in Kodele (2016b, str. 118) poudarjata, da za soustvarjanje želenih izidov z družinami ni dovolj le dobro srce (čeprav je seveda pomembno izhodišče za sodelovanje z ljudmi), temveč je ključno, da imamo sodobna znanja, da znamo vzpostaviti delovni odnos z ljudmi, ki temelji na etiki udeležnosti (Hoffman 1994) in perspektivi moči (Saleebey 1997).

Čačinovič Vogrinčič, Kobal, Mešl in Možina (2008, str. 9) odnos med socialno delavko in uporabnikom definirajo kot delovni odnos, ki pa je opora socialni delavki, da vzpostavi pogovor, ki omogoča raziskovanje in sooblikovanje dobrih izidov. Uporabniki so sodelavci socialnih delavk, ki soustvarjajo svoje deleže v rešitvah. Delovni odnos omogoča soustvarjanje rešitev za kompleksne probleme ljudi, ki so vsakokrat zastavljene kot izvirni delovni projekti. Koncept izvirnega delovnega projekta pomoči dopolnjuje koncept delovnega odnosa s

soustvarjanjem rešitev, zelenih razpletov, ki se oblikujejo v delovnem odnosu, se prevajajo v akcijo, dejanja, konkretne korake, ki udeležujejo dogovore (Čačinovič Vogrinčič, Kobal, Mešl in Možina, 2008, str. 15). Avtorji (prav tam) izviren delovni projekt pomoči opredeljujejo na način, prikazan v sliki 1:

Izvirni:	Delovni:	Projekt:
• ker se oblikujejo vsakokrat na novo in za vsak uporabniški sistem posebj; • so soustvarjeni skupaj z njimi in za njih; • ker je socialno delo nastalo kot stroka ravno zato, da se odzove na posebnosti, drugačnosti in ustvari nove možnosti tam, kjer zgolj znotraj običajnega in znanega, ni možno najti rešitev.	• ker konkretizirajo dogovorjene spremembe, naloge, delež posameznika v vsakdanjem jeziku ljudi; • vsebuje roke in dogovor za naslednje srečanje; • poudarek je na delu, sodelovanju, na aktivnostih, ki sledijo iz opravljenega dela v delovnem odnosu.	• ker tečejo v času in so sumerjeni k želenim izidom; • ker ne zapisujemo lekonkretnih nalog, temveč tudi ugotovljene razlike, minimalne spremembe.

Slika 1: Zakaj govorimo o izvirnih delovnih projektih pomoči? Vir: Čačinovič Vogrinčič, Kobal, Mešl in Možina, 2008, str. 15-16

Čačinovič Vogrinčič, Kobal, Mešl in Možina (2008, str. 9-15) opisujejo sledeče elemente v delovnem odnosu soustvarjanja:

- dogovor o sodelovanju,
- instrumentalna definicija problema in soustvarjanje rešitev,
- osebno vodenje,
- perspektiva moči,
- etika udeležnosti,
- znanje za ravnanje in
- ravnanje s sedanostjo – oziroma koncept so-navzočnosti.

Zadnji štirje elementi so pomembni sodobni koncepti v socialnem delu, brez opiranja nanje po mnenju avtorjev težko vzdržujemo in ohranjamo delovni odnos. V nadaljevanju magistrskega dela bom predstavila vsak element delovnega odnosa po avtorjih Čačinovič Vogrinčič, Kobal, Mešl in Možina (2008).

1.3.1. Elementi delovnega odnosa

Čačinovič Vogrinčič (2014, str. 20) je zapisala, da vsak element prispeva svoj delež k temu, da sogovornik ostane strokovnjak iz izkušenj v soustvarjalnem procesu, kjer je delovni odnos model, ki ga socialne delavke lahko uporabijo in podelijo v procesu soustvarjanja rešitev.

Dogovor o sodelovanju

O uporabi dogovora o sodelovanju je pisal že Seabury v letu 1976. Čačinovič Vogrinčič, Kobal, Mešl in Možina (2008, str. 9) dogovor o sodelovanju opredeljujejo kot pomemben ritual, saj se projekt pomoči v socialnem delu prične z jasnim in izrečenim dogovorom o sodelovanju, ki omogoča vzpostavljanje delovnega odnosa. Dogovor vsebuje pristanek na sodelovanje tu in zdaj, o času, ki ga imamo na voljo, in dogovor o tem, kako bomo delali. Socialna delavka koncept pojasnjuje z opisom svoje vloge in vloge vseh udeležениh v problemu. Naloga socialne delavke je vzpostavljanje varnega prostora za delo, v katerem vsakdo pride do besede. Vloga udeležениh v problemu je odgovornost za lastni delež in pri soustvarjanju rešitev.

O dogovoru o sodelovanju sta pisali tudi Patricija Vidonja in Klavdija Kustec (2016, str. 70), in sicer v kontekstu sodelovanja z družinami. Projekt pomoči v socialnem delu se po vabilu uporabnikom in začetnem pridruževanju nadaljuje z jasnim in izrečenim dogovorom o sodelovanju, v katerem socialna delavka podeli, da potrebuje sodelovanje uporabnikov za soustvarjanje rešitev, prevede koncept delovnega odnosa v jezik uporabnikov in jih jasno vpraša, ali so pripravljeni sodelovati na opisani način. Tudi v primeru, da niso pripravljeni sodelovati, ne izključimo prehitro možnosti za sodelovanje, ampak raziščemo, kaj pomeni takšen odziv in kaj potrebujejo, da bi sodelovanje lahko sprejeli. Dogovor o sodelovanju sklenemo oziroma obnavljamo na vsakem srečanju znova. Pogledamo, kaj smo se dogovorili na zadnjem srečanju in kako je potekalo uresničevanje dogovorov ter kaj želimo doseči na današnjem srečanju (Vidonja in Kustec, 2016, str. 71).

Instrumentalna definicija problema in soustvarjanje rešitev

Instrumentalna definicija problema je koncept, ki ga je razvil Peter Lüssi (1991). V skladu s tem konceptom je naloga socialne delavke soustvarjati proces pomoči, v katerem udeleženi v problemu raziskujejo svoj delež v rešitvi.

Lüssi (1990, str. 89) načelo instrumentalne definicije problema opisuje kot instrument ravnanja v socialnem delu, kjer pridobimo definicijo o problemu vsakega udeleženeega v problemu posebej in definicije nato povežemo v celoto. Ko za problem pomembna oseba oblikuje definicijo problema, se spremeni v osebo, ki je udeležena v rešitvi. Definicija problema tako

določa cilje in korake v reševanju problema in vsakemu udeležencu določa naloge in ravnanje. Čačinovič Vogrinčič, Kobal, Mešl in Možina (2008, str. 10) dodajajo, da sta v središču dialog in sodelovanje in da delovni odnos zagotavlja brezpogojno spoštovanje osebne izkušnje, ki jo vpeljujemo in vzdržujemo, da bi se lahko dogovorili o uresničljivem.

Osebno vodenje

Osebno vodenje je koncept Sjefa Vriesa, po katerem je naloga socialne delavke, da vodi k dogovorjenim in uresničljivim rešitvam, oziroma vodenje k dobrim izidom (Čačinovič Vogrinčič, Kobal, Mešl in Možina, 2008, str. 10).

Vries in Bowkamp (1995, str. 73) pišeta, da ima svetovalec v procesu podpore in pomoči dvojno vlogo pri vodenju procesa: vodi na osnovi zastavljenih ciljev, nato pa na osnovi svojih strokovnih potreb. Posledično ima proces trojni cilj: v procesu poskrbimo za uporabnika in njegov problem, pa tudi zase kot strokovnjaka, kar pomeni vnašanje osebnega stika ter spajanje skrbne pomoči in osebnega sodelovanja.

Da bi pomagajoči lahko vodil pogovor na osebni način, mora imeti svoj pogled na uporabnika in problem. Bistvo vodenja na osebni način je stalno vzporejajoče raziskovanje in reagiranje, izmenjevanje opažanj, misli in spoznanj z namenom, da se čim jasneje pokažejo razhajanja med tem, kar govori in dela uporabnik, in tem, kar zaznava in si misli pomagajoči. Pomagajoči reagira na uporabnika iz lastnega referenčnega okvira, iz lastnega razumevanja in pogleda na uporabnika, postavlja svoja vprašanja in daje iz svojih izkušenj nasvete in informacije (Vries in Bouwkamp, 1995, str. 75-76).

Etika udeležnosti

Etika udeležnosti je koncept Lynn Hoffman (1994, str. 23), ki zapiše da skozi etiko udeležnosti ne iščemo več vzroka ali resnice. Čačinovič Vogrinčič, Kobal, Mešl in Možina (2008, str. 12) zapišejo, da nas etika udeležnosti usmerja v to, da socialno delavko nadomesti sodelovanje, v katerem nihče nima zadnje besede. Avtorji citirajo Lynn Hoffman (prav tam), da strokovnjak odstopa od svoje moči, ki mu ne pripada, to moč pa nadomesti skupno iskanje in raziskovanje.

Perspektiva moči

Perspektiva moči, koncept Denisa Saleebeya nas usmerja, da v prispevkih uporabniškega sistema iščemo njihove moči in vire (Čačinovič Čačinovič Vogrinčič, Kobal, Mešl in Možina, 2008, str. 12). Saleebey (2009, str. 3) zapiše, da praksa, ki temelji na perspektivi moči, pomeni, da vse kar delaš kot socialna delavka, utemeljuješ s tem, da odkrivaš, skušaš olepšati, razkriti

in izkoristiti uporabnikovo moč in vire, s katerimi mu pomagaš uresničiti sanje in razbiti pretekle slabe izkušnje. Dodaja (str. 4), da to počnemo s podporo njihovih prizadevanj, da dosežejo svoje cilje in vizije. Koncept, ki temelji na etiki udeležnosti, ubesedi sedanost na novo s tem, ko ubesedimo nove vire moči, smisla ter obnovimo stare (Čačinovič Vogrinčič, Kobal, Mešl in Možina, 2008, str. 13).

Saleebey je leta 1998 razvil leksikon moči, ki nam omogoča boljše razumevanje dela iz perspektive moči (Čačinovič Čačinovič Vogrinčič, Kobal, Mešl in Možina, 2008, str. 13). Temelj dela iz perspektive moči je v upanju in možnostih, viziji o boljšem in kvalitetnejšem življenju (Saleebey, 2009, str. 9). Leksikon moči je sestavljen iz sedmih načel: dodajanje moči, včlanjenost, moč okrevanja, zdravljenje in celostnost, dialog in sodelovanje, odpovedati se temu, da ne verjamemo uporabniku.

- Dodajanje moči

Saleebey (2009, str. 11) dodajanje moči vidi v raziskovanju moči znotraj uporabnika in skupnosti, podpiranje uporabnika, družine, kjer odkrivamo in razširjamo njihove vire moči, osredotočeni na obe sferi – posameznikovo in družbeno. V socialnem delu vedno posegamo na raven družbe, odkrivamo krivice in omejitve sistema, pravnega reda ali delovanja institucije (Čačinovič Vogrinčič, Kobal, Mešl in Možina, 2008, str. 13).

Petra Videmšek (2008, str. 215-216) piše, da moramo krepitev moči razumeti kot proces in ne kot izid – kot nikoli dokončan proces, saj se življenja in želje ljudi spreminjajo. Pogostost spreminjanja posameznikovih želja nam sporočajo o uspešnosti socialnodelovnega ravnanja, da smo v procesu soustvarjanja sogovorniku odprli prostor, kjer je lahko izrazil svoje cilje, hkrati pa smo ga podprli pri njegovih uresničitvah. Krepitev moči je način življenja in pristopa do življenja, ki poskuša zbuditi pomembne človeške kvalitete in uresničiti človeške potrebe. Jasno je, da morajo biti za delovanje po konceptu krepitev moči v prvi vrsti zainteresirane strokovne delavke, ki verjamejo, da so spremembe možne, in ki sogovornike vidijo kot tiste, ki kaj znajo in zmorejo. Z uporabniki delamo v delovnem odnosu, ki temelji na prepričanju, da imajo odgovore o možnih rešitvah le oni sami, vloga strokovne delavke pa je le v podpori in pomoči pri iskanju odgovorov. Strokovna delavka se mora zavedati, da je iskanje novih virov naporen proces za uporabnika, ki od njega zahteva veliko angažiranost, ampak avtorica (prav tam) opozarja, da so spremembe možne.

- Včlanjenost

Za posameznika je zelo pomembno, da se čuti kot državljani, odgovoren in cenjen član družbe. Zato v socialnem delu skrbimo, da je posameznik vključen v družbo, če prej ni bil (Saleebey, 2009, str. 11-12; Čačinovič Vogrinčič, Kobal, Mešl in Možina, 2008, str. 13).

- Okrevanje in zdravljenje

V procesu okrevanja se zavedamo, da so ljudje zmožni okrevati in premagati težke življenjske izkušnje. V tem procesu ne jemljemo moči travmatskim izkušnjam, jih priznavamo in ne omalovažujemo njihovih posledic, verjamemo pa, da ima človek moč, da lahko po tem okreva. Pogoj za okrevanje je podporno okolje, dobra povezanost posameznika s širšim socialnim okoljem (Saleebey, 2009, str. 13; Čačinovič Vogrinčič, Kobal, Mešl in Možina, 2008, str. 13).

- Dialog in sodelovanje

Dialog in sodelovanje Saleebey (2009, str. 13-14) šteje med naloge socialne delavke, saj dialog in sodelovanje omogočata raziskovanje uporabnikove moči, znanja, notranje moči. V dialogu potrjujemo pomembnost drugih in začnemo celiti razkol med seboj, drugim in institucijo. Zahteva empatijo, identifikacijo z uporabnikom in vključenost vseh udeležениh v problem. Ko delamo z uporabniki, z njimi sodelujemo, postanemo njihovi pomagajoči, udeleženi v problem, zagovorniki.

- Odpovedati se temu, da ne verjamemo uporabniku

V procesu podpore in pomoči se moramo odpovedati temu, da ne verjamemo, čeprav je to včasih težka, a ključna naloga. Naučiti se moramo spopadati s tem, podpreti in validirati zgodbo uporabnika, v katero ne vključimo svojih skepticizmov (Saleebey, 2009, str. 14-15).

Dragoš, Leskošek, Petrovič Erlih, Škerjanc, Urh in Žnidarec Demšar (2005, str. 38-40) pa opozarjajo, da je značilnost opolnomočenja, kjer redistribuiramo vir moči, le eden izmed možnih načinov ravnanja z viri moči v smeri krepitev položaja uporabnika. Vire moči lahko tudi aktiviramo (ko povečamo moč z uporabo že obstoječih virov, ki so navzoči v okolju uporabnika in jih le pretvorimo iz potencialne v aktualno obliko), povečamo dostopnost virov (kjer se osredotočamo na to, ali so viri uporabniku dostopni, ali pa je problem v ovirah na relaciji med osebo in viri moči), ustvarjanje novih virov (inovacija) ali mediacija (posredovanje, ne poseganje v obstoječo obliko virov).

Soprisotnost

Koncept soprisotnosti je leta 1994 razvil Tom Andersen, ki opredeljuje vlogo poslušalca (socialne delavke) kot ne le poslušalca, temveč tudi spodbujevalca ustvarjanja zgodbe (str. 66).

To pomeni, da nismo prisotne le v poslušanju, temveč smo socialne delavke na voljo tudi za sočutje in razgovor (Čačinovič Čačinovič Vogrinčič, Kobal, Mešl in Možina, 2008, str. 14).

Znanje za ravnanje

Znanje za ravnanje je za socialno delo ključni koncept, ki govori o posebnosti razvijanja znanja in ravnanju z znanjem v socialnem delu. V socialnem delu ne smemo ostati brez besed. Naloga socialne delavke je podelitev svojega znanja z uporabniškimi sistemi, podelimo koncepte, ki definirajo naše sodelovanje. Socialna delavka mora znati vzpostaviti in vzdrževati delovni odnos in kontekst socialnodelovnega pogovora ter prevajati svoje znanje v lokalni jezik in prevajati lokalni jezik nazaj v jezik stroke (Čačinovič Vogrinčič, Kobal, Mešl in Možina, 2008, str. 14-15).

Empirična raziskava, ki jo je leta 2007 izvedla Nina Mešl (Mešl, 2008, str. 127) je sicer pokazala, da socialne delavke poznajo koncepte delovnega odnosa soustvarjanja, a ga v praksi premalokrat uporabijo, kljub temu, da predstavlja možen okvir za izbiro znanj, zaradi česar ravnanja v praksi ne temeljijo na konkretni integraciji znanj. Uporaba konceptov delovnega odnosa v praksi ni dovolj dosledna in eksplicitna. V njeni raziskavi so socialne delavke najmanj dosledno uporabljale dogovor o sodelovanju, perspektivo moči in znanje za ravnanje. Mešl (prav tam) element dogovora o sodelovanju razume kot temeljni element za vzpostavitev delovnega odnosa, brez katerega ne moremo začeti dobrega socialnega dela, zato njegovo nedosledno uporabo vidi kot nedoslednost uporabe koncepta delovnega odnosa v samem temelju.

1.3.2. Pomen delovnega odnosa za socialno delo

Seabury (1976, str. 18) navaja, da je oblikovanje dogovora v socialnem delu izjemnega pomena. Zmanjša občutek tesnobe, sodelovanje naredi preglednejše, omogoča kontinuirano obravnavo ter omogoča preverjanje uspešnosti sodelovanja. Vidonja in Kustec (2016., str. 75-76) pišeta, da je začetek sodelovanja med socialno delavko in uporabniškim sistemom pomembno izhodišče za nadaljevanje dela. Pri vzpostavljanju sodelovanja z uporabniki je socialnim delavkam v oporo teorija socialnega dela, ki daje odgovor na vprašanje, kako začeti sodelovanje z uporabniki.

Howe (2008, str. 181) opozarja na pomembnost prvega stika, osebne izkušnje, ki jo ima uporabnik, ko se prvič sreča s socialno delavko. Med raziskovanjem tega odnosa je spraševal uporabnike o njihovem prvem spominu sodelovanja s socialnimi delavkami. Uporabniki niso govorili o strokovnem znanju, temveč o osebnih odlikah, empatiji, sposobnosti za

vzpostavljanje odnosa. Avtor dodaja (prav tam), kako pomembno je zaupanje uporabnikov socialni delavki, občutek varnosti, preden lahko sploh začnemo reševati različne problemske situacije.

Povodnik (2007, str. 222) je v svoji raziskavi o kulturnih nesporazumih ugotovila, da je primeren in zaželen strokovni prijem za delo z ljudmi različnih kultur takšen, ki ustreza konceptu delovnega odnosa po Gabi Čačinovič Vogrinčič. V raziskavi so si zaželeli pri strokovni delavki sledeče lastnosti: enakopravnost, spoštljivost, zaupljivost in sodelovanje. Koncept delovnega odnosa je, po mnenju avtorice, odlično navodilo za kulturno občutljivo delo v tuji kulturi, ki bo socialnim delavkam pri razvijanju skupnosti v veliko pomoč. Strokovne delavke morajo razumeti, kako pomembno je aktivno sodelovanje uporabnikov, pri čemer je prispevek uporabnika v iskanju rešitev enako cenjen in pomemben kot prispevek strokovnjaka. Začetni konsenz, kakor avtorica imenuje dosežen dogovor o sodelovanju, bistveno zmanjša kulturne nesporazume, ki lahko nastanejo med delom. Strokovne delavke pa morajo zavestno delati iz perspektive moči, saj bodo okrepljeni uporabniki bolj odprti in strpnejši v svojem odzivu do kulturnih razlik kot uporabniki brez moči in vere v spremembe na bolje.

Strzinar (2012, str. 133) pa je mnenja, da delovni odnos in proces definicije problema predstavljata pomemben okvir za prakso socialnega dela v psihiatrični dejavnosti. Določata namreč proces pomoči, v katerem se zgodi prav tisto, kar je pomembno za delo z mladostniki v okviru psihiatričnih dejavnosti. Mladostnik, skozi prizmo razvojnih obdobj, ni več otrok, a tudi še ni odrasel, kot tak je odvisen od svojih staršev, skrbnikov, vrstnikov in drugih pomembnih oseb za njegov razvoj, zato moramo v procesu pomoči povezati vire pomoči vseh udeleženi v socialni mreži mladostnika: njegovo družino, vrstniško skupino, šolo, skupnostne vire podpore in pomoči.

Tudi Poštrak (2015, str. 278) opisuje delo z mladostniki v doktrini socialnega dela, s katerimi moramo delati s sestavinami dogovornega odnosa. Z mladostnikom vzpostavimo ustrezno komunikacijo z jezikom sprejemanja in opogumljanja. Pogovor mora biti spoštljiv, izhajamo iz jasno opredeljene vloge odgovornega odraslega, spoštljivega in odgovornega zaveznika. Razumeti moramo potrebe mladostnika. Na tej vednosti in znanjih za delo z mladimi zgradimo in utemeljimo svojo avtoriteto kot kompetentni strokovnjaki; tudi naš odnos z njimi vzpostavlja avtoriteto, ne samo strokovno znanje. Upoštevamo življenjski svet mladostnika in skupaj z njim povečujemo njegovo sposobnost, prevzeti odgovornost zase in za svoje življenje, torej na podlagi samoomejitvene avtoritete. Ukrepe oblikujemo in dorečemo skupaj z mladostniki, da

jih razumejo kot prevzemanje odgovornosti za lastna dejanja. Ob tem se opiramo na razvita doktrinarna načela sodobnega socialnega dela. Vsa ta načela moramo dobro razumeti in jih celovito udejanjati.

Delovni odnos kot koncept socialnega dela, ima pomembno mesto tudi v razmišljanju o etiki v socialnem delu ter v samem etičnem socialnem delu. Sobočan (2011, str. 208) je zapisala, da je v socialnem delu moralna občutljivost (tj. zavedanje, da naša dejanja vplivajo na druge) razvidna v zahtevi po vzpostavljanju delovnega odnosa, ki med drugim temelji tudi na empatiji.

Poštrak (2018, str. 135) opozarja na to, da lahko govorimo o temeljih za vzpostavljanje delovnega odnosa v socialnem delu šele, ko uporabniški sistem sprejme družbeno vlogo uporabnika socialnega varstva.

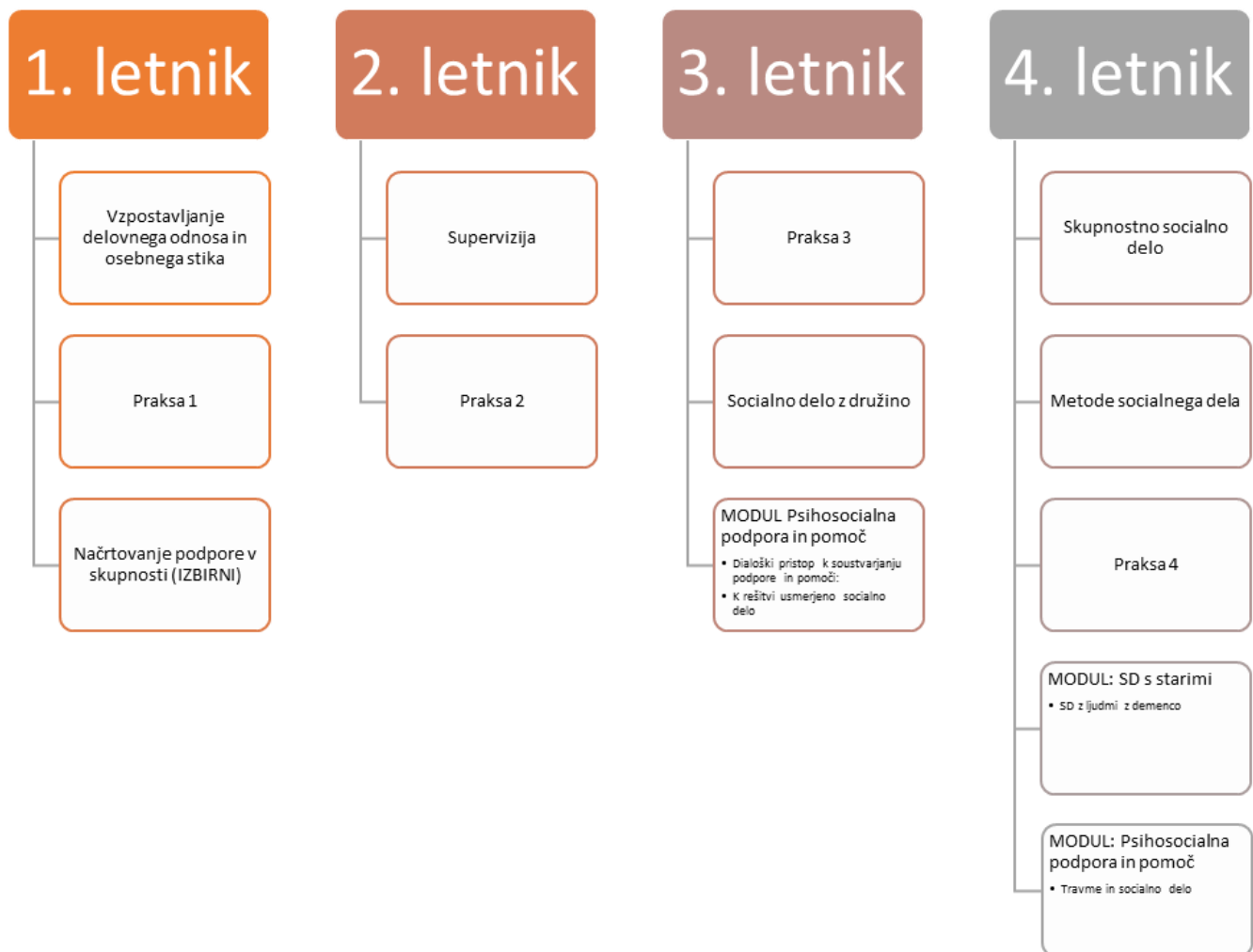
1.3.3. Učenje koncepta delovnega odnosa

Čačinovič Vogrinčič (2005, str. 339-340) meni, da je eden izmed učinkovitejših načinov poučevanja vzpostavljanja delovnega odnosa to, da učitelji v procesu poučevanja vzpostavijo delovni odnos s študentkami, da torej oni predstavljajo model, kako to v praksi narediti. Sodelovanje s študentkami naj se začne z ritualom dogovora o sodelovanju. Podobno kot pri delovnem odnosu v socialnem delu naj dogovor vsebuje tri glavne točke: 1. odločitev o sodelovanju, čas, prostor in trajanje dela; 2. specifikacija vlog, vključno z razlago, kaj pomeni soustvarjanje, opredelitev učiteljeve vloge v opolnomočenju študentk in zagotavljanju varnega prostora za pogovore ter 3. strinjanje o spoštljivem ravnanju drug z drugim. Okvir za poučevanje in učenje je igra vlog, v kateri se uprizarjajo tipične socialnodelovne problemske situacije. V igri vlog sodelujeta ena ali dve študentki v vlogi socialne delavke, nekateri so v vlogi uporabnikov, ostale študentke pa opazujejo in reflektirajo, kako in kdaj so bili elementi delovnega odnosa uporabljeni. Včasih se delo osredotoča na en sam element, kot je na primer uporaba perspektive moči, včasih pa so študentke povabljene, da uporabijo vse, kar potrebujejo in kar prepoznajo kot izvedljivo v procesu. Avtorica (prav tam) navaja še, da so izkušnje študentk s tovrstnim učenjem večinoma pozitivne, saj jim takšen model učenja pomaga pri soočanju z negotovostjo in dvomi.

Fakulteta za socialno delo (b.d.-b) je znanje o delovnem odnosu uvrstila pod splošne kompetence, ki naj bi jih študentke pridobile skozi dodiplomski študij. Znanje in sposobnost vzpostavljanja prvega stika in delovnega odnosa na konkretnem področju socialnega dela pa je tudi ena izmed predmetnospecifičnih kompetenc. Pregled učnih načrtov vseh predmetov, ki jih študentke Fakultete za socialno delo poslušamo v vseh štirih letih dodiplomskega

izobraževanja, je pokazal, da je znanje o delovnem odnosu soustvarjanja v socialnem delu pomembno znanje, zato je umeščeno v več različnih predmetov. Znanje pridobivamo in dopolnjujemo v vsaj enem splošnem predmetu letno, v enem izbirnem predmetu ter pri dveh različnih modulih.

Kratek pregled predmetov, kjer pridobivamo znanje o konceptu delovnega odnosa soustvarjanja je razviden v sliki 2.



Slika 2: Predmeti, kjer pridobivamo znanje o konceptu delovnega odnosa soustvarjanja

V **prvem letniku** je cilj dveh obveznih in enega izbirnega predmeta vzpostaviti prvi stik in delovni odnos.

- Pri predmetu *Vzpostavljanje delovnega odnosa in osebnega stika* je kot predmetni cilj opredeljeno, da se študentka nauči vzpostaviti in vzdrževati delovni odnos v socialnem delu, ki zagotovi soustvarjanje dobrih izidov v procesih pomoči.
- Drugi predmet, kjer je vzpostavljanje delovnega odnosa soustvarjanja kot temeljna vsebina predmeta, je *Praksa 1*. Znanje o delovnem odnosu je označeno kot cilj

predmeta, kjer je vzpostavljanje delovnega odnosa in osebnega stika temeljni koncept ravnanja v socialnem delu. Gre za konceptualno metodični predmet temeljnih znanj in izkušenj za procese soustvarjanja pomoči v socialnem delu.

- Pri izbirnem predmetu *Načrtovanje podpore v skupnosti* je pri vsebini predmeta ena izmed točk tudi teoretsko znanje o skupnosti, vzpostavitev delovnega odnosa, ki zagotavlja koncept krepitve moči uporabnikov.

V **drugem letniku** znanje o delovnem odnosu pridobivamo v sklopu dveh obveznih predmetov.

- Predmetni cilj *Supervizije* je pridobivanje znanja in sposobnost pogovarjanja, vodenja pogovora v smeri želenih razpletov na konkretnem področju socialnega dela, kar ni mogoče brez predhodno vzpostavljenega delovnega odnosa.
- Predmetno specifična kompetenca, ki jo študentke pridobivajo v drugem letniku pri predmetu *Praksa 2* je sposobnost soustvarjanja izvirnih projektov podpore in pomoči v dialogu z uporabniki in drugimi udeleženci na konkretnem področju socialnega dela. Poleg tega pa je ena izmed vsebin predmeta tudi krepitev moči uporabnika.

V **tretjem letniku** se znanje o delovnem odnosu pojavlja pri dveh splošnih predmetih ter pri dveh modulskih predmetih.

- *Praksa 3* ima kot cilj zadano poglobljanje spretnosti vzpostavljanja delovnega odnosa, soustvarjanja izvirnih projektov podpore in pomoči, s poudarkom na socialnem delu z družino.
- Pri predmetu *Socialno delo z družino* je cilj, da se študentka nauči vzpostaviti delovni odnos soustvarjanja in izvirni delovni projekt pomoči, ki zagotavlja soustvarjanje rešitev za kompleksne psihosocialne probleme družine in njenih članov. Študentka se nauči v delovnem odnosu vzporedno voditi dva procesa, z družino in njenimi člani delati na dveh ravneh. Predmetno specifična kompetenca je znanje in sposobnost vzpostavljanja prvega stika in delovnega odnosa na področju socialnega dela z družino. Del vsebine predmeta je tudi poučevanje o konceptu pomoči v socialnem delu z družino, kamor spada tudi koncept delovnega odnosa in izvirnega projekta pomoči.
- **Modul psihosocialna podpora in pomoč** znanje o delovnem odnosu poglobli pri dveh predmetih.

- Pri predmetu *Dialoški pristop k soustvarjanju podpore in pomoči* je cilj poglobitev in nadgraditev že osvojene osnovne spretnosti delovnega pogovora, predmetno specifične kompetence pa so znanje in sposobnost vzpostavljanja prvega stika in delovnega odnosa na konkretnem področju socialnega dela.
- Pri predmetu *K rešitvi usmerjeno socialno delo* je cilj, da se študentka nauči uporabljati elemente grajenja rešitev za soustvarjanje dobrih razpletov znotraj socialnodelovnega delovnega odnosa. Predmetno specifične kompetence pa so znanje in sposobnost vzpostavljanja prvega stika in delovnega odnosa.

V **četrtem letniku** je znanje o delovnem odnosu prisotno pri treh splošnih predmetih ter pri dveh modulskih, iz dveh različnih modulov.

- Cilj predmeta *Skupnostno socialno delo* je osvojiti znanja in spretnosti za razvijanje dialoga in delovnega odnosa s skupnostjo.
- Pri predmetu *Metode socialnega dela: Integrativni seminar* je glavni cilj poznavanje modelov teorij in metod socialnega dela, kamor spada tudi koncept delovnega odnosa.
- *Praksa 4* kot predmetni cilj določa dopolnjevanje in poglobljanje kompetenc, ki jih študentka ni osvojila v zadostni meri ali jih želi izpopolniti. Predmet navaja tudi kar tri predmetno specifične kompetence, ki so povezane s konceptom delovnega odnosa soustvarjanja. To so: sposobnost soustvarjanja izvirnih projektov podpore in pomoči v dialogu z uporabniki in drugimi udeleženci na konkretnem socialnodelovnem področju; sposobnost raziskovanja in refleksije osebne vpletenosti sodelujoče v postopke socialnega dela ter sposobnost udeležati stališče in etiko udeležnosti v izvirnih projektih podpore in pomoči v socialnem delu. Poleg tega je kot predmetno specifična kompetenca navedeno tudi znanje in spretnosti za uporabo strokovnih metod in postopkov na konkretnem področju socialnega dela. Vsebina predmeta pa se osredotoča tudi na udeležanje spretnosti etike udeležnosti z uporabniško perspektivo.
- Na modulu **Socialno delo s starimi ljudmi**, študentke poslušajo predmet *SD z ljudmi z demenco*, ki kot cilj opredeljuje znanje in sposobnost vzpostavljanja prvega stika in delovnega odnosa na konkretnem področju socialnega dela.
- Drugi modul pa je modul **Psihosocialne podpore in pomoči**, kjer študentke poslušajo predmet *Travme in socialno delo*, katerega predmetno specifične kompetence so

pridobivanje znanja in sposobnosti vzpostavljanja prvega stika in delovnega odnosa na področju socialnega dela z ljudmi s travmatsko izkušnjo.

2. Formulacija problema

Prva naloga socialne delavke je, da z uporabnikom vzpostavi delovni odnos, ki je opora socialni delavki, da vzpostavi pogovor, ki omogoča raziskovanje in sooblikovanje dobrih izidov (Čačinovič Vogrinčič, Kobal, Mešl in Možina, 2005, str. 9). V prvem letniku dodiplomskega študija socialno delo študentke obiskujejo predmet Vzpostavljanje delovnega odnosa in osebnega stika. Pod vsebino predmeta najdemo opis, ki vzpostavljanje delovnega odnosa in osebnega stika opiše kot temeljni koncept ravnanja v socialnem delu, predmet pa kot konceptualno metodični predmet temeljnih znanj in izkušenj za procese soustvarjanja pomoči v socialnem delu (Fakulteta za socialno delo, b.d.-b). Izhajajoč iz opisa lahko predpostavljamo, da je poznavanje konceptov delovnega odnosa temelj za sodelovanje z vsemi uporabniškimi sistemi v socialnem delu.

Študentke naj bi ob koncu dodiplomskega študija na Fakulteti za socialno delo razvile kompetence za delo z uporabniki v socialnodelovnem odnosu, katerega pogoj je vzpostavljen delovni odnos in posledično poznavanje konceptov, ki so združeni v delovnem odnosu. Mešl (2008, str. 127) ugotavlja, da koncept delovnega odnosa ponuja integrirano znanje in teorijo, ki je specifična in prevedljiva v prakso. Ravnanje po njem je pomembna opora za socialno delo in za ravnanje v odnosu med socialno delavko in uporabnikom. Obenem pa tudi ugotavlja (prav tam), da se koncepti delovnega odnosa v praksi uporabljajo premalo in nedosledno. V raziskavi me zanima, v kolikšni meri se študentke socialnega dela po zaključku dodiplomskega študija počutijo kompetentne za uporabo koncepta delovnega odnosa in kaj bi še potrebovale za občutek večje kompetentnosti.

K raziskovanju me je pripeljala izdelava naloge za Fe(j)Stival štuDentskih dosežkov 2023, v kateri sem pregledala svoje stare dnevniške zapise in analizirala svoj potek učenja. Raziskovanje se je izkazalo kot zelo zanimivo, saj mi je omogočilo razvidnost mojega znanja in reflektiranje dobre prakse, pa tudi pomanjkljivega znanja in razumevanja.

Na temo kompetenc študentk socialnega dela je bilo napisanih že kar nekaj diplomskih in magistrskih del z različnim fokusom raziskave (kompetence mladinskih delavcev (Eržen, 2013; Strašek, 2013), kompetence študentk za delo v šolstvu in zdravstvu (Vavpotič, 2017; Terglav, 2022), za delo na centrih za socialno delo (Golob, 2019), splošno pridobljene kompetence študentk socialnega dela (Černivec, 2015; Šmid, 2021). Pregled opravljenih raziskav pokaže, da študentke Fakultete za socialno delo veliko razmišljamo o potrebnih kompetencah za delo na različnih področjih socialnega dela, specifično o uporabi koncepta delovnega odnosa pa

študentke niso raziskovale, o tej temi ni bilo opravljene še nobene raziskave. Po mojem razumevanju je koncept delovnega odnosa temeljno znanje za delo z uporabniki, ki ga moramo študentke usvojiti po zaključenem dodiplomskem študiju socialnega dela. Da je to pomembno znanje, je ugotovila tudi Manfreda (2012), ki je v svojem diplomskem delu raziskovala dejavnike uspešnosti delovnega odnosa. Ugotovila je, da socialne delavke pripisujejo velik pomen za uspešno sodelovanje z uporabnikom ravno konceptu delovnega odnosa. Z raziskavo želim ugotoviti, v kolikšni meri se študentke počutijo kompetentne za uporabo koncepta delovnega odnosa.

Po štirih letih študija naj bi študentke osvojile že kar nekaj znanja s področja socialnega dela, na kar naj bi vplival tudi izbran modul, ki določeno znanje še poglobi. Zato me bo v raziskavi zanimalo tudi, kako se pridobljene kompetence o uporabi koncepta delovnega odnosa povezujejo z izbranim modulom. Pridobljeni podatki bodo študentkam dali globlji vpogled v njihovo kompetentnost za uporabo delovnega odnosa, predvsem pa želijo biti fakulteti izhodišče za razmislek o tem, kako naj študentke podpre za uporabo koncepta delovnega odnosa v praksi ter kako bi lahko bila pri prenosu tega znanja še učinkovitejša.

2.1. Raziskovalna vprašanja

V magistrskem delu sem si določila 5 raziskovalnih vprašanj:

RV1: V kolikšni meri se študentke po zaključenem dodiplomskem študiju na Fakulteti za socialno delo počutijo kompetentne za uporabo koncepta delovnega odnosa soustvarjanja?

RV2: Kako so študentke v okviru praktičnega učenja uporabljale elemente delovnega odnosa?

RV3: Kako lahko elementi delovnega odnosa podprejo študentke pri delu v praksi?

RV4: Kako izbran modul na dodiplomskem študiju študentke podpre pri vzpostavljanju delovnega odnosa?

RV5: Kaj bi študentke potrebovale med študijem, da bi se počutile kompetentnejše za uporabo koncepta delovnega odnosa?

3. Metodologija

3.1. Vrsta raziskave

Raziskava je kvalitativna. Po Mescu (1997, str. 6) je kvalitativna raziskava tista, pri kateri besedni opisi ali pripovedi predstavljajo osnovno izkustveno gradivo. Gradivo je obdelano in analizirano na beseden način brez uporabe merskih postopkov, ki dajo števila, in brez operacij nad števili. V mojem primeru bodo osnovno izkustveno gradivo sestavljale pripovedi, besedni opisi študentk dodiplomskega študija, ki se nanašajo na raziskovani pojav.

Raziskava je tudi eksplorativna ali poizvedovalna, saj predstavlja uvod v spoznavanje nekega področja problematike. O občutku kompetentnosti študentk in študentkov Fakultete za socialno delo pri uporabi in razumevanju elementov delovnega odnosa doslej ni raziskav. V eksplorativnih raziskavah se seznanimo z nekaterimi osnovnimi značilnostmi področja problematike, opredeliti skušamo osnovne značilnosti, jih definirati in poiskati njihove vsebine (Mesec, 2009, str. 80). Seznanila sem se z značilnostmi kompetentnosti, elementi delovnega odnosa, učnim načrtom na fakulteti in o tem izvedla raziskavo s študentkami in študenti študijskega programa socialnega dela.

Raziskava je tudi empirična, saj zbiram nove, neposredno izkustvene podatke (Mesec, 2009, str. 84) s spraševanjem in analizo odgovorov.

To vrsto raziskave sem izbrala, ker sem mnenja, da me lahko pri raziskovanju, kako študentke Fakultete za socialno delo vzpostavljajo in ohranjajo delovni odnos, najbolj podpre. Kvalitativno raziskovanje omogoča pridobivanje bolj poglobljenih rezultatov, in čeprav bi mi kvantitativna analiza omogočala pridobivanje večjega števila rezultatov, sem mnenja, da z uporabo kvantitativne analize ne bi pridobila poglobljenih odgovorov oz. primerov vzpostavljanja delovnega odnosa.

3.2. Metoda zbiranja podatkov

Podatke sem zbrala z metodo spraševanja. Spraševanje sem izvedla s pomočjo delno strukturiranega intervjuja, za katerega je značilno, da ne uporabljamo vnaprej do potankosti pripravljenega vprašalnika, ampak zgolj vodilo ali predlogo za intervju, to je seznam okvirnih tem, ne podrobnih vprašanj (Mesec, 1998, str. 80). Vodilo za intervju sem pripravila vnaprej. Sestavljen je iz 30 vprašanj, katerim pa sem med pogovorom dodajala še podvprašanja, če jih je sogovornica potrebovala. Vodilo za spraševanje je razdeljeno na tri dele. V prvem delu skupaj s sogovornico raziskujem splošno znanje o delovnem odnosu in njen občutek kompetentnosti

za uporabo koncepta delovnega odnosa. V drugem delu se osredotočam na posamezne elemente delovnega odnosa soustvarjanja. V tem delu sprašujem po razumevanju posameznih elementov in primerov uporabe tega elementa v praksi. V tretjem delu pa se osredotočam na študij socialnega dela. Tam skupaj s sogovornico razmišljava o tem, kako je pridobila znanje o delovnem odnosu, kaj ji je pomagalo, kaj bi še potrebovala, kakšno vlogo je igrala praksa ter kako jo je izbran modul podprl in ji pomagal pri grajenju občutka kompetentnosti. Vodilo za intervju se nahaja v prilogi 1.

Vprašanja se nanašajo na **razumevanje** (primer: *Kako razumeš instrumentalno definicijo problema*), na **izkušnje** (*Če pomisliš na svoje praktično usposabljanje v okviru dodiplomskega študija, prosim, opiši primer uporabe tega elementa v praksi?*), na **mnenje** o uporabnosti (*Kako te lahko etika udeležенosti pri sodelovanju z uporabniki v praksi podpre?*) ter na **pridobivanje znanja** (*Kaj bi med dodiplomskim študijem še potrebovala, da bi se počutila še kompetentnejšo za uporabo delovnega odnosa v praksi?*).

3.3. Populacija in vzorec

Populacijo raziskave so predstavljale študentke podiplomskega študija socialnega dela, ki so zaključile dodiplomski študij na Fakulteti za socialno delo v študijskem letu 2022/2023 in so v študijskem letu 2023/2024 vpisane na podiplomski študij na Fakulteti za socialno delo.

Za takšno populacijo sem se odločila, ker sem želela izvajati intervjuje z osebami, ki so že dokončale dodiplomski študij na Fakulteti za socialno delo, so torej že diplomirane socialne delavke in naj bi na prvi stopnji študija pridobile znanje o delovnem odnosu soustvarjanja, obenem pa se še dodatno izpopolnjujejo.

Zaradi velikosti populacije sem se poslužila vzorčenja. Vzorec bo neslučajnostni, ker vsaka enota populacije ni imela enake možnosti pri izboru (Mesec, 2009, str. 153) in priročen, saj je raziskava izvedena na skupini ljudi, ki mi je kot raziskovalki najbolj dostopna, saj sem spraševala svoje sošolke in sošolce iz dodiplomskega študija. Pri oblikovanju vzorca sem bila pozorna, da sem v raziskavo vključila študentke iz vseh šestih modulov iz dodiplomskega študija, po takšni logiki bo moj vzorec tudi namenski. Namen je bil vključiti po vsaj 3 študentke iz vsakega modula, torej izvesti vsaj 18 intervjujev. Zaradi neodzivanja oziroma odsotnosti želje po sodelovanju iz določenih modulov in manjšega vpisa na določene module sem izvedla intervjuje z vsaj po dvema študentkama določenega modula iz dodiplomskega študija. Skupno sem izvedla petnajst intervjujev. Intervjuvala sem po tri študentke, ki so na dodiplomskem študiju obiskovale module Socialno delo z mladimi, Psihosocialna podpora in pomoč, Duševno

zdravje v skupnosti ter po dve študentki z modulov Socialno delo s starimi ljudmi, Socialna pravičnost in vključevanje ter Socialno delo v delovnem okolju.

3.4. Zbiranje podatkov

Za metodo zbiranja podatkov sem izbrala spraševanje, natančneje delno strukturiran intervju, saj se mi zdi, da ima raziskovalec s tovrstno neposredno verbalno komunikacijo najboljše možnosti za pridobitev željenih rezultatov.

Zbiranje podatkov je potekalo med februarjem in majem 2024. Stike z intervjuvankami sem navezovala že od začetka študijskega leta 2023/2024, ko sem jim omenila temo magistrskega dela in jih vnaprej prosila za pripravljenost za sodelovanje. V začetku februarja 2024 sem še enkrat stopila v kontakt z njimi in jih še enkrat prosila za sodelovanje. Preko svoje primarne socialne mreže sem raziskovala, s kom so obiskovali modul na dodiplomskem študiju, če sama tega prej nisem vedela. Vsaka študentka, ki je bila pripravljena sodelovati v raziskavi, je predhodno dobila vodilo za spraševanje z namenom vnaprejšnje priprave na intervju, da bi ji bilo lažje razmišljati o primerih uporabe elementov delovnega odnosa soustvarjanja v praksi.

Intervjuji so trajali med 30 in 60 minut, vzdušje je bilo sproščeno, saj sem večino sodelujočih poznala. Uspelo mi je pridobiti precej gostobesedne opise, od nekaterih sicer bolj, od drugih manj. Nekatere intervjuvanke so slabše razumele vprašanje o uporabnosti elementov v praksi, oziroma so to opisovale že pri samem razumevanju elementa. Vse intervjuvanke so se strinjale s snemanjem pogovora. Pri samih intervjujih sem imela na listu papirja okvirna vprašanja, smernice, porajala pa so se tudi dodatna vprašanja oziroma podvprašanja, ki so jih s svojimi odgovori izzvale sogovornice.

3.5. Obdelava in analiza podatkov

Obdelave gradiva sem se lotila kvalitativno. Mesec (1998, str. 101) je zapisal, da je namen analitičnih postopkov odkrivanje struktur, obrazcev, pravilnosti in pojasnjevanje. Analiza naj bi pripeljala do oblikovanja konceptov, hipotez in pojasnitev, to je do teoretičnih formulacij. Utemeljeno teorijo sestavljajo trije osnovni elementi: pojmi, kategorije in propozicije (sodbe ali trditve). Osnovna enota analize so pojmi, iz njih je zgrajena teorija, ne iz podatkov samih po sebi, kategorije so na višji ravni in abstraktnejše kot pojmi, ki jih predstavljajo (Mesec, 1998, str. 101-102).

Vsak postopek kvalitativne analize lahko v grobem razdelimo na šest korakov: urejanje gradiva, določitev enot kodiranja, odprto kodiranje, izbor in definiranje relevantnih pojmov in kategorij, odnosno kodiranje in oblikovanje končne teoretične formulacije (Mesec, 1998, str. 103).

Tudi sama sem se držala opisanega postopka kvalitativne analize. Moj prvi korak je bil urejanje besedila. Vse posnete intervjuje sem pretipkala, naredila sem dobesečne zapise intervjujev oziroma transkripte. Zapise sem nato razčlenila z določenjem enot kodiranja. Uporabljala sem sledeče enote kodiranja:

DO1 – prva intervjuvana oseba z modula Socialno delo v delovnem okolju;

DZ3 – tretja intervjuvana oseba z modula Duševno zdravje v skupnosti;

ML2 – druga intervjuvana oseba z modula Socialno delo z mladimi;

PS2 – druga intervjuvana oseba z modula Psihosocialna podpora in pomoč;

SP2 – druga intervjuvana oseba z modula Socialna pravičnost in vključevanje;

ST1 – prva intervjuvana oseba z modula Socialno delo s starimi;

Vse pomembne izjave sem označila v transkriptu in jih skodirala. Naslednji korak je bilo odprto kodiranje s pomočjo tabele v programu Excel. Vsaki izjavi sem določila glavno temo, kategorijo, (morebitno nadkategorijo) in pojem. S pomočjo končnega odprtega kodiranja sem oblikovala še osno kodiranje, kjer za razliko od odprtega namesto izjave pod določeno temo in kategorijo pripišeš le enoto.

Primer osnega kodiranja:

- **DOGOVOR O SODELOVANJU**

- Časovni okvir (ML2-21, DO1-24, SP1-23, DZ2-23, DZ2-26, DZ3-18, DZ3-18)
- Dober uvodni del (DZ3-23)
- Dogovor o pomembnih stvareh (ML1-19)
- Določitev nalog (PS1-33)
- Jasnost procesa (PS3-32)
- Kot vsak drug dogovor (DZ2-17)
- Kraj srečevanja (DO1-23, PS3-25, DZ3-19)
- Možnost vračanja (ML1-24)
- Načrt dela (DZ2-20)

- Ne bi smel biti formalen (DZ1-23)
- Nestrinjanje z dogovorom o sodelovanju (DZ1-21)
- Ni nujno formalno (PS1-28, PS1-34)
- Občutek varnosti (PS3-30)

En primer transkripta intervjuja PS2 je priložen v prilogi 2.

Oznaka	Odgovor	Tema	Kategorija	Pojem	Nadgategorija
ML2-73	da daš ti del sebe, ane kot nek ane.	Razumevanje koncepta	Osebno vodenje	Delček sebe	
ML2-74	Ja. Se mi zdi, da ta element uporabljaš skoz celotno prakso.	Primer uporabe	Osebno vodenje	Pogosta uporaba elementa	
ML2-75	Vsaj js sem ga tak spontano, da se ne zaveš.	Primer uporabe	Osebno vodenje	Spontana uporaba	
ML2-177	Da bi se lahko bolj konkretno pogovarjali, kak vzpostaviti odnos z otrokom, na kaj bit pozoren,	Modul	Socialno delo z mladimi	Vzpostaviti stik z otrokom	Predlog
ML2-178	kako amm govorit z otrokom, pogovor z otrokom, ker to sm pol dubla z izbirnim predmetom na magistrskem študiju ne pa na modulu v dveh letih	Modul	Socialno delo z mladimi	Kako govoriti z otrokom	Predlog

Celoten primer odprtega kodiranja intervjuja ML2 pa je priložen v prilogi 3. V prilogi 4 je priloženo tudi osno kodiranje. Ostali primeri odprtega kodiranja in transkripti so na voljo v hrambi v osebni arhivu avtorice.

4. Rezultati

Na tej točki predstavljam rezultate, ki sem jih pridobila s kvalitativno analizo. Na začetku opisujem posamezne elemente koncepta. Prepletam pridobljene rezultate o razumevanju, načinu uporabe in uporabnosti elementa v praksi. V nadaljevanju rezultatov opisujem, kako sogovornice ocenjujejo svoj občutek kompetentnosti za uporabo koncepta delovnega odnosa soustvarjanja, na kakšen način jih je pri tem podprl izbran modul in praktično učenje in kako so pridobivale znanje o konceptu. Za podkrepitev rezultatov dodajam izjave sogovornic.

4.1. Koncept delovnega odnosa soustvarjanja

Koncept delovnega odnosa soustvarjanja so sogovornice najpogosteje razumele kot soustvarjanje (*Je soustvarjanje, zaradi tega, ker brez soustvarjanja niti ne moreš imeti dobrega delovnega odnosa.* – DZ1-9) in kot odnos, ki omogoča enakovrednost med socialno delavko in uporabnikom (*Z uporabo tega delovnega odnosa soustvarjanja pri delu z uporabniki socialna delavka doseže, da uporabnik postane njen enakovredni sogovornik.* – ST2-1). Opisale so ga kot odnos med socialno delavko in uporabnikom, ki temelji na spoštovanju in omogoča skupno raziskovanje in iskanje možnih rešitev za probleme uporabnika (*Ki nas usmerja pol v iskanje rešitev za problem uporabnika.* – ML2-2).

Delovni odnos soustvarjanja so sogovornice razumele kot osnovo in temelj socialnega dela, kot orodje dela oz. nekaj, po čemer se socialno delo razlikuje od drugih strok (*In da v bistvu ne raziskuješ samo problem, kakor se recimo pri drugih strokah a ne, ki se osredotočajo samo na problemsko stvar.* – SP1-5). Če delamo po tem konceptu, naj bi bilo, po mnenju sogovornic, sodelovanje z uporabnikom lažje in učinkovitejše, saj z njegovo pomočjo lahko preprečimo nesporazume. Nekatere sogovornice si dela v socialnem delu brez uporabe tega koncepta niti ne predstavljajo (*Jaz si ne predstavljam, da bi lahko delala socialno delo brez tega, to bi se meni bolj zdelo prostovoljstvo...* – ML3-14), saj po njihovem mnenju predstavlja podlago za spremembe v uporabnikovem življenju oz. za učinkovito reševanje problemov (*Koncept je pomemben za učinkovito reševanje problemov, s katerimi se srečujejo posamezniki.* – ST1-1).

Sogovornice so menile, da koncept delovnega odnosa soustvarjanju podpre socialno delavko pri raziskovanju virov moči uporabnika (*Potem podpre te lahko pri tem, da raziskuješ vire moči posameznika.* – SP1-17), pri pogovoru z uporabniki (*V bistvu pri pogovoru z uporabniki.* – ML2-13), pri razumevanju problema oz. predstavlja pomembno znanje za ravnanje socialne delavke (*Ker meni zelo pomaga, ko delam z nekom, da vem, kaj je znanje, ki ga lahko uporabim, se mi zdi, da mi to da ta delovni odnos.* – PS1-24).

Posamezni odgovori sogovornic so se navezovali tudi na to, da koncept delovnega odnosa soustvarjanja pomaga socialni delavki pri lažjem vzpostavljanju odnosa z uporabnikom in pri zbliževanju z njim (*Torej, ko se uporabnik name obrne s problemom, se s pomočjo teh konceptov, zbližava.* – PS3-4). Sogovornicam je uporaba koncepta omogočala tudi ohranjanje kredibilnosti (*Pa mi vseeno omogoča, da ohranim svojo kredibilnost.* – PS3-9), samozvesti (*In sem tako bolj samozavestna pri delu.* – ST2-18) in sigurnosti pri delu (*Ja, prvo kot prvo mi daje to sigurnost.* – PS1-18). Spomnila jih je tudi na to, da v sodelovanju z uporabnikom niso nastopale s pozicije moči (*Da kot strokovna delavka ne nastopim s pozicije moči.* – SP2-14).

Uporaba koncepta v praksi je sogovornice najpogosteje podprla pri vzpostavljanju varnega in zaupnega odnosa z uporabnikom (*Ampak je pač začeti že na začetku delat na tem, ker se prek tega potem vzpostavi zaupanje.* – DZ3-6), pri vzpostavljanju sodelovanja (*Da lahko prideš do sodelovanja.* – DO2-5) in jim nudila podporo pri delu (*Že ta teoretska podlaga se mi zdi da je dobra opora za sodelovanje.* – DZ3-12). Ena izmed sogovornic je ob tem dodala, da ji koncept delovnega odnosa daje tudi zavedanje, da ne moreš pričarati rešitev (*Potem to, da imaš v mislih zmeraj, da ti nimaš nadzora nad ljudmi, da ne moreš ti sam pričarati nekih čarobnih rešitev.* – PS2-14).

Na vprašanje, kako sogovornice razumejo sam koncept delovnega odnosa soustvarjanja, so se nekatere osredotočile tudi na njegov pomen za uporabnika. Po njihovem mnenju uporaba koncepta podpre uporabnika, da je bolj motiviran za sodelovanje (*Hkrati pa, da bo motiviran za to, da bova soustvarjala želene izide zanj.* – DO2-23), mu omogoča normalizacijo (*Kvečjemu obratno, zdi se mi da s pomočjo koncepta delovnega odnosa uporabniku dejansko damo vedet, da ni z njim nič narobe, da so njegovi problemi pač življenjski izzivi.* – PS3-18) in mu daje pozitivno izkušnjo. Omogoča pa tudi, da uporabniki lažje zaupajo socialni delavki.

Ena izmed sogovornic pa je imela težave s samo opredelitvijo koncepta (*Koncept delovnega odnosa soustvarjanja... Men je zelo težko, ko gremo mi kao nek koncept.* – DZ1-1), druga pa ni mogla konkretno opredeliti uporabnosti koncepta delovnega odnosa soustvarjanja (*Ne morem kej konkretno povedat.* – DZ3-16).

4.1.1. Dogovor o sodelovanju

Dogovor o sodelovanju so sogovornice najpogosteje razumele kot priložnost za opredelitev pričakovanj socialne delavke in uporabnika (*Pa da se pogovoriš o pričakovanjih, kaj on pričakuje, kaj ti pričakuješ, kaj je pričakovano od vaju.* – ML3-25), za vzpostavitev časovnega okvira (*Pa da tudi opredeliš z uporabnikom nek časovni okvir, da bosta sodelovala.* – ML2-21), predvsem pa kot smiselni uvodni ritual (*Tako se mi, zdi da je res tako dober uvodni del vsakega srečanja, pa tudi pač začetka sodelovanja.* – DZ3-23.),

ki omogoča, da se z uporabnikom vzpostavi trden in zaupen odnos (*Dogovor socialni delavki omogoči, da z uporabnikom vzpostavim zaupanja vreden in trden delovni odnos.* – ST2-20).

Pri uporabi elementa se sogovornicam zdi pomembno opredeliti vloge udeleženih v sodelovanju, torej vlogo uporabnika in vlogo socialne delavke. Dogovor o sodelovanju so sogovornice razumele tudi kot priložnost za medsebojno spoznavanje (*Ja da spoznaš uporabnika.* – ML1-18). Pri udejanjanju dogovora o sodelovanju sogovornice namenijo veliko pozornost uporabniku, ga vključijo, vprašajo o počutju, ga povabijo k sodelovanju (*Uporabnika sem povabila v sodelovanje, kar sem ubesedila z besedami: Tukaj sem, da s tabo preživim več časa kot z drugimi.* – ST2-25) in upoštevajo tudi njegov prispevek.

Naloge socialne delavke v okviru vzpostavljanja dogovora o sodelovanju so sogovornice najpogosteje opredelile kot opredelitev načina dela (*Tu se mi zdi tudi pomembno, da pač socialni delavec mogoče predstavi nek svoj način dela.* – DO1-25) in dogovor o pravilih ter pregled spoštovanja predhodno vzpostavljenih dogovorov (*V primeru, da gre za večkratna srečanja, se lahko v okviru tega vsakič pogleda tudi spoštovanje predhodnih dogovorov.* – DO3-32). Po mnenju sogovornic pa je pomembno, da socialna delavka že pri oblikovanju dogovora o sodelovanju vključi in upošteva uporabnika (*Pa tudi to, da v bistvu že začneš na tak način, da uporabnik prispeva tudi zraven k temu dogovoru, da ni samo pač, niso sam neka pravila ali pa ni samo tako začnemo delat.* – DO1-28). Pomembno se jim zdi tudi to, da se uporabnik s sodelovanjem strinja oz. njegova privolitev v sodelovanje.

Ena izmed vprašanih dogovor o sodelovanju razume kot način, s katerim sodelovanje z uporabnikom sploh umestiš v socialnodelovni kontekst (*Da sploh umestiš sebe pa uporabnika v ta socialnodelovni kontekst.* – ML3-20), druga pa ga je razumela kot vsak drug dogovor (*Čist konkretno, tako kot vsak drug dogovor.* – DZ2-17).

Ena izmed sogovornic se s sklenitvijo dogovora o sodelovanju ne strinja (*Dogovor o sodelovanju. Kot smo se ga mi učil, bi jaz rekla, da ga je treba ukinit.* – DZ1-21.), saj je po njenem mnenju preveč formalen (*Tako da se mi zdi ta dogovor ne bi niti smel bit tako formalno zastavljen.* – DZ1-23). Po drugi strani pa so posamezne sogovornice poudarile, da dogovora o sodelovanju ne razumejo kot neko formalnost (*Ni pa nujno tako strogo začrtan, da bi se ti mogla naučit nek paragraf pa povedat jaz sem to pa to, zdele bomo tako, pa toliko časa...* – PS1-34). Zato sogovornice udejanjajo element spontano (*Ampak ful boljše izpade, če je spontano in če izhajaš iz sebe. Ko se že toliko utrdiš, da veš, kaj moraš povedat, da lepo to vpleteš notri. Ne da pač rečeš, okej zdaj je pa to dogovor o sodelovanju, bla bla bla.* – PS1-40), nezavedno oziroma ne čisto po pravilih (*Drugače pa bi rekla, da sem z uporabniki, mogoče nisem šla čist*

po vseh pravilih pa nisem njih povedala, da je to dogovor o sodelovanju. – DO1-33), ena izmed vprašanih pa ga počasi vplete v pogovor. Najpogosteje ga izvajajo kot ustni dogovor z uporabnikom in ga ne podpisujejo (Tako da zdaj recimo tudi v praksi jaz nikoli ne podpisujem nič tega. – ML3-34).

Nekatere sogovornice so vzpostavljanje dogovora o sodelovanju vezale tudi na posamezen institucionalni kontekst. Tako je ena izmed sogovornic sklenitev dogovora o sodelovanju na centrih za socialno delo videla kot nesmiselno zaradi pogosto enkratnih srečanj z uporabniki (*Ampak se mi zdi, da če izhajam iz centra za socialno delo, tam kjer sem jaz do zdaj bila na praksi pač je po navadi enkratno srečanje. Zelo redko boš imel večkratna srečanja in pač se nekako zdi malo nesmiselno nek dogovor o sodelovanju skleniti, ker itak boš tistega človeka najverjetneje enkrat videl, mu pomagal, ga napotil v pravo smer in je pač to to. Ja. – SP1-25), druga pa je opisala svojo izkušnjo opravljanja prakse na centru za socialno delo, kjer ni imela možnosti skleniti dogovora o sodelovanju oziroma se ta navadno sploh ni sklepal (*Na DSPju bolj ne, ker pač so bili to so bile zanimive stranke samo k pač so prišle so povedale kaj rabijo, si zrihtal vlogo in je blo to to, ni bilo nobenega dogovora kar je slabo ampak ok. – DZ3-28). Ena sogovornica je menila, da ta element ni uporaben pri delu z uporabniki v stanovanjski skupini (*To neki te lahko, ampak ne vem recimo v mojem primeru, je bila to neka stanovanjska skupina, k pač je tam. Pač je in to nima veze in nič mi ne bo nikjer pomagalo. – DZ1-42).***

Podobno kot sogovornice razumejo element dogovora o sodelovanju, so ga tudi uporabljale v praksi. Opisovale so primere uporabe pri sodelovanju z otroki in odraslimi, ki so se srečevali z različnimi psihosocialnimi in podobnimi stiskami in težavami (npr. učne težave, težave v duševnem zdravju, motnje v razvoju) in v različnih institucionalnih kontekstih (dom za stare, osnovna šola, dnevni centri). Dogovor o sodelovanju so sogovornice najbolj pogosto udeleževale v 1. in 2. letniku študija zaradi nalog v okviru prakse (*Prvi letnik k smo mogli za to učno mapo. Dogovor o sodelovanju ane. Jaz sem po moje ena redkih, redkih, k ga je res izvedla. – DZ1-28).*

Ko sogovornice sklepajo dogovor o sodelovanju, najpogosteje opredelijo časovni okvir srečevanja (*Dogovorila sva se, da bom prihajala enkrat na teden. – DO2-43)* in namen sodelovanja (*Sem mu morala najprej povedati, zakaj sploh se druživa. – ST1-18. Pogosto opredelijo tudi pričakovanja vseh udeležencev (Oziroma pričakovanja od mene, da bi pač ubesedila. – SP1-34).*

Ena sogovornica je povedala, da dogovor o sodelovanju sicer sklene vsakič, ko sodeluje z uporabniki (*Ja, sigurno ga pa, čeprav ga pa vsakič sklenem, ko z nekom sodelujem, oziroma sem sodelovala na praksi. – PS1-41), opazile pa so udeleževanje dogovora o sodelovanju tudi na fakulteti, tekom vaj*

(Drugače pa tako čez celo prakso maš teh dogovorov milijon, sej veš že pri vajah kadarkoli smo začel katero koli vajo ali pa na začetku leta vedno vzpostavljamo odnos. – DZ2-39).

Dve sogovornici sta bili s svojo izvedbo dogovora o sodelovanju zadovoljni (*Ampak ja se mi zdi, da takrat sem res dober to izpeljala. – SP1-36*), medtem ko jih je kar nekaj opisalo slabo izkušnjo izvedbe dogovora o sodelovanju. Nekatere sogovornice so imele vnaprej zapisano besedilo (*Govorim kakor je Gabi govorila na videu, ker sem si lepo zapisala. – DZ1-31*) ali pa so dogovor izvedle s pomočjo navodil za nalogo (*Jaz bi rekla, da je problem v dogovoru, kakor so nam takrat pač rekli, da ga moramo izvest, izpeljat. Imeli smo prav vprašanja pa črte, kaj bomo napisal in to pač je res umetno, to je bilo vsem jasno. Ne glede na to, kok so stari ali pa kej, kakšne težave majo, vsem je bilo jasno. – DZ1-39*), zaradi česar je bila po njihovem mnenju sklenitev dogovora o sodelovanju bolj monolog.

Sogovornice so imele tudi izkušnjo, da jih uporabniki niso razumeli ali pa so jih tudi po sklenitvi dogovora o sodelovanju obravnavali kot prijateljico, saj ni bilo jasno postavljene meje med vlogami. Nekatere sogovornice tudi niso videle smisla v izvedbi dogovora o sodelovanju (*Nisem videla smisla v tem, pa res je tko neumno izpadlo. – PS1-46*) oz. se jim je ta zdel preveč umeten (*Ker se mi je zdel res umetno, ko smo se to učil na začetku pri predmetih pa pri vajah, igre vlog in to delal. Mi je bilo to totalno... – PS1-45*). Dve sogovornici pa sta dodali, da ju je motilo to, da je bil na koncu nujen podpis uporabnika in študentke. Po drugi strani pa so sogovornice dogovor o sodelovanju prepoznavale kot dobro iztočnico za nadaljnje sodelovanje z uporabnikom, ki pomaga pri grajenju odnosa. Ena izmed sogovornic je dodala, da je šele skozi prakso uvidela smisel v izvajanju dogovora o sodelovanju (*Ampak pol skoz prakso vidiš da ma to nek pomen. – PS1-47*).

Dogovora o sodelovanju sogovornice niso vedno izvedle same (*Na nek način, da je bil nek posrednik med nama pri tem dogovoru. Ki ga nisem jaz konkretno naredila z njim. – ML2-35*), navadno so ga izvedle skupaj z mentorico. Dve sogovornici sta opazili, da tudi mentorica na praksi ni izvajala dogovorov o sodelovanju z uporabniki (*Sem pa opazovala pač pri mentorici, ki pa ni sklepala dogovora o sodelovanju. – PS2-36*).

Ena izmed sogovornic je tudi povedala, da je bila pri izvedbi dogovora o sodelovanju kreativna, saj je v okviru prakse sodelovala z otrokom (*Ker nisem niti vedla kaj je to, pol je bla taka situacija pač, da se mi je zdel če bi z otrokom tko pristopila “moja vloga je to pa to pa to” da niti, bi morala biti bolj kreativna. PS2-30*).

Sogovornice so menile, da uporaba elementa v praksi prispeva k temu, da udeleženi v sodelovanju vedo, kaj je njegov namen (*Da ve in uporabnik in jaz, kaj je namen sodelovanja. – ML2-43*),

služi pa tudi kot opomnik na to, da je uporabnik strokovnjak iz izkušenj (*Da že na začetku pač se držiš tega, da uporabnik tudi strokovnjak iz izkušenj. – DO1-40*). Omogoča pa tudi prilagajanje uporabniku (*Recimo če že na začetku zelo ena dobra stvar se mi zdi to da že na začetku hočeš vprašat uporabnika kok bi on želel, da sodelujeta. – DZ3-42*).

Po mnenju sogovornic uporaba elementa poskrbi za strokovnost in motiviranost za nadaljnja srečanja (*Zdi se mi, da dogovor o sodelovanju res vpliva na nadaljnja sodelovanja. – PS2-29*), še posebej ko želi uporabnik prekiniti sodelovanje ali ko ne želi izpolniti dogovorov. Nekatere sogovornice uporabnost elementa opažajo tudi v vsakodnevnem življenju.

Posamezne sogovornice pa so opredelile tudi, kako lahko uporaba tega elementa podpre uporabnika. Menile so, da lahko element služi kot opomnik uporabniku (*Ker mu lahko rečeš, lej sva se zmenila da bova, sva rekla, da bova probala da boš to, da boš tisto. – DZ1-41*), da z udejanjanjem elementa v praksi pri uporabniku vzbudimo občutke pomembnosti, varnosti in vrednosti ter mu predamo sporočilo, da ga sprejmemo takega, kot je (*Ker velik ljudi se tudi kontrolira in noče začet jokat pa vse to in pač ti daš lahko sporočilo že v dogovoru, da je okej, da nisi okej. – SP1-48*). Posledično uporabniku omogoča, da se hitreje odpre v odnosu do socialne delavke in da bolje razume namen sodelovanja.

4.1.2. Instrumentalna definicija problema

Sogovornice element razumejo kot osrednjo značilnost delovnega odnosa (*Razumem jo kot osrednjo značilnost delovnega odnosa. – DO2-54*) in kot pogoj za delo (*Če nimaš instrumentalne definicije problema pač ne moreš začet delat. Zares z uporabnikom. – SP1-58*) in sodelovanje z uporabnikom (*Najboljša opcija je to, da se sploh začne neko sodelovanje, je ravno ta instrumentalna definicija problema. – SP1-53*). Po njihovem mnenju nas ta element varuje pred tem, da bi bile kot socialne delavke v sodelovanju z uporabnikom pristranske (*Tudi mogoče neka taka varovalka, da se ti ponesreči ne postaviš na eno stran bolj, k so je mogoče bolj podobno tvojemu vidiku na problem, ali pa da se z enim bolj strinjaš. – DO1-59*) in nam omogoča, da se bolje zavedamo svoje vloge.

Z uporabo tega elementa pridobimo definicijo problema soudeleženih (*Če je nek družinski sistem ali pa uporabniški sistem, če jih je več pa tko tudi, da vsak pove svojo definicijo, svojo instrumentalno definicijo problema. – PS2-50*), pridobimo drugačno perspektivo o problemu (*Ker včasih si mi lahko drugače predstavljamo neko situacijo in pač da sam prosto opiše, ne vem kaj mu predstavlja ta problem. – ML1-45*), konkretiziramo problem (*Sem povabila, da mi pove kaj več o njegovem načinu izražanja jeze. – SP2-38*) in raziskujemo vpliv problema na uporabnikovo življenje. Obenem pa tudi iščemo rešitve oziroma zametke rešitev. Z uporabo instrumentalne definicije problema lahko oblikujemo uresničljivo.

Tako kot so sogovornice razumele sam element instrumentalne definicije problema, so ga tudi najpogosteje uporabile v svoji praksi (*Torej jaz sem se ponavadi tega lotila tko, da sem uporabnika vprašala, s čim vstopa v prostor, kje pravzaprav je problem.* – PS3-59; *Sva nato razmišljali o korakih za doseg cilja, to je bila premestitev v drugo sobo.* – ST1-32).

Pri uporabi tega elementa imamo v vlogi socialne delavke po mnenju sogovornic sledeče naloge: dodajanje svoje perspektive (*Pa tudi to da pač tudi socialna delavka pove svojo instrumentalno definicijo problema.* – PS2-52), kar so tudi same uporabljale v svoji dosedanji praksi (*In potem mogoče še sama dodala svojo interpretacijo, da bi res jasno začrtala, na čem bova delala.* – PS3-62), »manevriranje« med posameznimi definicijami problema (*In moramo pač mi nekaj ravnat z vsemi temi različnimi definicijami in jih usklajevat.* – ML3-52), osredotočanje na možne rešitve, poslušanje in povezovanje delčkov v celoto (*In potem ti, kot socialni delavec, da si potem tam in si ti tisti člen, k bo pol povezal te delčke zgodbe v celoto.* – DZ2-53).

Kot pomembno komponento elementa so sogovornice opredeljevale tudi raziskovanje. Kot že zapisano, v prvi vrsti z uporabo elementa instrumentalne definicije problema raziskujemo problem uporabnika (*To razumem kot raziskovanje tistega, kar predstavlja problem v uporabnikovem življenju.* – SP2-33), posamezne sogovornice pa so k temu dodale še raziskovanje preteklih dobrih izidov in uspehov, življenjskega sveta uporabnika ter njegovih želenih razpletov sodelovanja (*Raziskuješ, kaj so želeni razpleti tega sodelovanja.* – DO2-61). Raziskovanje pa mora po mnenju sogovornic dosledno potekati v sodelovanju z uporabnikom (*Skupaj z uporabnikom raziskuješ zgodbo z namenom, da oblikujeta najbolj točno sliko problema.* – DO2-59). Zanimivo je, da je imela ena sogovornica pomisleke glede uporabe tega elementa, saj se po njenem mnenju z njim preveč osredotočamo na problem in ne na možne rešitve: *Čeprav pri tem mam mal pomisleke, zato ker jaz sem se velik ukvarjala s tem, k rešitvi usmerjenim pristopom in mi ni toliko vredno se preveč osredotočat na problem, ker se mi zdi, da se ga da rešit brez tega, da ti konkretno veš pa raziskuješ, ker se mi zdi, da se socialni delavci v tem mal zapletemo, da se pol v bistvu s to instrumentalno definicijo preveč začnemo vrtet okoli tega, kaj je narobe, kaj je bilo, kaj je...* (PS1-59).

Podobno kot pri dogovoru o sodelovanju so tudi pri tem elementu sogovornice veliko vlogo namenile uporabniku kot strokovnjaku na podlagi njegovih osebnih izkušenj. Zato so element instrumentalne definicije problema prepoznavale kot še toliko pomembnejši, saj nam omogoči ustvarjanje prostora, v katerem lahko uporabnik pove svojo zgodbo in se spoštuje njegova izkušnja (*Da ma uporabnik tisto besedo, tisti svoj, da je tudi on pomemben v pogovoru, da ma prostor, da pove, kaj misli.* – PS1-62). Udejanjanje elementa v praksi podpre uporabnika pri pridobivanju občutka nadzora nad svojim življenjem (*Če ima uporabnik občutek, da mu gre vse slabo, "ima misli vsepovsod", je pesimističen itd., mu lahko točna določitev problema pomaga pri tem, da ima nek občutek kontrole.* – ST1-34),

pomembnosti, razumevanja in občutka, da je nekomu mar zanj. Po mnenju sogovornic začne uporabnik na tak način razmišljati o zunanjih dejavnikih in ne vidi več sebe kot problem (*Velik ljudi pač krivi sebe, sebe vidi kot nek problem, v resnici pa se potem lahko ugotovi, da je bla neka travma, ali pa da je ta oseba ne vem neki doživela, da je zaradi tega nastal ta problem. Ni pač vedno človek sam kriv.* – SP1-69). Po mnenju sogovornic uporaba elementa spodbudi uporabnika, da pove svojo zgodbo, opredeli želje in mu omogoča prostor za izražanje čustev. Prav tako prispeva k večji smiselnosti pogovora (*Potem se ujamemo v nek cikel nesmiselnega pogovora, ki nima možnosti za soustvarjanje rešitev, če sploh ne vemo, kaj je zares problem, kakšno stisko ima uporabnik.* – PS3-68), prepreči posploševanje (*Prepreči ti, da posplošiš, na kakšen način različni uporabniki vidijo problem.* – ST2-47), omogoča boljše razumevanje situacije (*Se pravi je lažje za razumevat situacijo.* – SP1-75) in pridobivanje širše slike oz. omogoča razvidnost (*Lahko te podpre, ker mogoče situacijo naredi bolj razvidno.* – SP1-73).

Element tako socialno delavko podpre pri tem, da sama lažje podpre uporabnika, saj ve, na čem delati (*To se mi zdi nujno, da pa sploh vemo, na čemu delat. Ker mogoče uporabnik vid problem v nečem čist drugemu, kakor mi, na prvi pogled, k smo samo malo slišali o njegovi situaciji.* – ML3-50).

Sogovornice elementa ne uporabljajo z direktnim vprašanjem, kaj je uporabnikova instrumentalna definicija problema (*Samo pač spet da ni spet to mogoče, ej povej mi tvojo instrumentalno definicijo, ampak definitivno na drug način, z drugimi besedami, drugače zastavit. Ker to ne bo noben razumel.* – DZ1-60). Navadno začnejo z vprašanjem »s čim danes prihajaš« (*Je bilo pač, čist tko vprašanje na mestu, kot s čim prihajaš, da je lahko uporabnik pač izrazil.* – PS1-70), pomembno pa jim je tudi povzemanje in preverjanje razumevanja povedanega (*Ko mi je uporabnik povedal, kaj ga pravzaprav teži, sem vedno preverila svoje razumevanje, torej če prav razumem, kaj je njegov problem.* – PS3-61), postavljanje podvprašanj, če menijo, da so le-ta potrebna, poslužujejo se tudi uporabe postavljanja t.i. varovalk (*Povedal je, da bi mu bilo v veliko pomoč, če bi ga kdo, ob nastopu njegove jeze, opomnil na dihalne vaje, zato sva postavila varovalke, doma ga bo na to opomnila mama, v dnevnem centru pa strokovna delavka ali jaz.* – SP2-45).

Pri navajanju primerov uporabe elementa se je pokazala tudi pomembnost drugih oseb. Sogovornice so omenjale, da so raziskovale, kdo je vpleten v problemsko situacijo (*Takrat sva z mentorico na pogovor poklicale vse deklice, vpletene v konflikt, in dale besedo vsaki izmed punc.* – DO2-64), pri čemer je bilo pomembno, da so poskrbele, da je vsak imel besedo (*Pa da sem dala vsakemu besedo v smislu naj pove, naj vsak pove, kaj se je dogajalo.* – DO1-54).

Pri tem pa so sogovornice poudarile, da so njihove izkušnje iz prakse pokazale, da imajo socialne delavke pogosto že neko predstavo o problemu, ki vpliva na oblikovanje

instrumentalne definicije problema (*Ne, večinoma je bilo že tko, da pač so bili do mene večinoma učenci k sem največ bla na osnovni šoli, prišli že s tem pač z neko oznako z nečem pač, "tukaj je, treba ga je popraviti".* – PS2-45).

Nekaj sogovornic je imelo težave pri opisu primera uporabe elementa instrumentalne definicije problema. Povedale so, da niso uporabljale tega elementa v svojem praktičnem delu (*Nisem točno jaz toliko tega mela čez.* – DZ2-56), oziroma se ne spomnijo primera uporabe. Ena sogovornica je ob tem dodala, da po njenem mnenju za uporabo tega elementa ne potrebuješ socialnodelovnega znanja. Večina pa jih je imela možnost, da so v okviru prakse ta element zelo pogosto uporabile oz. vsaj opazovale njegovo uporabo.

4.1.3. Osebno vodenje

Kot že samo ime elementa napoveduje, so tudi sogovornice element osebnega vodenja povezovale z vodenjem, pa tudi z osebno udeleženo. Najpogosteje sicer element osebnega vodenja razumejo kot osebno odzivanje (*Da se zlo osebno odziva na to kar se v odnosu dogaja.* – PS2-55), v katerem podeliš tudi del sebe (*Da dam nek svoj delček v pogovor.* – ML2-69). Razumele so ga tudi kot vodenje procesa dela do zelenih rešitev (*Potem, da smo mi tisti, ki vodimo pogovor.* – DZ3-81). Uporaba elementa osebnega vodenja po mnenju sogovornic socialni delavki omogoči, da z uporabnikom deli svoje lastne izkušnje (*Torej podelimo tudi sami kakšno osebno izkušnjo, ki se navezuje na njegovo pripoved.* – PS3-84), zgodbe, občutke (*Mogoče ravno s tem, da podeliš svoje občutke.* – PS1-81), pa tudi lastno mnenje, lastne interpretacije in poglede. Pri tem pa mora biti, po mnenju sogovornic, pazljiva, saj je potrebno prej oceniti, kaj deliti (*Seveda je tukaj tanka meja, tko da je treba vedno najbrž malo ocenit, kaj delit.* – DZ3-80) in je deljenje odvisno tudi od situacije oziroma od posameznega uporabnika (*Ampak spet do neke mere, kakor presodimo, od situacije, od uporabnika odvisno.* – PS1-87). Odzivanje na uporabnika po mnenju sogovornic ne sme biti čustveno (*Ampak se mi zdi, da v vsakem primeru se moramo mi čustveno odzivati na uporabnika, ne ravno čustveno.* – PS1-88), obenem pa tudi kot socialna delavka ne smemo učinkovati preveč uradno (*Da ni samo tam kot neka pač uradna oseba ali pa nekdo k izvaja nek nadzor.* – PS2-57), saj lahko to ogrozi vzpostavljanje delovnega odnosa (*Ker če ti pač ves čas zavzemaš neko držo strokovnega delavca, ki se ne odziva na to, kar se dogaja, ki pač ma ful trdo kožo, k se ga nič ne dotakne, zgubiš uporabnika* – PS2-71). Po mnenju sogovornic pa je največji izziv v povezavi z osebnim vodenjem ta, kako ostati objektivni (*Ker itak vemo, da se ne moramo odstranit od situacije in bit objektivni.* – ML3-64). Udejanjanje elementa osebnega vodenja v praksi sogovornice najbolj prepoznavajo po tem, ko delijo lastne izkušnje (*Čisto tako, da podeliš čist kanček sebe, lej te razumem v tem, tudi jaz sem bila, ne vem mogoče na podobnem mestu, lej pri meni je bilo pa tko pa tko, vidiš,*

obstajajo izhodi iz tega. – PS1-101), se osebno odzivajo na uporabnika z delitvijo lastnih občutkov (*Pa da ja da delim tudi svoje občutke, jooj, kar hudo mi je k te poslušam. Kaj takega, ker mi je včasih res hudo, ker so zgodbe res težke.* – DZ3-94), so empatične (*In že sam z obrazno mimiko izkazat empatijo.* – PS3-93), avtentične, ko izražajo skrb za uporabnika (*Da sem bla tko ooo to pa mene zelo skrbi.* – ML3-73) in ko aktivno poslušajo. Poudarile so tudi pomen osredotočenosti na neverbalno govorico uporabnika (*Ko na začetku iz nje nisem še uspela pridobit velik besed, sem se osredotočala predvsem na neverbalno govorico.* – PS3-92).

V okviru osebnega vodenja so sogovornice nalogo socialne delavke najpogosteje razumele kot postavljanje vprašanj (*V bistvu poveš ne vem zastavljaš vprašanja glede tega, da lahko najdeš neko rešitev* – SP1-71), raziskovanje uporabnikove življenjske zgodbe (*To, da si v vlogi socialnega delavca in skupaj z uporabnikom raziskuješ to, s čimer je prišel k tebi.* – DO2-74), aktivno poslušanje, preverjanje razumevanja (*Preverja, če je razumel prav.* – DZ2-83), vključenost v pogovor (*To je udeleženos socialne delavke v dialogu, razgovoru, sodelovanju.* – ST2-51) in odzivanje, razkritje same sebe (*Ker s tem ko delimo svoje izkušnje, razkrivamo tudi sebe.* – DZ3-84) ter soustvarjanje rešitev. Nalogo socialne delavke razumejo tudi kot odgovornost za proces in za to, da se pogovor nadaljuje (*Ki smo odgovorni za to, da se pogovor nadaljuje.* – DZ3-82). Po mnenju sogovornic je pomembno, da je socialna delavka človeška, da ni pokroviteljska (*Ampak vseeno nismo pa nekdo, k je pokroviteljski v tem odnosu.* – SP1-97), ni tiho, se ne distancira, pokaže svoja čustva in razumevanje, povzema in je v pogovoru soprisotna, ter tako tudi sama prispeva k procesu dela (*Ampak pač mi kot osebe pa karakterji prispevamo k dogajanju.* – ML3-65). Z zavzeto komunikacijo (*Osebno se kaže v zavzeti komunikaciji za ustvarjanje rešitev.* – ST2-52) in svojevrstnim načinom vodenja usmerja pogovor in sodelovanje z uporabnikom (*Torej smo tisti, ki usmerjamo.* – PS1-93) ter udejanja enakovrednost v odnosu. Sogovornice so omenile, da brez uporabe tega elementa dobimo občutek uradnosti odnosa, v socialnem delu pa po mnenju ene sogovornice delamo na odnosu, ki ne temelji na tem, da je socialna delavka večvredna od uporabnika (*Ko sem delala v dnevnem centru z otroki, sem že v začetku sodelovanja z njimi vzpostavila tak odnos, da me niso dojemali kot avtoriteto, kot nekaj več.* – DO2-89). Element osebnega vodenja pa dojemajo kot nekaj, kar že na splošno prakticirajo v vsakdanjem življenju (*Osebno vodenje se mi zdi, da itak pač sem kot oseba taka, da zlo itak se osebno na vse odzivam tako.* – PS2-61).

Posamezne sogovornice so nalogo socialne delavke pri uporabi elementa osebnega vodenja razumele tudi kot omogočanje odprtega prostora, v katerem socialna delavka dela na zaupanju, pomaga uporabniku, mu je v oporo in mu daje povratne informacije. Prav na to so se sogovornice zelo pogosto tudi osredotočile, ko so osebno vodenje udejanjale v praksi. Z

uporabo elementa osebnega vodenja so izkazovale zanimanje za uporabnika in se skušale vživeti v njegovo situacijo (*Poskusila sem se vživeti v situacijo mladostnika.* – ST2-60). Udejanjanje tega elementa v praksi jim je omogočilo tudi pomoč in podporo uporabniku (*Ker se mi zdi, da to zelo pomaga, kakšnemu uporabniku, k ne vem, ne vid druge perspektive, ne vidi izhoda iz nečesa.* – PS1-102). Ena sogovornica pa je težko definirala, kako bi ta element lahko podprl socialno delavko (*Ne morem si zamisliti, kako bi me podprl, ker tko kakor ga razumem, torej ta nek tukaj in zdaj, osebno, za uporabnika, ne vem kako bi mene podprlo, da jaz lažje delam, da je meni lažje.* – DZ1-76).

Sogovornice so povedale, da osebno vodenje uporabljajo spontano, v nenačrtovanih pogovorih (*Predvsem pri teh res nekih ne načrtovanih pogovorih se to osebno vodenje lahko res vid. K ti otroci res povejo pa da ga mal bolj spoznaš, pa če moraš razrešit nek problem.* – DZ2-95), v vsakodnevnih interakcijah s sogovorniki v praksi socialnega dela, pa tudi v vsakodnevem življenju (*Tudi vsakodnevno v življenju. Sej tudi ta element najbolj uporabljaš v vsakodnevem življenju.* – ML2-84). Sogovornice element uporabljajo pogosto (*Ja. Se mi zdi, da ta element uporabljaš skoz celotno prakso.* – ML2-74) in imajo z uporabo elementa dobro izkušnjo (*Tko da ja sem mela zmeri dobre izkušnje s tem, se mi zdi, da mi ni problem se pogovarjat z ljudmi.* – SP1-82). Menijo, da so znanje o tem elementu tudi že dobro ponotranjile.

Pri elementu osebnega vodenja so sogovornice poudarile tudi pomen uporabnikov. S pomočjo osebnega vodenja se po mnenju sogovornic socialna delavka lažje pridruži uporabniku in posledično ustvari odprt prostor, v katerem uporabnik lažje spregovori. Sogovornice menijo, da uporaba elementa prispeva k povezanosti z uporabnikom (*Se mi zdi, da velikokrat pomaga, da se zaradi tega še globlje povežeš med sabo v sodelovanju.* – DO2-77) in k medsebojnemu spoznavanju. Uporaba elementa prispeva k boljšem razumevanju uporabnika, sodelovanju (*Kar pripomore k boljšemu sodelovanju.* – DO2-84) in odnosu (*Da to pripomore k samem odnosu.* – PS1-90).

Sogovornice so se strinjale, da uporaba elementa osebnega vodenja uporabniku omogoča normalizacijo (*Da je doživljanje neke stiske normalno, da si se tudi sam soočal s podobno situacijo.* – SP2-65), mu vzbuja občutke zaupnosti (*Da mogoče dobijo občutek, da mi lahko zaupajo.* – ML1-62), slišnosti (*Da je slišan, predvsem to.* – ML2-87), človečnosti (*Ko uporabniki pridobijo sliko, da si tudi ti samo človek.* – SP2-64), razumljenosti, podpore (*In smo tukaj in zdaj z njim, da ga podpremo.* – PS3-106) in sproščenosti (*Bolj so sproščeni uporabniki in lahko več delijo.* – DZ3-89) pri uporabniku. Prav tako z uporabo tega elementa uporabnik pridobi drugo perspektivo (*Ja. Pa pri temu, da uporabnik mogoče tudi dobi drugo perspektivo, če podeliš osebno izkušnjo, mogoče.* – PS1-92).

Nekaterim sogovornicam pa se je element osebnega vodenja zdel preveč abstrakten (*Tko mal bolj abstrakten mogoče se mi zdi. Ali pa najbolj takšen, ki ni toliko vsakdanji no. Vsaj kakor je opisan.* – DO1-65) in nerazumljiv (*Pri temu mam pa kar težave z razumevanjem. Ene par takih mam, ko jih ves čas uporabljamo, ampak ne vem nekak mi ne gre.* – DO1-61). Ena je tudi izpostavila, da v sodelovanju z uporabnikom nikoli ne podaja lastnih izkušenj (*Sama pa nikoli ne podajam nobenih lastnih izkušenj ali pa karkoli to kar nas na faksu učimo recimo, da je fajn, da se kdaj poistovetimo z ljudmi.* – SP1-85).

Kar nekaj sogovornic je imelo težave s podajanjem primera uporabe elementa, bodisi se primera uporabe niso spomnile, bodisi so ga težko definirale, bodisi elementa v praksi sploh niso uporabljale (*Ampak tega na praksi neki pogosto nisem uporabljala, ker se mi je vseeno zdelo, da moram nosit, da bi neki ful pokazala svoja čustva ali pa tko da bi izrazila svojo stisko* – PS2-63). Zanimivo, da so tudi uporabo elementa osebno vodenje nekatere sogovornice ponovno vezale na institucionalni kontekst, konkretno v okviru centra za socialno delo (*To sem delala vsa leta, razen na CSDju.* – DZ3-98).

Ena izmed sogovornic je opisovala svoj primer, pri katerem je zaradi uporabe elementa doživela obsojanje mentorice na praksi. Dodala je, da še vedno išče mejo med čustvenim odzivom in profesionalnostjo. (*No v glavnem, na kratko, k se me je neki zelo dotaknilo in pač ja nisem mogla več skrivat* – PS2-66. *In sem bla tko res na robu joka ampak sem bla tko pač res, zadrži se to pač ni v redu* – PS2-67. *In je bla tko moja mentorica, da se men itak vsi smilijo, da pač itak in sam bla tko “ja sej se mi pač res ampak”* – PS2-68. *In pol sem bla mogoče tko, da ni lih profesionalno, če se čustveno preveč odzivam. Ampak to še vedno ne vem, kaj je prav* – PS2-69).

4.1.4. Etika udeležnosti

Sogovornice element etike udeležnosti najpogosteje razumejo kot enakovrednost (*To pa razumem tko, da mora bit vsak uporabnik enakovredno vključen v proces.* – DO1-81), kot dialog med socialno delavko in uporabnikom (*Etiko udeležnosti razumem tko, kot da sta socialna delavka in uporabnik ves čas v dialogu.* – PS3-107), v katerem se socialna delavka odpove vlogi objektivnega opazovalca (*Kot socialna delavka odstopiš od vloge objektivnega opazovalca.* – ST2-74) in v katerem je uporabnik v vlogi strokovnjaka iz izkušenj (*Ampak v bistvu da pomagaš s to etiko udeležnosti, da v bistvu uporabnik je tisti, ki pač najbrž sam najbolj ve, kaj je najbolj zanj.* – SP1-98). Etiko udeležnosti razumejo tudi kot možnost izražanja in izmenjave mnenj, kjer so slišani vsi udeleženi in nihče nima zadnje besede (*Med sodelovanjem nima nihče od udeležencev zadnje besede.* – ST2-80). Sogovornice so element etike udeležnosti najpogosteje udejanjale prav z upoštevanjem enakovrednosti (*Ni nekega nadzornega, neke vodje, pač da so vsi, k so udeleženi enakovredni, da ni enega k bi bil kao na višjem nivoju, k ma več moči.* –

DZ2-106), s skupnim iskanjem rešitve (*Kjer je v bistvu se šlo za neke težave otroka in so potem skupi z družino, vzgojiteljice, pomočnice vzgojiteljice tudi socialna delavka se pogovarjale o tem pa iskale neke rešitve.* – ML2-97), spodbudo za sodelovanje (*Sem probala vključevati tudi tiste, ki so bli mogoče mal tišji, mal bolj introvertirani, pa so vseen zraven igral,* - DZ3-115) in upoštevanjem želja uporabnikov (*V DSO sem na podlagi interesov stanovalcev izvajala aktivnosti, katere so sami predlagali oziroma so imeli željo po njih* – ST1-64). oz. z dodajanjem glasu tistim, ki si svojega mnenja ne upajo ali ga ne zmorejo izraziti (*Da tudi tisti, ki so mal bolj tihi, tisti, ki ne izrazijo vedno glasno mnenje, da sem jaz odgovorna, da dam glas tudi tistim, ki si ga sami ne vzamejo.* – DO1-92). Menijo, da jih element pri vsem opisanem podpre (*Se mi zdi da tudi pol mogoč lažje najdemo neke rešitve* – ML2-104). Element etike udeležnosti po mnenju sogovornic socialno delavko podpre pri tem, da je nepristranska, ne daje napotkov in ne postavlja diagnoz. Namesto tega osvetli situacijo, uporablja razumljiv jezik (*Uporabljaš razumljiv jezik.* – ST2-78) ter je v vlogi spoštljivega in odgovornega zaveznika (*Mi pa smo njegovi/njeni spoštljivi zavezniki.* – ST1-63). Sogovornice menijo, da jih ta element najbolj podpre prav pri sodelovanju z otroki in njihovo socialno mrežo (*Kakor recimo, če iščeš, k sem delala ogromno učne pomoči, kako otroka pripraviti, da popravi ocene, samo z njim je čist druga stvar, kakor če se lahko s starši pogovarjaš pa mogoče z učiteljico pa mogoče še s socialno delavko pa pol lahko mogoče tudi uskladiš vse pa na več ljudi.* – ML3-83) ter pri sodelovanju z deprivilegiranimi skupinami oz. s skupino na splošno, ker jih opominja na to, da je treba slišati glas vsakega (*Ja na primer, če delamo s skupino* – ML1-63). Izpostavile so tudi, da se jim zdi etika udeležnosti pomemben element, ko delujemo v multidisciplinarnih timih, saj je takrat še posebej pomembno, da se sliši glas vsakega (*MDTji se mi zdijo primer etike udeležnosti.* – PS2-81).

Sogovornice menijo, da je element pomemben za delovni odnos (*Mislim, brez nje praktično ni delovnega odnosa.* – PS3-123), saj omogoča grajenje delovnega odnosa (*Jaz mislim, da ko pri sodelovanju upoštevaš etiko udeležnosti, se zgradi lep delovni odnos in to je bistvenega pomena.* – SP2-81) in omogoča vključenost uporabnika na neogrožujoč način. Uporaba elementa prispeva h kontinuiranemu delu in omogoča lahkotnejši potek sodelovanja.

Element sogovornice pogosto uporabljajo v praksi (*Ja na praksi pa tudi do zdaj se mi zdi, da sem kar uporabljala ta koncept.* – DZ3-111), a po drugi strani jim uporaba tega elementa predstavlja precejšnje izzive (*Tko da s tem nimam izkušenj in se mi zdi zlo težka stvar, da jo dobro narediš.* – PS1-120).

Zanimivo, da so tudi pri opredelitvi tega elementa imele nekatere sogovornice težave, niso se spomnile opredelitve elementa (*Ne spomnim se več čist, kaj to pomen. A je to kok sem jaz udeležena, ali koliko je on v tem, ne spomnim se, kaj naj bi to bilo.* – DZ1-78) oziroma so element težko obrazložile (*Ne vem točno, na kaj se etika udeležnosti še nanaša.* – PS1-114) ali pa so ga kar povezale z nekim drugim

elementom (*Se mi zdi, da je to zlo podobno kot osebno vodenje.* – PS1-108). Težave so imele tudi s podajanjem primera uporabe elementa v svoji praksi.

4.1.5. Perspektiva moči

Element perspektive moči sogovornice najpogosteje razumejo kot iskanje in krepitev virov moči uporabnika (*Mi kot strokovni delavci pa v okviru tega elementa v bistvu delamo na tem, da iščemo njegove vire moči, skupaj z njim odkrivamo, kaj v njegovem življenju mu bo pomagal oz. ga podprlo pri spremembah.* – PS3-137). Po mnenju sogovornic so viri moči nekaj, na kar se lahko opreš pri sodelovanju z uporabniki. Element perspektive moči sogovornice razumejo kot pomoč na poti do želenih ciljev (*Ki lahko pomagajo na poti do želenih ciljev.* – ST1-76). Perspektiva moči nas po mnenju sogovornic usmerja k temu, da uporabnika v prvi vrsti vidimo kot človeka (*In pa čisto to, da v prvi vrsti je človek.* – DO1-103) in strokovnjaka iz izkušenj (*Nismo strokovnjaki, k vemo, kaj je za uporabnika boljše, on je ekspert iz lastnih izkušenj.* – PS3-136) in ne kot problem (*Da ne gledamo uporabnika sam skozi problem.* – ML3-97).

Sogovornice element perspektive moči razumejo kot pomemben (*Perspektiva moči pa se mi zdi kar pomembna* – DZ1-90), uporaben (*Eno res zelo zelo uporabno orodje za delo v socialnem delu.* – DZ3-141) in osnoven (*To se mi zdi tudi zelo osnoven element, če delaš socialno delo.* – ML3-89) element, brez katerega si ne predstavljajo delovanja v socialnem delu (*Brez tega si ne predstavljam, kako bi lahko.* – ML3-90). Kot bistvenega ga prepoznavajo predvsem pri delu z otroki (*V takem primeru se mi zdi, da je perspektiva moči še bolj bistvena, sploh, ko gre za otroka.* – DO2-101).

Sogovornice najpogosteje krepijo moč uporabnikov z dajanjem komplimentov in pohval (*Dajala sem ji veliko pohval.* – DO2-103), s spodbudami, preokvirjanjem, povzemanjem iz perspektive moči in pridruževanjem uporabnikom v aktivnostih, ki jih veselijo/so jim pomembne (*Ali pa z enim fantkom sva sodelovala, ko je zelo rad mel kocke in sva pol skup sestavljala.* – ML2-117). Ob tem pa so nekatere sogovornice poudarile, da se jim zdi pomembno, da uporabnik komplimente tudi sprejme (*Da oseba dejansko sprejme to.* – DZ2-118). Pogosto se sogovornice poslužujejo tudi ustvarjalno-izraznih sredstev, s katerimi krepijo moč uporabnikov, v sodelovanje povabijo socialno mrežo, če jo prepoznavajo kot pomemben vir moči, postavljajo vprašanja, s katerimi raziskujemo izjeme od problema in pretekle dobre izkušnje, proslavljajo z uporabniki, raziskujejo, kaj uporabnike veseli (*Kjer mogoče pač smo recimo delal eno nalogo od enega predmeta, k ga ta učenec ali pa učenka ni maral. In pol nisem začela s tem sam ok gremo na te matematične naloge, ampak oo katere predmete maš pa kej rad?* – DO1-107).

Najpogosteje so sogovornice element perspektive moči uporabljale pri nujenju učne pomoči uporabnikov (*In sva to ustvarjalnost skušala vnest v učenje in se je ful splačal.* - ML3-101), v okviru modulskih nalog (npr. izdelava analize tveganja, osebnega načrta), prav tako pa ta element zelo pogosto uporabljajo tudi v vsakdanjih situacijah (*Konkreten primer... Ne vem, če se bom spomnila konkretnega primera. Ampak to je lahko čist tko... take stvari, k pogosto uporabljam, pa k mam v glavi neke primere, ampak se ga ne morem nobenega spomnit.* - PS1-146).

Izkušnja sogovornic pri sodelovanju z uporabniki je bila, da so uporabnike pogosto doživljale kot nekoga, ki ne verjame v svoje vire moči (*In niso videli, da so v marsičem tudi dobri.* - SP2-93), ki imajo šibko samozavest in zaupanje vase, negativno samopodobo. Pogosto se jim je tudi zgodilo, da uporabniki niso želeli sodelovati v aktivnostih (*Najbolj mi v spominu ostaja primer, ko se uporabnik ni želel vključevati v nobene aktivnosti, ki smo jih izvajali v dnevnem centru, ker je mislil, da mu nič ne leži.* - SP2-94) in so ponotranjili diagnozo. Prav z delom iz perspektive moči so sogovornice opazile napredek pri uporabnikih, s katerimi so sodelovale (*Pa vidiš, da mu prvi dan ni bilo jasno popolnoma nič pol naslednji dan spet dela s tabo to nalogo in pač isti primer, jaz jim včasih zanalašč dam isti primer in ga reši sam, ne da gleda, jaz mu napišem na poseben list papirja in vidim, da razume.* - DZ2-123). Pogosto so uporabniki s pomočjo uporabe tega elementa doživeli tudi t.i. drugačen pogled na problem (*Da pač človek pol dobi ta aha moment, da pa mogoče ni tako slabo, kakor zgleda.* - PS1-148), pridobili na samozavesti (*In je začela tudi sama verjeti vase.* - DO2-106) in se začeli vključevati v aktivnosti. Sogovornice so menile, da uporaba elementa perspektive moči pri uporabniku vzbudi občutek kompetentnosti (*Ki pripomorejo k temu, da uporabnik pridobi občutek kompetentnosti za spopadanje s problemsko situacijo.* - SP2-101), uspešnosti in vrednosti (*Pa tko se mi zdi, da ma vsak človek k mu neke obrneš na perspektivo moči, da dobi dober občutek v sebi in to je men zelo pomembno, da pač ti uporabniku narediš, da vid sebe vrednega, v nekem trenutku.* - PS1-155). Spodbuja osredotočenost na človeka in ne na problem (*Podpre te ravno v tem, da se ne osredotočaš tok na problem.* - SP1-124), brez vsiljevanja rešitev (*Drugače bi mu vsiljeval rešitve, ti bi se neki spomnil, aha to bi bla lahko možna rešitev, dejmo poskusit to.* - ML3-106). Omogoča tudi večjo pripravljenost za sodelovanje uporabnika in boljše vzdušje.

Uporaba elementa socialno delavko podpre pri aktivnem poslušanju, kreativnosti (*V bistvu mi omogoča, da sodelujem z uporabniki na neke drugačne, različne načine.* - ML2-119), prispeva k večji motiviranosti za sodelovanje z uporabnikom, osredotočenosti na pogovor in refleksiji povedanega. Po mnenju sogovornic je z uporabo elementa manj teže na socialni delavki, kar vodi v vedno redkejšo sodelovanje, saj uporabnik zmore reševati svoje stiske (*Ne bo tebi toliko prihajal z nečim, bol boš ti pač njegov strokovni delavec, ne pa še vse drugo zraven, tko da ja, te zelo podpre.* - DZ1-100).

4.1.6. Ravnanje s sedanjostjo

Element ravnanje s sedanjostjo sogovornice najpogosteje razumejo kot delo in osredotočenost na sedanjost, na »tukaj in zdaj« (Torej, da treba je stvari reševati tukaj in zdaj, kjer smo, tukaj raziskati. – PS1-159), prav tako omogoča tudi ustvarjanje pogovora, ki ga vedno lahko nadaljujemo (*In pogovor razvijamo tko, da ga je možno nadaljevati.* – SP3-158).

Pri razumevanju elementa ravnanja s sedanjostjo sogovornice opredeljujejo dve časovni obdobji: preteklost in prihodnost. Pri časovnem obdobju preteklost so sogovornice najpogosteje opredelile, da se ne smemo osredotočati na preteklost (*Da se ne ustavljaš preveč pri preteklosti, če ni ne vem res nekih stvari, ki bi bile zelo pomembne za zdaj.* – DO1-121), pri čemer pa preteklost vseeno razumejo kot izhodišče, ki socialni delavki omogoča lažje razumevanje problema (*Lahko pa vzameš to neko travmo kot izhodišče za delo zdaj, ali pa za naprej, kako bosta sodelovala.* – SP1-144). Posamezne sogovornice so še poudarile, da spremembe v preteklosti niso možne (*Se mi zdi, da če se fokusiraš na tukaj in zdaj, oziroma ne, če se fokusiraš na preteklost, se lahko ogromno s tem ukvarjaš, ampak s tem ni sprememb, ker se je že zgodil in je že mimo.* – PS2-122), vseeno je pa potrebno priznati uporabnikovo preteklost (*Ja lih tko, da recimo uporabniku, k je mel tragično življenjsko zgodbo, da nekak ja da mu priznaš to tragično življenjsko zgodbo.* – PS2-120).

Podobno so se opredelile tudi do prihodnosti – da je pomembna, a ni fokus na raziskovanju le-te (*Čeprav je pomembna prihodnost.* – PS1-160). Pomembno je delo v sedanjosti (*Torej delovanje v sedanjosti, ker je navsezadnje to v dialogu najbolj pomembno, da si vzamemo čas in ostanemo z uporabnikom v tem času, k nam je na voljo.* – PS3-156), na aktualnih problemih in s tem, kar imamo na voljo (*Da veš, da spremembe, k se lahko zgodijo, se zgodijo v tukaj in zdaj, največkrat.* – ML3-125).

Socialna delavka se mora pri udejanjanju tega elementa v praksi osredotočati na cilj, napredek, akcijo, možnosti v tem trenutku in opredelitev želenih korakov. Sogovornice najpogosteje udejanjajo element ravnanje s sedanjostjo prav s postavitvijo kratkoročnih ciljev (*Namesto da bi se osredotočila samo na dolgoročne načrte za izboljšanje njenega ekonomskega položaja, sem se osredotočila na reševanje trenutnih nujnih potreb uporabnice.* – ST2-127) in z večanjem razvidnosti možnih rešitev (*So se razkrile številne možnosti, kaj lahko on sedaj, kljub tej diagnozi počne, vključitev v varstveno delovni center, v program socialne vključenosti, obiskovanje dnevnega centra itd.* – SP2-106). Ravnanje s sedanjostjo udejanjajo s postavljanjem podvprašanj, poslušanjem, povzemanjem, prikimavanjem, očesnim stikom, povezovanjem z viri podpore, reflektiranjem sedanjosti in osredotočanjem na izvedljivo. Uporaba tega elementa opomni socialno delavko, da ne išče rešitev prehitro (*Ne da*

pač prehitro zaganjaš v neke možne rešitve, k mogoče niso dobre za uporabnika, niso ne izvedljive. – PS1-177) in ji omogoča najti izhodiščno točko, kje začeti.

Dvema sogovornicama je element ravnanja s sedanjostjo najmanj poznan element delovnega odnosa soustvarjanja (*Po moje je to koncept, ki ga najmanj poznam. – DZ3-142*). S tem elementom so imele tudi največ težav v igranih situacijah, ko so se uporabe učile na fakulteti (*S čimer sem jaz mela mal težav, predvsem s temi umetnimi situacijami tukaj na fakulteti ane, da se pogosto ustavimo sam v tej pač preteklosti, aha kaj se je pa takrat, kaj so vam pa takrat rekli. – DZ2-135*). Zato so imele tudi pri podajanju primerov uporabe elementa sogovornice kar nekaj težav (*Pa se mi zdi, da mogoče v tem delu bi mela največ težav. – PS1-168*). Primerov se pogosto niso spomnile (*Ma težko se spomnim zdaj konkretnega primera. – DZ1-106*), element so dojemale tudi kot precej abstrakten (*Ta element se mi zdi mal preveč abstrakten, da bi izpostavila prav kakšen določen primer. – PS3-159*). Menijo, da nimajo dovolj vaje iz uporabe tega elementa (*S tem res nisem mela v praksi dosti še vaje. – PS1-171*) in da so študentke nanj bolj pozorne šele na podiplomskem študiju (*Tudi tako se mi zdi, da na faksu, šele zdaj bolj kot ne, smo na to pozorni, na magisteriju. – PS1-172*). Le ena sogovornica meni, da pogosto uporablja element ravnanja s sedanjostjo (*Ja to ves čas delamo, mislim. – SP1-147*). Ena izmed sogovornic je tudi opisovala svojo težavo z uporabo tega elementa v prvem letniku, ko se je spopadala z osebnimi težavami (*Ja recimo ne vem, če pomislim nazaj, sploh v prvem letniku – ML1-101, ko sem mela še velik drugih težav, osebnih. In k sem prišla na prakso, sem res težko odmisllila, kaj se mi je prej dogajal, sred dneva in mi je bilo kar težko se takrat zbrat pa pozabit vse drugo. Drugače pa mislim, da mi sedaj to že dobro uspeva. – ML1-104*).

Po mnenju sogovornic element ravnanje s sedanjostjo uporabniku daje občutek slišanosti in razumljenosti. Omogoča mu vzpostavljanje zaupnosti (*In mislim, da je pol tudi tako zgradijo neko zaupanje in začnejo odpirat tudi neke teme, k jih težijo. – ML1-115*), pridobivanje druge izkušnje (*In mislim, da takrat pač oni dobijo eno čisto drugačno izkušnjo, ko vidijo, da je en tam res iz čist, za njih tam. – ML1-112*) in moči za spremembo (*Če mu pa rečeš "okej, ja to vse se je zgodil, ampak kaj boš pa zdaj, kaj pa lahko zdaj narediš?". Je pa tko, kakor da ma on spet mal tko v rokah vse, kako se bo njegovo življenje odvijalo. – PS2-125*). Udejanjanje elementa prispeva k boljšim izidom (*Kar pomeni, da je tudi cel proces pomoči in podpore, da ma lahko boljše izide. – DZ3-166*), celostni podpori (*In celostno podporo v času njihove stiske. – ST2-133*), dobremu odnosu z uporabnikom, motiviranosti uporabnika (*Ravno to, da imajo mogoče uporabniki več motivacije pri reševanju enostavnejših stvari. – DZ3-161*).

4.1.7. Znanje za ravnanje

Sogovornice element znanje za ravnanje najpogosteje razumejo kot pridobljeno znanje za delo z uporabniki (*Tko pač, da neko znanje k ga maš, z namenom, da bi mu pomagal pri njegovem problemu.* – PS2-135) in podelitev znanja z uporabniki (*Da znaš podeliti svoje znanje z uporabniki.* – ST2-137). Pri slednjem so še posebej poudarjale, da mora biti znanje podano na uporabniku razumljiv način (*Na način, da ga uporabnik razume* – ST1-106), še posebej pri delu z otroki (*Recimo tudi pri otrocih, da ne uporabljaš nekega ne vem kakšnega besedišča, če je star 3 leta, ali pa 6,9.. če veš, da ga ne bo razumel.* – ML1-120). Pomembno jim je torej prevajanje strokovnega jezika v uporabniku razumljiv način (*Da pretvarjamo jezik okolja v jezik stroke in obratno.* – DO2-135) in prilagajanje uporabe znanja posamezni situaciji (*Znanje prilagajati situaciji.* – DO2-133). Element znanje za ravnanje vidijo torej kot ključno podporo za ravnanje s strokovnim znanjem (*In da znam ravnati s strokovnim znanjem, ki ga imam.* – ST2-148).

Z uporabo elementa znanje za ravnanje po mnenju sogovornic pridobimo na strokovnosti (*To pa razumem tko, da mora bit strokovni delavec, socialni delavec strokoven v smislu.* – DO1-133) in strokovni samozavesti (*Da imamo samozavest tudi vase.* – DZ3-171), omogoča pa tudi, da kot stroka socialnega dela nismo preslišani (*Tko da mogoče na to, da se upreš ne to, da to dejansko tko je, da nisi preslišan.* – DO1-143).

Sogovornice so pri opredelitvi elementa znanje za ravnanje omenjale tudi specifično pridobljeno znanje, ki ga imajo. Najpogosteje so kot primer znanja za ravnanja opisovale prav koncept delovnega odnosa soustvarjanja in posamezne elemente le-tega (*Že recimo vsi ti elementi, k sva jih prej naštevale. Že pri samem sodelovanju se začne.* – ML2-148), ki ga prepoznavajo kot pomembno oporo socialni delavki za lažje vzpostavljanje delovnega odnosa in osebnega stika (*Če tega znanja nimamo, bomo tudi bolj težko uspešno vzpostavili delovni odnos in ne bomo zmogli odpret tega prostora za nove zgodbe z uporabnikom.* – PS3-172). Omenjale so še druga znanja, kot so razna neformalna znanja, metode socialnega dela (npr. analiza tveganja, osebni načrt), znanja iz drugih strok (npr. znanja iz k rešitvi usmerjenega socialnega dela, iz razvojne psihologije), znanja o zakonodaji ipd.

Nekatere sogovornice so imele tudi težave z opredelitvijo tega elementa (*Znanje za ravnanje je ena taka stvar, to je težko ubesedit.* – PS1-181) in pri opisu primera uporabe elementa v svoji dosedanji praksi. Primera se bodisi niso spomnile (*Se ne spomnim nekega takega res konkretnega primera, ki bi ponazoril ta element.* – SP2-111) bodisi niso imele izkušnje z uporabe tega elementa. Nekatere so tudi izpostavile, da bi si želele dotični element bolje razumeti oz. ga znati bolje uporabljati v

praksi. Ena vprašana pa je menila, da je to najmanj uporaben element (*In se mi zdi, tak še najmanj uporaben koncept, zato ker zlo težko boš ti osebi kakršen koli teoretičen vidik razložil.* – SP1-169). Dodala je, da se z uporabo tega elementa postaviš v pozicijo moči in da uporabnik določenega znanja niti ne potrebuje (*In pač men osebno se ne zdi, da bi kdaj rabila, uporabljala kakršnokoli definicijo iz faksa ali pa kakorkoli, da bi pač nekomu pomagala. Prej izpadeš kakor nekdo, k pač misli, da boljše ve od te osebe, ali pa da si ti strokovnjak, vseved. Ampak ne zdi pa se mi, da v samem procesu, k pa ti sodeluješ s to osebo, da ti rabiš to izpostaviti, da ti to razumeš.* – SP1-176).

Po drugi strani pa so sogovornice element znanje za ravnanje prepoznavale kot pomemben za socialno delo, saj brez znanja ne moreš delati socialnega dela (*Ja to se mi tudi zdi itak, ne moreš delati socialnega znanja, če nimaš zadaj nekega znanja, na katerega se lahko opreš.* – ML3-127), omogoča pa tudi širino znanja (*Recimo vsa znanja mogoč tudi direktno na naši fakulteti, recimo predmet socialno delo onkraj heteronormativnosti, recimo, ti da neko širino, k jo pol v vsakdanjem življenju pol uporabljaš. Mogoč to. Da ni vse tako ozkogledno.* – ML2-160)

Pri elementu znanje za ravnanje so povedale, da jim je v pomoč njihovo preteklo šolanje, med šolanjem pridobljeno znanje oziroma preteklo pridobljeno znanje.

Uporaba tega elementa je po mnenju sogovornic socialni delavki v pomoč, saj tako lažje razume določena uporabnikova vedenja (*Sem pa mogoče mal bolj razumela, da ne vem že na splošno, da psihiatrična zdravila vplivajo na pomnjenje na spomin, da si uporabnik bo neki pogovarjal z mano in se naslednji dan tega ne bo spomnil, kot posledica recimo zdravil ali pa mogoče tudi diagnoze.* – DZ3-183) oz. problem (*Ja tebe lahko podpre v smislu, da pač ti razumeš, kaj, če ti oseba pač pove, da je neko travmo doživela in da ti razumeš, kaj pomen travma.* – SP1-174) in posledično lažje podpre uporabnike (*Ko so mi na praksi uporabniki, s katerimi sem soustvarjala, kdaj zaupali kakšen primer, sem jim lahko s pomočjo svojega strokovnega znanja poskušala pomagati po svojih najboljših močeh.* – ST1-108). Sogovornice so menile, da uporaba tega elementa omogoča tudi aktivnejše sodelovanje, poglobi pogovor ter mu doda smisel (*Da doda nek dodaten smisel pogovoru.* – PS1-203). V sodelovanju z uporabniki so se na ta način počutile tudi bolj enakovredne (*Omogočam enakovredno sodelovanje z uporabniki.* – DO2-144), delovni odnos pa se jim je zdel razumljivejši in bolj smiseln. Prepoznavale so, da ta element socialne delavke podpira tudi pri sodelovanju z drugimi institucijami (*In potem, da je to znanje zelo uporabno tudi za sodelovanje z drugimi institucijami.* – DZ3-185).

Uporaba elementa znanje za ravnanje po mnenju sogovornic podpre socialno delavko tudi pri branju dokumentacije (*Da recimo nekdo drug, k bere te dokumente, razume, aha ta oseba je mela pač demenco.* – SP1-180), pri tem, da ne ostane brez besed (*Zaradi tega da pač ne ostaneš tko brez besed.* – DZ1-124), omogoča smernice in občutek varnosti (*Da ti nek občutek varnosti, da neki pač, da boš podal*

prave informacije, oziroma mal bolj pravilne. – DZ2-163), jo podpre pri delu (Mogoče v smislu, da se mi zdi, da na te neke socialne vsebine velikokrat ma vsak svojo osebno mnenje in tko da lahko se zanašas na to, da to ni samo tvoje mnenje, ampak to tudi tko pač kažejo raziskave oziroma tko kaže pač neka stroka socialnega dela. – DO1-142.)

Uporaba tega elementa pa uporabniku po mnenju sogovornic omogoča razvidnost procesa (*Ja itak to, da ti podeliš ne vem neko znanje na katerega se opiraš z uporabniki, naredi cel proces bol razviden. – ML3-138*) in pridobivanje druge perspektive (*K uporabnik začne razumevat neko situacijo na drugačen način. – PS1-204*). Podpre ga tudi pri razumevanju problemske situacije (*Da mu ponudiš neke tehnike ali pa razumevanje tega, kar se mu dogaja tko. – PS2-137*) in pri razvijanju novih vzorcev ravnanja (*In da mu na način konceptov prikažemo možnost za izvajanje novih vzorcev. – SP2-113*),

4.2. Kompetentnost študentk za uporabo koncepta delovnega odnosa soustvarjanja

V tem podpoglavju bom rezultate predstavila po posameznih modulih, ki so jih sogovornice obiskovale na dodiplomskem študiju. Navajam oceno kompetentnosti, ki so jo podale, ko sem jih prosila, da na lestvici od 1 do 10 ocenijo, v kolikšni meri se počutijo kompetentne za uporabo koncepta. Ocena 1 pomeni, da se ne počutijo kompetentne za uporabo koncepta v praksi, ocena 10 pa pomeni, da se počutijo zelo kompetentne za uporabo koncepta. Na tem mestu opisujem tudi, kako jih je izbran modul podprl pri tem, da se počutijo kompetentne za uporabo koncepta delovnega odnosa soustvarjanja v praksi.

Modul Socialno delo v delovnem okolju

Sogovornici, ki sta obiskovali modul Socialno delo v delovnem okolju, sta svoj občutek kompetentnosti za uporabo koncepta delovnega odnosa soustvarjanja ocenili med 6 in 7. Menita, da je k njunem občutku kompetentnosti prispevalo delo na izmišljenih primerih v okviru iger vlog pri posameznih vajah med študijem (*Tudi na vajah smo imeli velikokrat igre vlog, kjer smo na podlagi svojih primerov skušale izpeljati pogovor z uporabo tega koncepta. – DO2-11*) in opazovanje uporabe koncepta v praksi. Ena vprašana je povedala, da v praksi posamezne elemente delovnega odnosa uporablja nezavedno (*Pač sej mogoče tudi nek del nezavedno uporabljam tko mislim v smislu ne rabim se zdaj spomniti ok zdaj bomo pa naredil dogovor o sodelovanju, ampak pač to že avtomatično neki podobnega. – DO1-14*), da jih, razen v prvem letniku, ni uporabljala v praksi, ni obnavljala znanja, da pa je sicer o konceptu veliko slišala (*Mogoče sam bolj v prvem letniku, k smo mel več nalog tudi v povezavi s tem in ker smo mel tudi vaje iz tega predmeta. Pol ga pa nisem več tko direktno. – DO1-13*). Druga vprašana pa je menila, da teoretično podlago zelo dobro pozna (*Se mi zdi, da koncept delovnega odnosa že zelo dobro poznam v teoriji, saj smo se o njem veliko učili na faksu. – DO2-10*), da v

uporabo koncepta v praksi vnaša tudi svojo osebno noto (*Tudi sama sedaj, ko opravljam prakso, uporabljam koncept delovnega odnosa, vendar na svoj način.* – DO2-14), vendar bi za občutek večje kompetentnosti potrebovala več praktičnih izkušenj.

Povedali sta tudi, da na izbranem modulu ni bilo poudarka na delovnem odnosu (*To pa predvsem zato, ker ni bilo toliko poudarka na delovnem odnosu oziroma ga sploh ni bilo.* – DO2-164). Menita, da je to manj socialnodelovni modul in da ju ni podprl pri vzpostavljanju delovnega odnosa soustvarjanja, vendar niti nista pričakovali znanja o delovnem odnosu; ker menita, da je dovolj velik poudarek na konceptu delovnega odnosa soustvarjanja pri drugih predmetih, tega znanja nista pogrešali.

Opredelili pa sta znanje, ki sta ga pridobili na temu modulu. Pridobili sta znanje o menedžmentu, raziskovanju (*Tako menim, da je bilo več poudarka na nekem raziskovanju.* – DO2-166), strateških načrtih in o socialnem delu v delovnem okolju.

Modul Duševno zdravje v skupnosti

Sogovornice, ki so obiskovale modul Duševno zdravje v skupnosti, so svoj občutek kompetentnosti ocenile med 6 in 7 oziroma s številko 7.

Ena sogovornica je povedala, da se ne počuti kompetentne za uporabo koncepta delovnega odnosa soustvarjanja. Druga je povedala, da na njen občutek kompetentnosti vpliva obstoj njenega predznanja, predvsem pa je njen občutek kompetentnosti odvisen od uporabnikovega problema (*Ja po moje zelo odvisno, kaj je tisti ali problem oziroma težava k oseba pride k tebi.* – DZ2-5), njegove situacije in starosti osebe. Kompetentnejšo se pri uporabi koncepta delovnega odnosa počuti pri delu z mladimi. Tretja sogovornica pa je povedala, da na dodiplomskem študiju sploh ni veliko razmišljala o delovnem odnosu, njena praksa ni sledila delovnem odnosu, kompetentno za uporabo koncepta delovnega odnosa se je začela počutiti šele na podiplomskem študiju (*Pa še to bi rekla samo zato bi rekla zaradi magistrskega študija zdaj.* – DZ3-9).

Sogovornice, ki so na dodiplomskem študiju obiskovale modul Duševno zdravje v skupnosti, so povedale, da na modulu ni bilo poudarka na delovnem odnosu (*Pač te stvari k so nam govoril ni bilo poudarka sploh na delovnem odnosu.* – DZ2-196), pogovarjali pa so se o sodelovanju z uporabnikom in upoštevanju uporabnikov (*Upoštevanje mnenj, tudi če so ne vem na zaprtih oddelkih in tko, čeprav so jim odvzete sposobnosti tko da to ja.* – DZ3-231). Menijo, da jih modul ni podprl pri

pridobivanju znanja in kompetenc iz koncepta delovnega odnosa soustvarjanja. Izrazile so celostno nezadovoljstvo z modulom, da je to drugače zasnovan modul in so drugi moduli uporabnejši. Izjemo so videle v določenih profesorjih. Manjkalo jim je znanje o delovnem odnosu, vendar vseeno menijo, da tega znanja niso potrebovale. Menile so, da so se o vzpostavljanju delovnega odnosa pogovarjali bolj posredno, vsekakor pa so ga prepoznavale kot ključen koncept pri sodelovanju z uporabniki (*Pa ja, da ti sploh pristopiš do uporabnika pa naredita osebni načrt in analizo rabiš met nek odnos, k lahko uporabiš te koncepti.* – DZ2-202). Povedale so, da je bil na modulu velik poudarek predvsem na končnem izdelku in ne toliko na samem procesu dela (*Ampak je bil poudarek na naših predavanjih in vajah predvsem na končnem izdelku oziroma samem poteku že tega načrta oziroma analize tveganja, ne pa toliko na celostni obravnavi, torej celostnem poteku. Od pristopa do dogovora, do tega a človek sploh hoče sodelovat s tabo, do tega konca k narediš napišeš in se upoštevajo stvari v načrtu oziroma analizi.* – DZ2-203). Kljub temu so opredelile nekaj pomembnih poudarkov njihovega modula, ki jih lahko podpre tudi pri vzpostavljanju delovnega odnosa soustvarjanja. Povedale so, da je pomembno izhajanje iz uporabnika in njegovih potreb in želja, pomembna pa je tudi prostovoljnost (*Delovni odnos kot nasploh je, se mi zdi, da mi v tej katedri dosti poudarjajo to prostovoljnost.* – DZ1-147) in vključenost oseb. Na modulu so pridobile uporabne informacije, pomembnejša pa se jim je zdela praksa (*Pol pa v bistvu, kar si na praksi naredil, to si izvedel.* – DZ2-207).

Vprašane obiskovalke modula Duševno zdravje v skupnosti so opredelile tudi specifično znanje za ravnanje, ki so ga odnesle od svojega modula. Opredelile so dezinstitutionalizacijo, osebni načrt, analizo, znanje o krizi in stiski in splošno znanje o duševnem zdravju.

Sogovornice so podale še nekaj predlogov, kakšno znanje za ravnanje bi si želele odnesti od izbranega modula (npr. znanje iz psihoterapije, o zdravih ipd.).

Modul Socialno delo z Mladimi

Sogovornice, ki so obiskovale modul Socialno delo z mladimi, so svojo kompetentnost za uporabo koncepta delovnega odnosa ocenile vsaka drugače (6, med 6 in 7 ter z 9). Vse tri so menile, da so k razvoju občutka kompetentnosti za uporabo koncepta veliko prispevale predvsem vaje na fakulteti (*Ja zdi se mi, da smo že zelo na faksu to skozi te naloge vadili.* – ML1-7) in praksa, ki te z določenimi nalogami (*Pri učni mapi je to ves čas upoštevan in te spodbuja, da to uporabljaš.* – ML3-10) in stalno refleksijo (*In reflektiraš v vseh teh nalogah, ne samo da neki v en pogovor vržeš en dogovor o sodelovanju pa je to to, ampak da pač dejansko razmišljaš, kako ti je šlo, pa če je bilo v redu.* – ML3-

11) na neki način spodbuja k urjenju koncepta delovnega odnosa v praksi. Dve sogovornici pa sta še posebej izpostavili, da se jima zdi koncept delovnega odnosa soustvarjanja včasih tudi nekoliko umeten (*Se mi vseeno zdi to kakor nek umeten, recimo dogovor o sodelovanju, k dobiš tisti obrazec – ML1-9*), da imata težave pri uporabi koncepta v praksi (*Eni elementi pa v bistvu jih ne znam iz teorije prenest v prakso. – ML2-10*), predvsem pri sodelovanju s t.i. neprostovoljnimi uporabniki, in da opazita razliko med teorijo in prakso (*Neki je to, kar nam tukaj na faksu, sploh v prvem letniku govorijo pri tistem predmetu vzpostavljanje, da je to zelo tko predstavljen, če bi bili popolni pogoji pa tko. – ML1-11*), saj je v praksi potrebnega veliko več prilagajanja pri uporabi tega koncepta (*Mislim, da velikokrat moraš to prilagoditi potem v praksi. – ML1-10*).

Sogovornice so povedale, da so na modulu Socialno delo z mladimi pridobivale znanje o delovnem odnosu predvsem s pomočjo izdelave seminarskih nalog (*Ja kakor sem že rekla, sem jaz pri vsaki seminarski analizirala te elemente delovnega odnosa, ker profesor itak tko široko zastavi to končno seminarsko, da lahko vključiš karkoli se ti zdi smiselno in meni so se ti elementi itak vedno zdeli smiselni, tako da sem v vsaki nalogi mal analizirala in z drugimi znanji iz tega modula in z osebnim odnosom. – ML3-155*), navajale pa so še druga znanja (npr. potrebe (ranljivih) mladih, uporaba izrazno-ustvarjalnih sredstev pri delu z mladimi, o subkulturah). Ena sogovornica je povedala, da bi si želela na modulu pridobiti več znanja o tem, kako voditi pogovor z otrokom (*Da bi se lahko bolj konkretno pogovarjali, kak vzpostaviti odnos z otrokom, na kaj bit pozoren - ML2-177*). Menila je, da je več znanja o tem pridobila na podiplomskem študiju (*kako govoriti z otrokom, pogovor z otrokom, ker to sem pol dubla z izbirnim predmetom na magistrskem študiju ne pa na modulu v dveh letih – ML2-178*).

Modul Psihosocialna podpora in pomoč

Dve sogovornici, ki sta na dodiplomskem študiju obiskovali modul Psihosocialna podpora in pomoč, svojo kompetentnost ocenjujeta s številko 8, tretja sogovornica pa je svoje razumevanje ocenila z 10, uporabo v praksi pa z 8.

Dve sogovornici sta povedali, da k njunemu občutku in posledično oceni kompetentnosti vpliva pogosta uporaba koncepta (*Zato ker recimo pač, ja že 5 let praktično pač to poslušamo, delamo, uporabljamo v praksi. – PS1-11*), ki sta ga dodatno utrjevali še na modulu (*Sploh pri nas, glede na naš modul, k smo velik tega uporabljali, se mi zdi, da veliko. – PS1-14*) in v okviru prakse. Slednje je prispevalo k temu, da sta uporabo koncepta že ponotranjili (*Da pač že avtomatsko, ko ne vem delam z nekim uporabnikom, grem po tem, mi je za okvir ta delovni odnos. – PS1-15*), čeprav ima vsaj ena izmed njiju še vedno težave z obrazložitvijo koncepta (*Ampak še vedno, ko me bo nekdo vpraša, kaj je osebno vodenje, bom mogla pa premisliti, kaj točno je to. – PS1-8*) oz. je njen občutek kompetentnosti včasih odvisen tudi od samega

konteksta uporabe (*Ampak pol pa ja, spet stvar konteksta, določenih okoliščin, kaj pravzaprav delam s tistim uporabnikom.* – PS1-16). Slednja je tudi dodala, da se ji zdi nujno stalno utrjevanje uporabe koncepta. Tretja vprašana pa je povedala, da koncept v teoriji pozna (*V teoriji se mi zdi da dobro razumem vse koncepte, jih lahko umestim v ustrezni okvir.* – PS3-12), vendar je občutek kompetentnosti za uporabo koncepta odvisen od uporabnika (*“Zatrokiraš“, ker tako različno vstopamo v odnose, z nekaterimi ti je lažje, z drugimi težje, in je precej odvisno tudi od same energijske povezanosti z uporabnikom.* – PS3-16) ter da se ji v praksi še vedno pojavljajo dileme (*Kar pa se tiče prakse, pa se zaradi kompleksnosti različnih situacij uporabnikov kdaj pa kdaj itak da znajdem v dilemi, kako bi postopala, ravnala, kako bi se odzvala.* – PS3-13).

Izbran modul jih je podprl pri dopolnjevanju koncepta delovnega odnosa z drugimi koncepti (*Se mi zdi, da a ti to da ta modul, da maš en kup nabora znanja, kako boš dopolnil koncept delovnega odnosa v pogovoru.* – PS1-245), pridobile so oprijemljiva znanja za vodenje pogovora (*Pa se mi zdi, da je tudi na splošno dal ta modul res oprijemljiva znanja za vodenje pogovorov.* – PS1-242). Modul je imel po mnenju sogovornic velik poudarek na delovnem odnosu soustvarjanja (*Res smo mel ogromen poudarek na delovnem odnosu, dialogu.* – PS3-191) in igrah vlog, s pomočjo katerih so še dodatno utrjevale znanje o delovnem odnosu. Z izbranim modulom so bile zadovoljne (*Ne, jaz sem zelo zadovoljna s tem modulom. Kakor poslušam od ostalih modulov, so rekli, d pač tam ni bilo vse skupaj nič.* – PS1-246). Podprl jih je pri tem, da koncept delovnega odnosa soustvarjanja dojemajo kot okvir za delo, pridobile so dialoške spretnosti, iznajdljivost, suverenost pri vodenju pogovora (*Pa predvsem pri tem, da se velik bolj suvereno počutim v vodenju pogovora na splošno.* – PS1-241), konkretne metode dela, podkrepile znanje o konceptu, druga znanja za ravnanje (npr. k rešitvi usmerjen pristop - *Pa pol tudi to poglobljeno znanje k rešitvi usmerjenega pristopa se prav spet te spretnosti k pridejo k rešitvi usmerjenem pristopu. Fokus stran od problema, ampak k rešitvi pa tko. Ja to je zdaj na dodiplomskem.* – PS2-160) in imele priložnost primerjati različne pristope dela (*Pri Dialoškem pristopu smo imeli velik fokus na delovni odnos soustvarjanja in mi je bilo všeč, ko je profesorica ves čas primerjala k rešitvi usmerjen pa narativno. Pa tako koncept delovnega odnosa soustvarjanja in kako je koncept delovnega odnosa soustvarjanja skupek vseh teh, tako da je res na široko zastavljen, hkrati pa, precej avtonomije še omogoča socialni delavki.* – PS2-148). Menile so tudi, da je bil njihov modul zahtevnejši (v smislu obveznosti) od drugih modulov. Želele pa bi si pridobiti še več znanja iz kakšnih drugih pristopov dela (npr. iz geštalt terapije) (*tako še kakšen drug pristop mogoče, npr. geštalt ali pa kaj tako, da bi potem še te elemente lahko v koncept delovnega odnosa umestili* – PS2-164) in še več modulskih predmetov (*Bi pa itak lahko, bi si želela še več, da bi bilo še več modulskih predmetov* – PS2-162).

Modul Socialna pravičnost in vključevanje

Ena sogovornica, ki je obiskovala modul Socialna pravičnost in vključevanje, je svojo kompetentnost za uporabo koncepta delovnega odnosa soustvarjanja ocenila med 6 in 7, druga pa s 7. Slednja je pri tem dodala, da se na podiplomskem študiju ocenjuje s številko 9, ampak da na to številko vpliva izbran modul na podiplomskem študiju, da pa se na dodiplomskem študiju ni počutila dovolj kompetentne za uporabo koncepta (*Pri tem bi rada izpostavila, da se ob končanem dodiplomskem študiju nisem počutila dovolj kompetentno.* – SP2-9).

Prva vprašana je povedala, da na njen občutek kompetentnosti vpliva to, da uporablja določene elemente v praksi (*Zato ker uporabljam neke te koncepte delovnega odnosa, k delam, ampak ni pa da bi pa zdaj čisto vse.* – PS1-13), pri čemer nekatere uporablja bolj, druge manj pogosto. (*Recimo dogovor o sodelovanju se mi zdi en tak koncept k ga zelo redko uporabljam.* – SP1-14). Druga vprašana prepozna delovni odnos kot dobro podlago za sodelovanje z uporabnikom (*Zavedam se, da je izredno pomembno, da z uporabniškim sistemom vzpostavimo dober delovni odnos, saj to predstavlja temeljno podlago za nadaljnjo sodelovanje.* – SP2-8), ki jo zelo dobro pozna tudi iz teoretskega vidika (*Saj se mi zdi, da smo tekom študija temu namenili veliko časa iz vidika teorije.* – SP2-7).

Modul Socialna pravičnost in vključevanje se po mnenju sogovornic ni osredotočal na delovni odnos (*Jaz mislim, da modul lih ni bil osredotočen na delovni odnos.* – SP1-204) in ni vplival na nadgradnjo znanja sogovornic, ki sta obiskovali ta modul (*Zdi se mi, da sama izbira modula ni vplivala na nadgradnjo mojega znanja o konceptu delovnega odnosa.* – SP2-125). Na modulu se niso posluževali iger vlog in niso uporabljali koncepta delovnega odnosa soustvarjanja (*V okviru tega predmeta tako nikoli nisem rabila uporabljati koncepte delovnega odnosa, tako pri predavanjih kot tudi v okviru nalog, ki smo jih morali narediti za zaključno oceno.* – SP2-132), česar pa sogovornici niti nista pogrešali (*Kar se men zdi tudi prav, ker smo že povsod drugje to poslušal.* – SP1-212). Delovni odnos razumeta kot osnovo in na modulu se je predvidevalo, da ta koncept že poznajo (*Ker je bilo nekak predvideno, da itak vemo, kaj je to in da znamo to uporabljati, da je treba it naprej tudi.* – SP1-211).

Menita, da se modul osredotoča na podajanje znanja v teoriji (*Vse to pa je temeljijo zgolj na teoriji.* – SP2-131), poudarek je na aktivizmu, okoljskih problemih, na pravicah oseb iz LGBTQIA+ skupnosti, oseb z ovirami in na pravicah žensk. Pridobile so tudi znanja, vezana na problematiko begunstva in zagovorništvo oseb z manj priložnostmi.

Modul Socialno delo s starimi ljudmi

Ena vprašana, ki je obiskovala modul Socialno delo s starimi ljudmi, je svojo kompetentnost ocenila s številko 9, tudi druga vprašana se je s to oceno strinjala, ampak je dodala, da z 9 ocenjuje svoje razumevanje koncepta, uporabo v praksi pa ocenjuje s številko 5.

Prva vprašana meni, da dobro pozna koncept (*Zdi se mi, da koncept in razumevanje pomena njegove rabe dobro poznam.* – ST1-5), vendar opaža možnosti za izboljšave (*Še vedno pa sem mnenja, da bi lahko spoznala kakšne nove tehnike, s katerimi bi lahko bolje vzpostavljala dober delovni odnos s sogovorniki.* – ST1-6). Druga vprašana pa meni, da je bil na predavanjih koncept zelo v ospredju (*Saj je bil med predavanji velik poudarek na tem, da so nam profesorji skozi vsa leta dodiplomskega študija predavali o pomenu tega koncepta.* – ST2-10), vendar ni bilo dovolj priložnosti za preizkušanje, k čemur je prispeval tudi način izvedbe prakse (*Predvsem zaradi trajanja in načina izvedbe prakse, saj po mojem mnenju v 1. in 2. letniku nimaš priložnosti vzpostaviti globokega in dodelanega delovnega odnosa z uporabnikom, prav tako še nimaš toliko znanja o konceptu. V 3. in 4. letniku pa je praksa sicer strnjena, vendar si velikokrat vključen v veliko drugih stvari, ne samo delo z uporabniki, saj spoznaš ustanovo, njen sistem delovanja itd. in po navadi v krajše stike z uporabniki.* – ST2-13). Meni pa tudi, da bi za večjo kompetentnost pri uporabi koncepta delovnega odnosa soustvarjanja potrebovala delovne izkušnje (*Kljub temu pa menim, da se lahko popolnoma kompetentnega v uporabi koncepta lahko počutiš šele po nekaj letih delovnih izkušenj v socialnem delu.* – ST2-14).

Izbran modul je sogovornici podprl pri tem, da jim je omogočal pogovor o dilemah, ki so se jima pojavljale v praksi (*In kasneje nosilcu predmeta zastaviti vprašanja in dileme, ki so se nam pojavile v zvezi z njegovo uporabo.* – ST2-159), spodbudil jih je k raziskovanju, terenskemu delu in uporabi elementov delovnega odnosa v praksi. Ena izmed vprašanih je povedala, da stari ljudje niso odprti za spremembe, zato je izjemno pomemben dober delovni odnos z uporabniki, ki ustvari priložnost za sodelovanje.

4.3. Pridobivanje znanja za uporabo koncepta delovnega odnosa soustvarjanja

Sogovornice so povedale, da so najpogosteje znanje pridobivale z igrami vlog (*V začetnih letnikih je bilo pri vajah tudi nekaj iger vlog, kjer smo se lahko samo preizkusili v uporabi tega koncepta.* – SP2-118) in od tega odnesle največ znanja (*Ja, v tretjem letniku v sklopu modula smo mel predmet, in na koncu predmeta smo mel, kot del ocene, demonstracijo spretnosti in smo se mogli prej tudi pripraviti, izbral smo si enega partnerja, s katerim smo sodelovali in skozi tisto, k smo se na tej demonstraciji spretnosti opazovali pa potem je nekdo od mentorjev zraven in je to komentiral in se mi zdi, da skoz to sem se največ naučila.* – PS1-219), pa tudi samozavesti za uporabo koncepta v praksi (*Kljub temu, da je bil moj sogovornik sošolec oziroma sošolka*

in ne pravi uporabnik, mi je uporaba koncepta v paru dala možnost, da postanem bolj samozavestna pri uporabi koncepta. – ST2-151). Dodale so še naloge za učno mapo v okviru prakse (*In te naloge, k jih mam za prakso za narediti, se zdi, da sej tam mam 90% priložnosti, da narediš to.* – DZ2-168), seminarske naloge (*Kot sem že rekla, na faksu sem utrjevala znanje z različnimi seminarskimi nalogami.* – DO2-145), preizkus elementov v praksi (*Sem potem mela možnost uporabiti in utrditi na praksi. To se mi zdi res taka osnova za stroko socialnega dela, da je uporaba teh elementov praktično neizogibna, k enkrat prideš v stik z uporabnikom.* – PS3-179;) in s podzavestno uporabo elementov (*Ja meni se zdi, da te koncepte delovnega odnosa sem itak ves čas uporabljala ne vse, ampak se mi zdi, da to perspektivo moči je eden k ga vsi ves čas uporabljamo pa ta instrumentalna definicija problema tudi. Drugi pa se mi zdi, da bolj nezavedno. Ampak vseeno uporabljamo jih, sam bolj nezavedno. Se tudi ne zavedaš, da ti mogoče osebno vodiš, ali pa da si vključil vse. Ampak da vse to delaš.* – SP1-182). Prav tako so znanje pridobivale skozi analizo svojega dela, z delom na lastnih primerih, z branjem literature, gledanjem videoposnetkov. Sogovornice so menile, da so znanje o konceptu delovnega odnosa soustvarjanja pridobivale predvsem v prvem letniku (*Še največ sem jih pridobivala v prvem letniku.* – DO1-147), kasneje pa v manjši meri (*Pol naprej pa bi rekla, da ful nisem toliko.* – DO1-149).

Sogovornice so v intervjujih opredelile tudi specifične predmete, v okviru katerih so pridobivale znanje o konceptu delovnega odnosa, pri čemer prevladujeta predmeta Vzpostavljanje delovnega odnosa in osebne stika ter Socialno delo z družino. Ena vprašana, ki je obiskovala modul Psihosocialna podpora in pomoč, je omenila, da je znanje pridobivala tudi pri modulskih predmetih (*Pol na modulu pa pri vseh modulskih predmetih, Rešitvi usmerjeno, kaj je že res tisto Skupinsko delo z izrazno ustvarjalnimi sredstvi pa kaj je še aha pa Dialogski pristopi.* – PS2-141). Znanje o konceptu delovnega odnosa soustvarjanja so pridobivale predvsem v teoriji (*Znanje sem pridobila v okviru predmetov, ki so v večini temeljili na teoriji.* – SP2-115). Na splošno pa so sogovornice menile, da jih je študij spodbudil k uporabi elementov, k pridobivanju znanja pa je pripomoglo tudi spoznavanje različnih tehnik (*Dobre so se mi zdele tudi različne tehnike, ki smo se jih naučili na faksu, npr. vprašanje o čudežu, lestvica 1-10 itd.* – ST1-122), možnost opazovanja uporabe koncepta delovnega odnosa in prejemanje povratnih informacij o uporabi elementa.

Nekatere sogovornice so povedale, da so znanje nadgrajevale tudi na podiplomskem študiju, kar je pripomoglo k temu, da se jim koncept sedaj zdi samoumevnejši (*In zdaj na magistrskem študiju so ti te stvari že samoumevne in pridejo same od sebe v pogovoru, ker jih tok ponotranjiš.* – PS3-183).

Sogovornice so omenile tudi nekaj stvari, ki jim niso bile v pomoč pri dobivanju znanja o konceptu delovnega odnosa soustvarjanja. Nekatere menijo, da jih fakulteta ni dovolj podprla pri uporabi koncepta delovnega odnosa (*Pa jaz mislim, da na faksu lih ne odneseš ravno veliko.* – SP1-

183), saj so predano znanje razumele kot preveč utopično (*In to kar nas oni učijo, se men zdi ena velika utopija.* – SP1-196). Ni jim pomagalo niti delo na izmišljenih primerih, saj so se jim okoliščine uporabe zdele preveč nerealne.

Sogovornice so podale tudi nekaj predlogov, česa bi si še želele med dodiplomskim študijem, da bi se izboljšal njihov občutek kompetentnosti za uporabo koncepta delovnega odnosa. Predlagale so, da bi v vlogo socialnega delavca vstopil profesor (*Profesorji bi lahko na predavanjih ali vajah večkrat sami uprizarjali uporabo različnih konceptov delovnega odnosa. To sem namreč videla le enkrat, ko je prof. Nina Mešl pri predmetu socialno delo z družino s pomočjo sošolcev uprizorila pogovor, kjer je vsak študent igral enega člana družine, profesorica pa socialno delavko. Spomnim se, da sem takrat pozorno spremljala njeno ravnanje s koncepti v pogovoru.* – ST2-152), želele bi si več konkretnega znanja, več iger vlog (*Več demonstracij spretnosti, ampak se mi zdi, da se ljudje zelo tega ustrašijo. Ker se to jemlje kot zdaj me bo nekdo gledal pa ocenjeval in pol bo reku, da sem slab* – PS1-227), ki bi bile zastavljene kot učna izkušnja in ne za namene ocenjevanja znanja študentk (*To bi bolj mogoče se mi zdi, da bi mogli vplest kot učno izkušnjo, da bi mi pri sebi prebil ta strah, zdaj me pa nekdo opazuje, pa se mi zdi, da narobe delam, da bi res skozi vse letnike.* – PS1-228). Želele bi si, da bi imele priložnost uriti se v preizkušanju uporabe koncepta delovnega odnosa soustvarjanja na primerih, ki so bližje tem, s katerimi bi se kasneje srečevale v vsakdanji praksi (*A veš s takimi specifikami, specifičnimi skupinami ljudmi, za katere jih mogoče družijo kakšne skupne lastnosti, sicer je vsak individualen.* – DZ3-211). Prav tako bi si želele integracije znanj o delovnem odnosu v več predmetov (*Mogoče še več predmetov, k so zelo konkretno usmerjeni v pogovore in sodelovanje z uporabniki, ker se mi zdi da je tega precej malo.* – PS3-184), predvsem obveznih (*Ampak mislim da bi moralo biti več tega v obveznem predmetniku* – PS3-186) in ponovitev oz. utrjevanje uporabe koncepta v višjih letnikih (*Tako da mislim, da bi to lahko tudi še v kasnejših letnikih. Ja drugače je v prvem letniku k nimaš nič pojma in si sploh ne predstavljaš, kako naj bi en pogovor zgledu in da bi mogli mogoče ne vem v tretjem letniku spet.* – ML1-148). Predlagale so tudi več obvezne prakse (*Tudi kar se obvezne prakse tiče se mi zdi, da jo je premalo. Velikokrat se zgodi, da se aktivno sodelovanje z uporabniki zgodi šele ob koncu prakse, saj na začetku pridobivamo informacije o sami organizaciji in poteku dela. Vzpostavljanje delovnega odnosa je namreč dolgotrajen proces, ki se ne zgodi kar po enem srečanju.* – SP2-121), več praktičnega dela in vaj. Želijo si tudi pridobivanja širšega znanja in spremembo vsebine študija, saj menijo, da od nekaterih predmetov ne odnesejo veliko. Konkretno so opredelile tudi znanje, ki bi si ga želele pridobiti, in predlagajo, da se ga doda v učni načrt, npr. socialno delo v zdravstvu, znanje o delu centrov za socialno delo (*Ne vem pa tudi o samem delu centrov za socialno delo, to bi lahko tudi bil en posebej predmet ali pa predmetov.* – ML1-146), pravno znanje, ki bi jim olajšalo pripravo na izpit iz socialnega varstva (*Ker spet moramo vsi narediti ta izpit in zakon je moja podlaga za katerokoli delo potem.* – DZ1-145), pedagoško znanje, znanje iz psihologije. Želijo si tudi, da bi se profesorji pridružili

študentom na terenu, v praksi (*Jaz bi rabila, da bi šel kakšen profesor kdaj na teren, ne sam da obtičijo samo v svojih knjigah in pišejo utopične misli, k jih pol ves čas prodajajo nam študentom. Mi bi rabil, da bi mogoče šel kakšen profesor z nami na prakso, recimo mentor na praksi, da gre vsaj enkrat na prakso in je cel dan s tabo na praksi.* – SP1-197). Želijo si biti prisotne pri pogovorih z uporabniki na praksi in biti vključene v proces sodelovanja z uporabnikom od prvega stika dalje (*Da bi mogoče mi bili vsi prisotni, mislim, to je zelo težko izvedljivo. Ampak da bi bili prisotni pri nekem primeru, sej vem, podatki, varstvo podatkov, ampak da smo ne vem, da imaš možnost bit vključen od samega prvega stika, kjer se sklepa ta dogovor, pa da si, ne vem, kontinuirano sodelovanja, ampak da si ti v vlogi opazovalca. Ker se mi zdi, da dosti lažje, če ti neki gledaš, sej vem, vsak socialni delavec ma svoj način, pa svoj vidik, pa potek tega socialnodelovnega procesa, ampak lažje si je predstavljat potek pač nekega sodelovanja, kakor pač da moraš najprej sledit nekemu, neki umetni situaciji in pol to preizkušat v praksi in pol vidiš, da se ne ujema čisto in si v dilemi, a je to kar delaš prav ali ne* – DZ2-177). V okviru prakse bi si želele imeti več časa za vnaprejšnjo pripravo na vodenje pogovora (*Mogoče, da bi bilo v praksi še več tko velikokrat je bilo k smo mel mogli narediti nalogo s prakso intervju in pol na koncu povej, kje si uporabil kje si uporabil elemente delovnega odnosa, ampak mogoče, da bi bilo že vnaprej bolj moraš uporabiti ta pa ta element delovnega odnosa, da si ti že vnaprej, da se mal bolj zaveš pač, da mal bolj zavestno jih probaš uporabiti.* – DO1-159) ali pa, da bi same morale posneti svoje vodenje pogovora z uporabnikom (*Ne vem mogoče, ja saj gledaš te videje, ampak jih gledamo v angleščini in pač, da bi se res posnel, da bi dal.* – DZ2-182). Sogovornice so namreč kot pomembno podporo za usvajanje znanja o uporabi koncepta delovnega odnosa soustvarjanja prepoznavale prav praktično učenje. Menijo, da jih je praksa za uporabo koncepta delovnega odnosa soustvarjanja najpogosteje podprla preko mentorskih srečanj (*S strani recimo mentorjev na fakulteti se mi zdi, da smo dobil kar dobro podporo, če smo jo rabil.* – PS1-235), ki so bila dobra priložnost tudi za podelitev izkušenj uporabe koncepta delovnega odnosa med sošolci in sošolkami (*Da so mi tudi drugi študentje dali ideje, da sem tudi pri njih spoznala, na kak način so pa oni uporabili kak koncept, to mi je se mi zdi da največ pomagalo.* – ML2-172). Nekatere sogovornice pa so ob tem izpostavile, da je poglobljanje kompetenc o konceptu delovnega odnosa odvisno tudi od same učne baze (*Veliko prednost vidim v izbiri učne baze. V dnevnem centru sem odnose z uporabniki najprej vzpostavljala spontano, preko raznih aktivnosti. In to je potem pripomoglo, da se je vzpostavil dober delovni odnos in so se kasneje name obrnili tudi v primeru stiske. Drugače mislim, da bi bilo na drugih učnih bazah, na kakšnem CSD, veliko lažje vzpostavljat odnos, če bi praksa trajala dlje časa, ker se običajno v tistem času samo enkrat srečamo z uporabnikom, kar je premalo, da bi lahko vzpostavili delovni odnos.* - SP2-122).

Na splošno so bile s prakso sogovornice zadovoljne in se jim je zdela uporabna (*Tko da iz mojega vidika praksa na naši fakulteti nima kakšnih večjih pomanjkljivosti, ravno na praksi sem dobila največ, se mi zdi.* – PS3-189) in dobro zasnovana. Menijo, da jim je praksa omogočila pridobivanje dodatnega znanja, vseč jim je, da je praksa od prvega letnika dalje (*Pa zdi se mi fajn, da je praksa od prvega letnika naprej* – DZ2-190). Omenile so uporabnost nalog, ki so se navezovale na uporabo elementov delovnega odnosa soustvarjanja in jih je potrebno opraviti tekom prakse. Vendar so opozorile,

da naloge niso prilagojene učnim bazam in včasih ni možno izvesti vseh (*Je pa res, da včasih ni to najbolj primerno, ker niso vse prakse temu primerne pač vseh nalogam.* – DZ3-218).

Povedale so tudi, da so komentarji na naloge včasih prepozni in posledično ne vedo, ali določeno znanje o konceptu delovnega odnosa soustvarjanja pravilno uporabljajo ali ne (*Tudi komentarji na naloge, ampak se mi zdi, da to ni toliko, ker to ni podpora k jo rabiš na praksi, ampak je pol po tem, k ni več tok, nima več takega efekta.* – PS1-236).

V okviru prakse so lahko uporabo koncepta delovnega odnosa poglobljale z opazovanjem in poslušanjem pogovorov, s povezovanjem teorije in prakse, prebiranjem spisov, samostojnim delom (*V okviru prakse sem krepila kompetence za vzpostavljanje delovnega odnosa tako, da so mi mentorji dali prostor, da samostojno sodelujem z uporabniki z različnimi težavami.* – ST2-154), spodbujanjem s strani mentorjev in mentorice za uporabo elementov (*To mi je bilo pa to da te je učna baza spodbujala, ne samo, da uporabljaš te koncepte.* – ML3-152). Všeč jim je bilo tudi, da so se na praksi srečevale z realnimi primeri (*Tko k sem rekla, da so neke realne situacije, k mogoče v igri vlog ravno niso.* – DO1-160). Sogovornice so prakso razumele kot neposredno krepitev kompetenc delovnega odnosa.

Kar nekaj odgovorov sogovornic se je navezovalo tudi na mentorje in mentorice na učnih bazah. Ena vprašana je sicer rekla, da mentor oz. mentorica na praksi ni bil podporen za uporabo koncepta delovnega odnosa (*Ker na velik učnih bazah, kjer sem bla na dodiplomskem, je bilo tako, da tudi te moji mentorji na učnih bazah niso bili ravno, ni bilo njihovo delo vodit socialnodelovnih pogovorov, so bili koordinatorji projektov in tudi oni sami niso mel toliko izkušenj s tem, tko sem jaz dojela. In tudi oni pol, se mi zdi, da tudi mal zaradi časovne stiske, se niso z mano kej dosti ukvarjal. Ampak tko, se mi zdi, da bi iz njihove strani rabila več ne vem, če že ne drugega pri izvedbi nalog, da bi pač še kakšen dodaten nasvet dobila, kako bi bilo kej boljše izpeljat* – PS1-233), vendar se je večina odgovorov navezovala na to, da so jih mentorji in mentorice podprli s svojim znanjem in izkušnjami, ponudili so jim tudi povratne informacije. V pomoč jim je bilo tudi sodelovanje z različnimi socialnimi delavkami v okviru prakse (*Zelo mi je tudi pomagalo, ko sem šla pač različnim socialnim delavkam, da nisem bila samo z mentorico, da sem bla z večimi, da sem njihovo delo spremljala* – SP1-202).

Nekaj vprašanih pa bi med prakso potrebovalo še več, kot so dobile. Menijo, da bi bilo uporabno, če bi bil mentor na učni bazi prisoten pri pogovorih, ki jih izvajajo na praksi (*Da bi bil mogoče vsaj tisti mentor na praksi prisoten zraven na teh pogovorih, ker sem jih večino sama in pol je bilo kar je bilo.* – PS1-234), saj bi potrebovale neko potrditev, ali dobro delajo (*Ni bilo te usmeritve, kaj naredit, ali pa te potrditve, da je tudi to okej, da samo tam sedim* – PS1-238) oz. specifične povratne informacije (*Mislim, dobro bi bilo, če bi nam nekdo lahko podal povratne informacije pol na to. Pač na sami praksi je odvisno od naše mentorice tam ali nam da povratno informacijo ali ne. Velikokrat pa za povratne informacije od nalog ne*

dobimo specifično, kaj je bilo v redu pa kaj ne. Pr drugih predmetih itak sploh nič ne dobimo povratne informacije, pri nekih pisnih nalogah pri praksi pa je to ponavadi to tko to je bilo okej, to ni bilo okej, glede na celo nalogo tko da ja, mogoče nimamo dovolj povratne informacije. – DO1-164), usmeritve in več podpore. Želele bi si, da bi bili mentorji in mentorice na učnih bazah včasih bolj pripravljeni za uporabo elementov delovnega odnosa soustvarjanja in bi jim prikazali možne načine uporabe koncepta, saj so opazile, da se ti elementi v praksi ne uporabljajo dosledno.

Opazile so tudi preobremenjenost mentorjev (*Ampak mentor tam na praksi ni samo zate in ma kup enega drugega dela in je to mal dvorezen meč. – PS1-239*).

5. Razprava

V razpravi s pomočjo pridobljenih rezultatov odgovarjam na postavljena raziskovalna vprašanja, ki jih povežem tudi z uvodoma predstavljenimi teoretičnimi izhodišči.

RV1: V kolikšni meri se študentke po zaključenem dodiplomskem študiju na Fakulteti za socialno delo počutijo kompetentne za uporabo koncepta delovnega odnosa soustvarjanja?

Rezultati raziskave so pokazali, da se v raziskavi sodelujoče študentke po zaključenem dodiplomskem študiju na Fakulteti za socialno delo počutijo različno kompetentne za uporabo koncepta delovnega odnosa soustvarjanja. Na lestvici od 1 do 10, kjer 1 pomeni, da se sploh ne počutijo kompetentne, 10 pa ravno nasprotno, so svoj občutek kompetentnosti povečini ocenjevale nekje med 6 in 7. Tri vprašane svoj občutek kompetentnosti ocenjujejo z 9, prav tako tri pa z 8. Vprašane sogovornice so izpostavile, da dobro poznajo predvsem teorijo, ki stoji za konceptom delovnega odnosa soustvarjanja, dobro razumejo posamezne elemente koncepta, ki so jih doslej uspele v svoji praksi tudi pogosto uporabiti. Podobno je ugotavljal tudi Černivec, ki je v svojem diplomskem delu raziskoval samooceno kompetentnosti študentk in študentov. Ugotovil je, da se študentke in študentje med drugim počutijo najbolj usposobljeni prav za vzpostavljjanje prvega stika in delovnega odnosa na konkretnem področju socialnega dela. Tudi vprašane sogovornice v moji raziskavi so povedale, da elemente delovnega odnosa soustvarjanja večinoma uporabljajo spontano, avtomatsko, podzavestno. Navajale so sicer, da imajo z določenimi elementi še težave, menijo pa, da koncept delovnega odnosa soustvarjanja dobro poznajo, potrebujejo predvsem več praktičnih izkušenj za krepitev svoje kompetentnosti glede uporabe koncepta v praksi.

Černivca (2015, str. 58) je zanimalo tudi, kako se študentje počutijo usposobljeni za delo na področjih socialnega varstva glede na module. V njegovi raziskavi so se najbolj za najbolj kompetentne ocenili študentje modula Duševno zdravje v skupnosti, sledijo študentje modula Socialna pravičnost in vključevanje, modula Psihosocialna podpora in pomoč, modula Socialno delo z mladimi; modula Socialno delo s starimi in Socialno delo v delovnem okolju sta oba dobila enako povprečno oceno, vendar najnižjo od vseh modulov. Moja raziskava je pokazala nekoliko drugačne rezultate. Kot najbolj kompetentne so se ocenile študentke, ki so na dodiplomskem študiju obiskovale modul Psihosocialna pomoč in podpora. Po oceni kompetentnosti sledi modul Socialno delo s starimi ljudmi. Malce nižje ocene pa so prejeli moduli Duševno zdravje v skupnosti, Socialna pravičnost in zagovorništvo, Socialno delo v

Delovnem okolju in Socialno delo z mladimi. Pridobljeni rezultati so pokazali, da se študentke, ki so obiskovale modul Psihosocialna pomoč in podpora, počutijo najbolj kompetentne tudi zaradi večjega poudarka na delovnem odnosu soustvarjanja na modulu, medtem ko se na drugih modulih tega posebej ne utrjuje, se pa pričakuje, da bodo študentke to znanje že imele oziroma se osredotoča na pridobivanje drugega znanja.

Moje sogovornice so opredelile različne načine pridobivanja znanja, ki jih lahko podprejo pri uporabi koncepta delovnega odnosa soustvarjanja oz. pri krepitvi občutka kompetentnosti za njegovo uporabo. Znanje so pridobivale predvsem na predavanjih, kjer so se spoznale s teorijo o samem konceptu, pa tudi ne nekaterih vajah, kjer so lahko izkustveno uporabljale koncept s pomočjo igre vlog, dela na primerih, z opazovanjem, ogledom vodenja pogovora po konceptu delovnega odnosa ipd. Kljub temu pa predlagajo vključitev znanja o konceptu delovnega odnosa soustvarjanja v več predmetov oz. v več rednih predmetov. Nekatere vprašane se v določenih kontekstih in pri sodelovanju z določenimi uporabniki počutijo bolj ali manj kompetentne. Pomembna pa je tudi praksa, ki pomembno prispeva k občutku kompetentnosti. Če so vprašane imele možnost preizkusiti oz. spoznati element v praksi, so se posledično počutile tudi kompetentnejše za uporabo le-tega.

RV2: Kako so študentke v okviru praktičnega učenja uporabljale elemente delovnega odnosa? in RV3: Kako lahko elementi delovnega odnosa podprejo študentke pri delu v praksi?

Ker se obe raziskovalni vprašanji nanašata na uporabo elementa v praksi oziroma na opažanja študentk, kako jih element lahko podpre v praksi, sem se odločila, da ju predstavim združeno. Prav tako so sogovornice že med samo izvedbo intervjuja pogosto združeno odgovarjale na vprašanja, ki se navezujejo na zgoraj zapisani raziskovalni vprašanji.

Delovni odnos socialnim delavkam zagotavlja oporo, da vzpostavijo pogovor, ki omogoči raziskovanje in sooblikovanje dobrih izidov. Olajša tudi sodelovanje v sodelovalnem odnosu, ki je temelj socialnega dela, ki ga vzpostavimo z uporabnikom in v katerem lahko skupaj z njim soustvarjamo rešitve, pri tem pa uporabljamo jezik stroke, torej jezik soustvarjanja (Čačinovič Vogrinčič, 2008b, str.12). Podobno so uporabnost koncepta delovnega odnosa soustvarjanja z uporabniki opisovale tudi vprašane študentke. Prepoznavale so ga kot pomembno podporo za sodelovanje z uporabniki. Prav tako si z uporabo tega koncepta po mnenju vprašanih postavimo

okvir za delo, na kar je opozarjala že Čačinovič Vogrinčič (2008b). Podobno kot Komac, Sitar Surič in Smole (2020) so tudi moje sogovornice opisovale, da delo po tem konceptu omogoča soustvarjanje rešitev skupaj z uporabniki, pri katerih ima rešitve uporabnik. Menile so, da jih koncept podpre pri raziskovanju virov moči in jih spomni, da ne nastopijo s pozicije moči. Izkušnje vprašanih študentk še kažejo, da se s pomočjo uporabe koncepta lažje pridružijo uporabniku, upoštevajo njegove želje in potrebe, so bolj prisotne v pogovoru, lažje soustvarjajo zelene rešitve ipd.

Fakulteta za socialno delo (2023/2024) navaja, da bodo diplomantke prve stopnje usposobljene, da v praksi prepoznajo, kritično analizirajo in povežejo, raziskujejo, ocenijo in načrtovano uporabijo vire različnih (uporabniških in strokovnih) sistemov; v partnerskem, etično in profesionalno odgovornem sodelovanju z njimi soustvarijo potrebne rešitve oziroma zelene razplete, mrežijo, razvijajo inovativne pristope v podpori in pomoči pri reševanju socialnih stisk in psihosocialnih problemov ljudi na poseben, socialno delovni način, ki se razlikuje od pristopa drugih poklicnih disciplin na področju socialnega varstva. Tudi moje sogovornice opisovale koncept delovnega odnosa soustvarjanja kot poseben socialno delovni način, ki se razlikuje od pristopa drugih poklicev oziroma strok. Očitno je, da so diplomantke socialnega dela s strani Fakultete za socialno delo dobro usposobljene za razumevanje delovnega odnosa soustvarjanja kot nečesa posebnega v stroki.

Presenetilo me je, da so imele sogovornice kar nekaj težav z opredelitvijo razumevanja elementov, saj so večkrat opisovale, da so naveličane ves čas študija poslušati o konceptu delovnega odnosa soustvarjanja. Posledično sem pričakovala, da z razumevanjem elementov ne bo težav. Težavo so imele predvsem pri elementu osebnega vodenja, ki so ga opisovale kot abstraktnega in nerazumljivega. Težave so imele pri obrazložitvi elementa etike udeležенosti in ravnanje s sedanjostjo.

Rezultati raziskave so pokazali, da so imele vprašane študentke težave predvsem pri navajanju primera uporabe posameznega elementa delovnega odnosa v praksi. Sama menim, da v pogovorih niso opazile uporabe posameznih elementov, ker jih uporabljajo avtomatsko in nezavedno, in ne zato, ker ne bi poznale elementov. Podobno so razmišljale tudi sogovornice: *Ta faks ti da na določenih točkah velik kar začneš potem podzavestno uporabljat* (PS1-124). Oziroma: *Ampak skoz vsa 4 leta k slišim o teh konceptih se jih podzavestno naučiš uporabljat* (ML2-161). O tem pišeta tudi Kodele in Mešl (2015, str. 191), ki sta zapisali, da kompetentne socialne delavke po navadi vedo več o opravljanju kakovostne prakse socialnega dela, kot lahko

o svojem delu povedo. Avtorici menita (prav tam), da je refleksija o ravnanju potrebna za jasnost, za sodelovanje v procesih podpore in pomoči ter tudi za razvijanje novega znanja, ki se lahko zgodi, ko se učimo iz konkretnih praktičnih izkušenj. Poimenovanje ravnanja, refleksija o procesu dela za več jasnosti pa ni preprosta. Na podlagi lastnih izkušenj učenja in delovanja v praksi in na podlagi opazovanja več generacij razvoja študentk v letih študija se avtoricama potrjuje teza, da le redke študentke zmorejo samostojno integrirati različna teoretska znanja s praktičnimi izkušnjami in najti načine za oblikovanje lastnega strokovnega okvira ter za poimenovanje svojega dela. To se jasno kaže tudi v rezultatih moje raziskave.

Zanimivo je, da so rezultati raziskave pokazali, da so (ne)uporabnost koncepta delovnega odnosa oz. njegovih elementov vprašane študentke pogosto povezale s posameznim institucionalnim kontekstom. Največ težav so imele z uporabo koncepta prav na centrih za socialno delo. Leta 2020 so avtorice Komac, Sitar Surič in Smole analizirale uporabo koncepta delovnega odnosa v svoji vsakdanji praksi prav v kontekstu dela na centrih za socialno delo. Ugotovile so, da soustvarjanje v delovnem odnosu pripomore k boljšim rešitvam za uporabnike naših storitev, ker socialna delavka, ki dela v delovnem odnosu, z uporabnikom soustvarja tako definicije problemov kot tudi rešitve, ne da bi izhajala le iz lastnih, enostransko določenih definicij in predlogov rešitev. Delovni odnos razumejo kot osebni odnos, v katerem se vzpostavi zaupanje med socialno delavko in uporabnikom in omogoča dobro sodelovanje. Ne razumejo ga kot birokratski odnos. Uporabniki niso le stranke v postopkih, temveč sogovorniki in soustvarjalci procesa pomoči (Komac, Sitar Surič in Smole, 2020, str. 203). Čačinovič Vogrinčič (2008a, str. 19) ugotavlja, da delovni odnos olajša sodelovanje. Avtorica (prav tam) delovni odnos opredeli kot odnos med socialnimi delavci in uporabniki, ki za socialnega delavca pomeni oporo pri vzpostavitvi pogovora, katerega namen je povezan z raziskovanjem in sooblikovanjem dobrih izidov.

Prejeti rezultati govorijo tudi o temu, da mentorice na učnih bazah (predvsem tiste na centrih za socialno delo) določenih elementov v praksi ne uporabljajo, oziroma niso pripravljene, da bi s študentkami podelile načine uporabe koncepta v praksi. Kar vpliva ne samo na (ne)uporabo elementov v praksi študentk, temveč tudi na to, da študentke posledično ne vidijo uporabnosti koncepta v določenem kontekstu. Če se navežem na zgoraj zapisano s strani Komac, Sitar Surič in Smole (2020) in Čačinovič Vogrinčič (2008a), lahko trdim, da je koncept uporaben v vseh kontekstih, tudi pri delu na Centru za socialno delo. Čačinovič Vogrinčič in Šugman Bohinc (2000, str. 175) sta denimo že pred časom ugotavljali, da se v praksi hitro lahko zgodi, da je uporaba konceptov, smernic, strategij le delna, nereflektirana in dopolnjena z nestrokovnimi,

pogosto prevladujočimi zdravorazumskimi prijemi, kar daje vtis nejasnih meja med stroko socialnega dela in raznimi neformalnimi načini psihosocialne pomoči. Raziskava, ki jo je v letu 2007 izvedla Mešl, je pokazala, da se v praksi premalo uporabljajo teoretski koncepti socialnega dela in zato ravnanje v praksi ne temelji na eksplicitni in konkretni integraciji znanj. Najmanj dosledno so socialne delavke, ki so sodelovale v njeni raziskavi in delajo na centrih za socialno delo, uporabljale dogovor o sodelovanju, perspektivo moči in znanje za ravnanje (Mešl, 2008, str. 127). V raziskavi je razbrala, da manjka opiranje na koncepte socialnega dela, ki bi okrepilo socialne delavke, da bi vzpostavile in vzdrževale procese dogovarjanja v soustvarjanje rešitev v izvirnem delovnem projektu pomoči. Constable in Lee (2004, str. 5) sta zapisala, da socialni delavec lahko s primernim organizacijskim okvirjem uporablja raznovrstne pristope za delo v različnih situacijah in v različnih institucionalnih ter kulturnih kontekstih. Mešl dodaja (2008, str. 131), da je pomemben socialnodelovni okvir, ki ga zagotavlja koncept delovnega odnosa soustvarjanja. Kar torej pomeni, da bi socialni delavci morali uporabljati koncept v vseh institucionalnih, kulturnih okvirih in situacijah, saj je temelj socialnega dela in sam koncept to tudi omogoča. Neuporaba koncepta v določenih institucionalnih okvirih je torej nesprejemljiva in tega bi se morali zavedati strokovni delavci, predvsem tisti, ki so mentorji študentkam.

Mešl (2008, str. 23) meni, da je pomembno poznati institucionalni kontekst, v katerem delujemo, vendar je nujno tudi zavedanje, da je enako pomemben socialnodelovni okvir in kontekst. Naj se v tej luči navežem na avtorico Healy (2005, str. 94), ki meni, da razkorak med teorijo in prakso ne obstaja, saj socialne delavke uporabljamo teorijo in tudi ustvarjamo teorijo. Na ta način teorijo uporabljamo kot osnovo za oblikovanje znanja v praksi. Teoretični okvir predstavlja zgolj vodilo, ki pomaga socialnim delavkam ubesediti in izboljšati njihovo prakso. Če torej pravilno razumemo posamezne elemente, so uporabni povsod, ne glede na institucionalni kontekst. Zato je na mestu tudi vprašanje, ali je mnenje študentk o neuporabnosti določenih elementov delovnega odnosa soustvarjanja morda povezano z nerazumevanjem ali napačnim razumevanjem posameznih elementov delovnega odnosa oz. s tem, kar so tudi pokazali rezultati raziskave, da študentke niso imele možnosti preizkusiti ali opazovati uporabo posameznih elementov v praksi.

Koncept delovnega odnosa soustvarjanja

Čaćinović Vogrinčič, Kobal, Mešl in Možina (2008, str. 9) odnos med socialno delavko in uporabniškim sistemom definirajo kot delovni odnos, ki je opora socialni delavki, da vzpostavi pogovor, ki omogoča raziskovanje in sooblikovanje dobrih izidov. Na podoben način so

koncept delovnega odnosa soustvarjanja opredelile tudi moje sogovornice. Tudi njihovi odgovori delovni odnos opisujejo kot odnos med socialno delavko in uporabnikom, kot skupno raziskovanje, iskanje možnih rešitev in prispevanje k rešitvi. Sogovornice so ob tem opisovale še, kako delajo z uporabniki v odnosu (npr. ne dajejo nasvetov, ne polagajo besed v usta, so empatične, iščejo vire moči).

Dogovor o sodelovanju

Moje sogovornice so element dogovora o sodelovanju opredelile v skladu z navedeno teorijo, poudarile so pomen opredelitve vlog uporabnika in socialne delavke, opredelitev nalog socialne delavke, namen in pravila sodelovanja. Pomembno se jim je zdelo, da pridobijo pristanek uporabnikov za sodelovanje, da opredelijo časovni okvir dela. Nekaterim sogovornicam pa je bilo pomembno še, da na začetku sodelovanja z uporabniki opredelijo medsebojna pričakovanja, predvsem pa, da si vzamejo čas za začetno medsebojno spoznavanje, kar po njihovem mnenju prispeva k boljšemu vzpostavljanju osebnega stika z uporabnikom. Podobno ugotavljata tudi Mešl in Kodele (2016, str. 47), in sicer, da uvodno medsebojno spoznavanje in povabilo družine v delovni odnos po eni strani omogočita sprostitev začetne napetosti, po drugi strani pa postavitev okvirja za delo, ki izraža spoštovanje vsakemu družinskemu članu, zanimanje zanj in potrditev pomembnosti njegovega prispevka pri soustvarjanju zelenih izidov. Podobno je zapisala tudi Anderson (2007, str. 45), ki izpostavi tri teme: sprejem in pozdrav uporabnika na način, da se ta počuti dobrodošlega in spoštovanega; da mu pokažemo, da nam je mar zanj; ter da kot strokovni delavec vstopimo v odnos kot učenec, ki posluša, se odziva in poskuša razumeti uporabnikovo perspektivo. Tudi moje sogovornice so se najpogosteje strinjale, da uporaba elementa dogovora o sodelovanju socialni delavki omogoča podporo pri vzpostavitvi stika in varnega prostora, obenem pa uporabniku omogoča občutek pomembnosti in varnosti, da mu s tem pokažemo, da nam je mar zanj. Že prej omenjena raziskava, ki jo je izvedla avtorica Mešl (2008) nakazuje na to, da socialne delavke v praksi ne izvajajo dogovorov o sodelovanju. O tem so mi razlagale tudi sogovornice, ki so omenjale, da niso opazile, da bi mentorice na centrih za socialno delo izvajale dogovore o sodelovanju z uporabniki. Nedosledna uporaba dogovora o sodelovanju avtorica Mešl (2008, str. 128) razume kot nedoslednost uporabe koncepta delovnega odnosa v samem temelju, ne-uporaba koncepta pa ne zagotavlja socialnodelovnega okvira za kompetentno strokovno ravnanje v praksi.

Glede dogovora o sodelovanju se mi zdi pomembno izpostaviti tudi, da je kar nekaj sogovornic omenjalo, da se z dogovorom o sodelovanju ne strinja oziroma so mnenja, da le-ta ne bi smel

biti formalen. Sama to pripisujem slabim izkušnjam uporabe elementa, ki so jih opisovale (npr. vnaprej zapisano besedilo, izvedba v obliki monologa, neroden trenutek itd.).

Kar nekaj vprašanih sogovornic je opisovalo primer uporabe elementa dogovora o sodelovanju v prvem letniku dodiplomskega študija, kjer je ena izmed nalog za predmet Praksa 1 izvedba dogovora o sodelovanju študentke in uporabnika (Center za praktični študij, 2022, str. 8-9). Z izvedbo dogovora o sodelovanju v prvem letniku kar nekaj sogovornic ni bilo zadovoljnih oz. so imele slabo izkušnjo z njegovo sklenitvijo. To so pripisovale temu, da so ga bodisi slabo izvedle, bodisi so ga v skladu z zapisanimi navodili morale podpisati (kar je nekaterim uporabnikom predstavlja kar nekaj težav), bodisi temu, da se jim ni zdel naraven, temveč umeten. Menim, da k temu prispeva prav vnaprej določen obrazec, kakšen naj bi bil videti dogovor o sodelovanju, ki se ga študentke na začetku držimo, saj še nimamo izdelanih lastnih načinov dela in nam to prej predstavlja problem, kot pa da bi nam bilo v pomoč.

Instrumentalna definicija problema

Čačinovič Vogrinčič, Kobal, Mešl in Možina (2008, str. 10) instrumentalno definicijo problema opisujejo kot temelj delovnega odnosa. Socialna delavka ima nalogo soustvariti proces, v katerem uporabniški sistem raziskuje svoj delež v rešitvi. Podobno so o uporabi elementa instrumentalne definicije problema razmišljale tudi moje sogovornice. Najpogosteje so ta element razumele kot nekaj, kar nam omogoči dati uporabniku priložnost, da lahko definira svoj problem in s tem postaviti izhodišče za nadaljnje sodelovanje z uporabnikom.

Ko sogovornice izvajajo element instrumentalne definicije problema, povabijo uporabnika k opredelitvi in obrazložitvi problema, osredotočajo se na raziskovanje (okolščin, preteklih izkušenj, uporabnikovih potreb, življenjskega sveta). Naj se zopet navežem na avtorice Komac, Sitar Surič in Smole (2020, str. 205), ki so ugotovile, da uporabniki v trenutku, ko v delovnem odnosu postanejo ustvarjalci lastnih rešitev, s tem pridobijo občutek, da lahko sami vplivajo na svoje življenje, kar pripomore k boljšim in učinkovitejšim rešitvam. Moje sogovornice so podajale podobne izkušnje, in sicer, da uporabnik z uporabo elementa pridobi občutek kontrole, pomembnosti, razumevanja in občutek, da je socialni delavki mar zanj.

Osebnostno vodenje

Čačinovič Vogrinčič, Kobal, Mešl in Možina (2008, str. 10) osebno vodenje opredeljujejo kot nalogo socialne delavke, ki vodi k dogovorjenim in uresničljivim rešitvam. V komunikaciji raziskuje zgodbo uporabnikov. Delovni odnos pa je tudi osebni odnos, socialna delavka se

osebno odziva, podeli svojo izkušnjo, odziva se empatično. Tako element razumejo tudi moje sogovornice, ki so element povezale z vodenjem in z deljenjem osebnih izkušenj.

Za socialno delo tako pomembna izkušnja uporabnika o spoštovanju in dostojanstvu je lahko samo osebna izkušnja v dialogu in sodelovanju z njim (Čačinovič Vogrinčič, Kobal, Mešl, Možina, 2008, str. 11), na kar so se navezovala tudi moje sogovornice. Opredelile so naloge socialne delavke, ki so postavljanje vprašanj, raziskovanje uporabnikove zgodbe, aktivno poslušanje, vključenost v pogovor, razkritje same sebe, pomen tega, da socialna delavka ni pokroviteljska. Opisovale so torej načine, na katere uporabniku omogočamo izkušnjo spoštovanja in dostojanstva, obenem pa so zelo poudarile pomen uporabnika, saj uporabo elementa razumejo kot pridruževanje uporabniku, omogočanje prostora uporabniku, razjasnitev njegovih potreb.

Komac, Sitar Surič in Smole (2020, str. 205) so ugotovile, da uporaba elementa osebnega vodenja pripomore k temu, da se uporabniki odzivajo na osebno zavzetost socialne delavke z večjim zaupanjem v proces pomoči. Vodenje na osebni način občutno olajša komunikacijo med socialno delavko in uporabnikom, saj uporabnik tako pridobi občutek angažiranosti socialne delavke v prizadevanjih za potrebne spremembe. Moje sogovornice so opredelile uporabnost elementa v tem, da omogoča povezanost z uporabnikom, enakovrednost, empatijo, enakopravnost. Omogoča približevanje uporabniku na osebni ravni in normalizacijo uporabniku. Tudi moje sogovornice so podobno kot Komac, Sitar Surič in Smole opredelile, da element osebnega vodenja daje uporabniku večji občutek zaupnosti in slišanosti ter posledično večjo angažiranost za sodelovanje v procesu.

Pri opisovanju razumevanja elementa se je izkazalo, da element dojemajo kot abstrakten in ga ena vprašana niti ne dojame, kot opisano zgoraj. Ker elementa ne razumejo dobro oz. ga dojemajo kot abstraktnega, so se posledično pojavile tudi težave pri opisovanju primera uporabe, kjer so navajale, da se primera uporabe ne spomnijo oz. celo menijo, da elementa niso uporabljale v svoji praksi.

Etika udeležnosti

Čačinovič Vogrinčič, Kobal, Mešl in Možina (2008, str. 12) etiko udeležnosti opisujejo kot sodelovanje, v katerem nihče nima zadnje besede. Sodelujoče v moji raziskavi so prav tako opredelile pomembnost raziskovanja, pomembna jim je tudi enakovrednost, dialog, sodelovanje. Element se po njihovem mnenju najpogosteje uporablja pri delu s skupino, družino ali pri sodelovanju z otrokom. Po mnenju mojih sogovornic ima veliko vlogo v tem sodelovanju

uporabnik, saj mu prav ta element omogoča vključenost v proces iskanja rešitev in sprejemanja odločitev, upoštevajo se njegove želje. Pri uporabi elementa se najpogosteje spomnijo na enakovrednost, aktivno vključujejo uporabnike, poskrbijo, da ni nihče spregledan.

Pri elementu etike udeležенosti so moje sogovornice izražale, da vidijo uporabnost elementa predvsem pri delu z uporabniškim sistemom (družino, skupino uporabnikov, parom itd.), čeprav o tem specifično ne piše noben avtor in je uporaba pomembna tudi, ko sodelujemo samo z enim uporabnikom.

Perspektiva moči

Saleebey (2009, str. 3-4) zapiše, da praksa, ki temelji na perspektivi moči, pomeni, da vse kar delaš kot socialna delavka, utemeljuješ s tem, da odkrivaš, skušaš olepšati, razkriti in izkoristiti uporabnikovo moč in vire, s katerimi mu pomagaš uresničiti sanje in razbiti pretekle slabe izkušnje. Zelo podobno so element opredeljevale tudi moje sogovornice. Povedale so, da element perspektive moči razumejo kot iskanje virov, izjem tistega, kar je možno, zametke moči, potencialne vire. Razumejo ga tudi kot krepitev moči uporabnika, osredotočanje na pozitivne vidike, aktivacijo virov moči.

Analiza rezultatov sodelovanja z uporabniki na centrih za socialno delo avtoric Komac, Sitar Surič in Smole (2020, str. 204) je pokazala, da delo iz perspektive moči in uporaba etike udeležенosti pri soustvarjanju v delovnem odnosu izjemno pozitivno vplivata na proces pomoči, saj uporabniki tako začnejo prepoznavati svoje pozitivne lastnosti, vire moči in tako pridobijo motivacijo za spremembe in tudi zaupanje vase, da bodo zmogli udeležјiti potrebne spremembe. Uporabniki tako pridobijo občutek nadzora nad svojim življenjem in izzivi. Ko strokovnjak tako krepí vire moči uporabnika in hkrati odstopa od prepričanja, da najbolje ve, kaj je za uporabnika dobro, uporabniku omogoča, da lahko začne spreminjati svoje življenje. Krepitev moči se pokaže kot pomembna predvsem takrat, ko ima uporabnik slabo samopodobo, ne vidi smisla pomoči, možnosti lastnega prispevka in svojih zmožnosti. Ravno o krepitvi moči pri uporabnikih s slabo samopodobo so govorile tudi moje sogovornice. Povedale so, da uporaba elementa pripomore k boljši samopodobi uporabnika, večji samozavesti, občutkih kompetentnosti, uspešnosti in vrednosti. Podobno kot avtorice so tudi moje sogovornice povedale, da uporaba elementa omogoča motiviranost uporabnika in spremembo vedenja. Uporaba elementa po mnenju mojih sogovornic vodi k temu, da bo uporabnik zmožel sam reševati prihodnje izzive.

Perspektiva moči kot element delovnega odnosa soustvarjanja mojim sogovornicam ni predstavljala nobenega izziva. Takoj so opredelile svoje razumevanje ter hitro našle primer uporabe in videle, kako jih element lahko podpre pri njihovem delu. Tudi same so navajale, da je to eden izmed elementov, ki jih zelo pogosto uporabljalo in jim je popolnoma razumljiv. Menim tudi, da je med študijem velik poudarek na temu elementu, zato ga študentke dobro poznajo in pogosto uporabljajo.

Ravnanje s sedanjostjo

Ravnanje s sedanjostjo nas usmerja v sedanjost, v čas, ko smo v delovnem odnosu (Čačinovič Vogrinčič, Kobal, Mešl in Možina, 2008, str. 14). Moje sogovornice so prav tako poudarjale pomen dela v sedanjosti, osredotočenosti na aktualne probleme, delo s tem, kar imamo na voljo, pristnost v trenutku. Sogovornice to razumevanje udejanjajo v praksi s postavitvijo kratkoročnih ciljev, raziskovanjem danih možnosti.

Podobno kot pri elementu osebno vodenje so moje sogovornice tudi element ravnanje s sedanjostjo razumele kot abstrakten in so navajale, da imajo z njim največ težav. Ena izmed vprašanih je omenila, da ji je ta element postal razumljiv šele na podiplomskem študiju.

Znanje za ravnanje

Element znanje za ravnanje pomeni, da znamo vzpostaviti in vzdrževati delovni odnos ter podeliti strokovno znanje z uporabniki (Čačinovič Vogrinčič, Kobal, Mešl, Možina, 2008, str. 15). Moje sogovornice element znanje za ravnanje najpogosteje razumejo kot pridobljeno znanje in uporabo tega znanja. Pogosto so svoje znanje tudi podelile z uporabniki, s katerimi so sodelovale. Če se navežem na to, kar so zapisali Čačinovič Vogrinčič, Kobal, Mešl, Možina (2008, str. 15), tudi moje sogovornice element znanja za ravnanje uporabljajo z vzpostavljanjem in vzdrževanjem delovnega odnosa.

Avtorica Hudson (1997, str. 35) je zapisala, da imamo v socialnem delu več oblik znanja; imamo teoretično, empirično, proceduralno znanje, praktične izkušnje ter splošno razgledanost. Trevithick (2008, str. 1212) dodaja, da je praksa socialnega dela visoko usposobljena dejavnost, ki zahteva obsežno bazo znanja in zanjo potrebujemo teoretično znanje in prakso oziroma splošno razgledanost. Tudi moje sogovornice so opisovale primere uporabe znanja za ravnanje, ko so se pri delu z uporabniki naslonile na vse znanje, ki so ga prejele. Največkrat so z njimi podelile svojo splošno razgledanost, pa tudi osebne izkušnje. Kot teoretično znanje, ki so ga podelile z uporabniki oz. ga uporabile pri delu z uporabniki, jim je najpogosteje služilo

poznavanje koncepta delovnega odnosa soustvarjanja. Podobno je ugotovila tudi Rebernak v svojem magistrskem delu, v katerem se je pogovarjala s pripravnicami socialnega dela. Tudi njene sogovornice so navajale, da pri svojem delu uporabljajo ogromno različnega znanja, predvsem pa so jim v pomoč izkušnje, ki so jih pridobile v praksi, in splošno znanje (Rebernak, 2019, str. 33-34).

Med izvajanjem intervjujev je bilo denimo izjemno očitno, da vprašane odlično razumejo posamezne elemente in so večinoma odgovarjale z vidika poznavanja teorije, kar nakazuje na to, da imajo dobro teoretično podlago, nerazumevanje pa se pokaže predvsem na praktični ravni, kjer bi, kot opažam, študentke potrebovale več podpore.

Vprašane so opredelile, da je h krepitvi njihovih kompetenc pomembno vplivala obvezna praksa v času študija. Praksa jim je omogočala pridobivanje novega znanja in integracijo osvojenega znanja v študijskih predavalnicah. Študentke so prakso opredelile kot izjemno pomembno tudi za preizkus svojega znanja. Wilson in Kelly (2010, str. 2431) sta zapisala, da je za boljšo pripravljenost študentov na izzive, s katerimi se bodo srečevali v praksi, potrebna integracija učenja v teoriji in učenja v praksi. Glede na raznolikost sodelovanj z uporabniki, ki so mi jih opisovale sogovornice, lahko rečem, da je bila v njihovem primeru integracija učenja v teoriji in učenja v praksi uspešna, same pa so povedale, da so s prakso zadovoljne ter da ima praksa ogromen vpliv na njihov občutek kompetentnosti za uporabo koncepta delovnega odnosa v praksi in za samo opravljanje dela v stroki. Najpogosteje so v okviru prakse povedale, da jih podprejo mentorska srečanja. Fakulteta za socialno delo (b.d.-a) navaja, da je namen mentorskih srečanj, da študentke spoznajo program prakse in načrt dela; reflektirajo in ovrednotijo delo; omogočajo podporo študentki, so v vlogi supervizije in omogočajo izmenjavo med študentkami. Glede na pridobljene rezultate lahko sklepam, da mentorska srečanja izpolnjujejo svoj namen in služijo v podporo študentkam.

Že v teoretičnem uvodu predstavljeni avtorji Kuusisto, Cleak, Roulston in Korkiamäki (2022, str. 1-2) menijo, da praksa študentkam ponuja priložnost za uporabo teoretičnih in pravnih znanj pri sodelovanju z uporabniki, kar so navajale tudi moje sogovornice, ki menijo, da jim praksa omogoča preizkus teoretičnega znanja z uporabniki, v realnih situacijah. Avtorji so zapisali (prav tam), da je glavni cilj prakse usposobiti bodoče strokovnjakinje na svojem področju, ki imajo veščine in znanje za kompetentno delo v zahtevni stroki socialnega dela. Iz prejetih rezultatov sklepam, da so študentke Fakultete za socialno delo v praksi pridobile veščine in znanje za kompetentno delo v stroki socialnega dela. Rezultati govorijo o tem, da praksa

pomembno vpliva na občutek kompetentnosti študentk. Na Fakulteti za socialno delo je več let potekalo preoblikovanje prakse, predvsem z namenom, da študentke dobijo čim več praktičnega znanja za kompetentno delo v praksi socialnega dela. Praktično učenje ne sme potekati brez ustreznega mentoriranja in refleksije, ki študentkam omogočata vpogled v to, kako delajo. Za učinkovito delo namreč potrebujejo podporo pri ohranjanju tistih ravnanj, ki so dobra, in spreminjanju tistih, ki lahko škodijo blaginji uporabnikov (Videmšek in Kodele, 2019, str. 256). Rezultati preoblikovanja prakse se kažejo predvsem v tem, da študentke navajajo, da prakso zaključujejo z novimi izkušnjami, zadovoljstvom in kompetentnejše. Pomembno delo tu opravljajo že prej omenjene mentorske skupine, pa tudi mentorji na bazah. Fakulteta za socialno delo (b.d.-a) navaja, da je naloga mentorja na praksi podpora študentki. Moje sogovornice so dodale, da jih je mentor na učni bazi podprl predvsem z znanjem in izkušnjami, s povratnimi informacijami, pa tudi s sodelovanjem z drugimi socialnimi delavkami. Je pa ena izmed sogovornic omenila, da bi potrebovala še več podpore s strani mentorja, ki bi ji pokazal, kako vzpostaviti stik oz. delovni odnos z uporabniki. Opazila pa je tudi, da so bili mentorji na učni bazi preobremenjeni že s svojim delom.

RV4: Kako izbran modul na dodiplomskem študiju študentke podpre pri vzpostavljanju delovnega odnosa?

Rezultati raziskave so pokazali, da izbran modul na dodiplomskem študiju študentke podpre pri pridobivanju specifičnih znanj za ravnanje v socialnem delu (npr. menedžment, strateški načrti, osebni načrti, potrebe ranljivega mladostnika). Glede podpore pri vzpostavljanju delovnega odnosa v praksi pa so rezultati raziskave pokazali, da se modul psihosocialna pomoč in podpora najbolj osredotoča na pridobivanje kompetenc za vzpostavitev delovnega odnosa in osebnega stika z uporabniki. Študentke pridobijo znanje o različnih pristopih in metodah, ki jih lahko dodajo konceptu delovnega odnosa soustvarjanja. Poleg tega jih je modul podprl pri ustvarjanju dialoških spretnosti. Modul socialno delo s starimi ljudmi prav tako podpre študentke za uporabo elementov delovnega odnosa v praksi, predvsem v obliki terenskega dela.

Ostali moduli se po mnenju vprašanih manj osredotočajo na koncept delovnega odnosa soustvarjanja.

Če se na tej točki navežem na učne načrte dodiplomskega študija Socialnega dela, ki vključujejo znanje o konceptu delovnega odnosa, lahko opazimo, da to znanje specifično navajata le dva

modula – Psihosocialna podpora in pomoč ter Socialno delo s starimi ljudmi. Sogovornice, ki so obiskovale tadva modula, tudi navajajo, da jih je izbran modul spodbudil k uporabi elementov v praksi. Ne preseneča pa ugotovitev, da so študentke v intervjujih kot temeljna predmeta, kjer so pridobile največ znanja o samem konceptu delovnega odnosa soustvarjanja, navajale prav predmeta Vzpostavljane delovnega odnosa in osebnega stika ter Socialno delo z družino. Tadva predmeta namreč že v svojem učnem načrtu natančno opredelita, da je eden izmed pglavitnih ciljev, da se študentke naučijo vzpostaviti in vzdrževati delovni odnos v socialnem delu. Prav tako pa rezultati raziskave tudi kažejo, da veliko znanja in spretnosti za uporabo koncepta delovnega odnosa soustvarjanja pridobijo tudi v okviru praktičnega učenja skozi vsa leta dodiplomskega študija.

RV5: Kaj bi študentke potrebovale med študijem, da bi se počutile bolj kompetentne za uporabo konceptov delovnega odnosa?

Že pri odgovoru na prvo raziskovalno vprašanje smo zapisali, kaj je študentkam v pomoč pri krepitvi kompetenc za uporabo koncepta delovnega odnosa soustvarjanja v praksi. Rezultati raziskave pa so pokazali, da ostaja kar nekaj maneverskega prostora, v katerem bi študentke v okviru dodiplomskega študija lahko še dodatno podprli za uporabo koncepta. Vprašane so denimo povedale, da bi si želele večkrat videti profesorje v vlogi socialnega delavca, pri uporabi koncepta delovnega odnosa v praksi, želele bi si več iger vlog, več dela na realnejših primerih, utrjevanje koncepta v višjih letnikih, integracijo znanj v več rednih predmetov. Vprašane študentke so navajale tudi željo po tem, da bi v času dodiplomskega študija pridobile oz. poglobile še nekatera specifična znanja, ki bi jih podprla pri uporabi koncepta delovnega odnosa soustvarjanja oz. bi le-tega dopolnila. Želele bi si bolj spoznati delo centrov za socialno delo, pridobiti še več pravnega in pedagoškega znanja, se seznaniti s socialnim delo v zdravstvu, z vsebinami, ki bi jih lahko podprle pri pripravi na izpit iz socialnega varstva ipd.

Dve vprašani študentki, ki sta obiskovali modul Psihosocialna podpora in pomoč, v okviru katerega sicer študentke glede na rezultate raziskave še najbolj poglobljajo znanje o konceptu delovnega odnosa soustvarjanja, sta predlagali, da bi se znanje o konceptu delovnega odnosa vključilo v več rednih predmetov, na podoben način, kot sta znanje pridobivali na modulu. Predvidevam, da študentke na tem modulu opažajo pomembnost koncepta in menijo, da bi to

znanje, ki so ga one pridobile v sklopu modula, morale pridobiti vse diplomantke Fakultete za socialno delo.

Hitchin (2016, str. 972) meni, da so igre vlog kot način za pridobivanje novega znanja med študentkami dragoceno orodje za urjenje spretnosti, a imajo kljub temu določene omejitve. Nekatere študentke se težko poistovetijo z neresničnimi scenariji, s čimer so imele težave tudi moje sogovornice, ki prav tako menijo, da so igre vlog uporabno orodje, si jih želijo več, vendar so tudi same menile, da bi si želele več dela v resničnih situacijah. Avtorica Hitchin (2016, str. 970) opisuje delavnice, ki so jih priredili na eni izmed univerz na Škotskem, kjer so študentke socialnega dela urile svoje dialoške spretnosti z »resničnimi« uporabniki. Uporabniki so študentkam predstavili svojo stisko, zaradi katere so v preteklosti že iskali podporo pri socialni delavki. Tovrstno sodelovanje s študentkami je sicer bilo bistveno zahtevnejše, vendar pa je z ustrezno pripravo in podporo takšna izkušnja lahko koristna tako za učenje študentk kot za samega uporabnika, obema omogoča osebni (in študentki strokovni) razvoj. Na delavnicah se je izkazalo, da je vadba veščin z uporabniki v varnem učnem okolju ponujala bolj poglobljeno učenje in pripravo na prakso kot pa sama igra vlog med študentkami. Tudi študentke so navajale zadovoljstvo z izvedeno delavnico.

Naj na tem mestu omenim še, da kljub dejstvu, da je v učnih načrtih opredeljeno pridobivanje ali nadgradnja znanja o konceptu delovnega odnosa soustvarjanja, moje sogovornice niso izpostavile naslednjih predmetov: Načrtovanje podpore v skupnosti (izbirni predmet v prvem letniku), Supervizija (redni predmet v drugem letniku), Skupnostno socialno delo in Metode socialnega dela: integrativni seminar (oba redna predmeta v četrtem letniku).

5.1. Kritično ovrednotenje metodologije

Ob pregledovanju rezultatov lahko rečem, da se mi zdi, da sem izbrala primerno metodologijo glede na mojo raziskavo in raziskovalna vprašanja ter prej postavljene cilje. Izbrana metodologija mi je omogočala, da sem pridobila poglobljene odgovore na vprašanja in raznolike ter poglobljene opise primerov uporabe posameznih elementov. Sogovornice so razumele moja vprašanja in so brez vidnejših težav nanja odgovarjale, redke so potrebovale razlago mojega vprašanja oziroma dodatna podvprašanja, da bi svoj odgovor poglobile. Med intervjuji pa sem opazila, da je zadnje vprašanje (Bi mi želela za konec še kaj sporočiti?) nepotrebno, saj so nanj odgovarjale z besedo ne. Zato sem vprašanje reformulirala (Bi želela kje morda še kaj dodati in se vrniti h kateremu od vprašanj?), a so tudi na vprašanje v tej obliki odgovarjale negativno. Menim torej, da je to vprašanje sicer zaključilo naš intervju, za samo izvedbo intervjuja pa je bilo morda nepotrebno.

Zaradi majhnega vzorca težko naredim primerjavo med moduli in bi bilo smiselno v raziskavo zajeti večji vzorec, ki bi omogočil tudi posplošitev rezultatov, česar sama zaradi velikosti mojega vzorca ne morem narediti.

Kljub temu, da sem vprašane prosila, da se vnaprej pripravijo na intervju, težko rečem, koliko so se tega navodila in prošnje dejansko držale, saj so se še vedno pojavljale težave pri odgovarjanju na vprašanja, predvsem ko je bilo potrebno navesti primer uporabe elementa v svoji dosednji praksi. Če bi se dejansko pripravile na intervju in prebrale svoje dnevniške zapise, bi jim bilo po mojem mnenju lažje in pojavilo bi se manj težav.

Zaradi njihovih odgovorov na vprašanja sem imela tudi kar nekaj težav pri analizi podatkov, saj je bilo iz njihovih odgovorov ponekod težko razbrati, kako vprašane vidijo uporabnost koncepta v praksi in kako ga zares uporabljajo. Ponekod so se njihovi odgovori zelo navezovali na teorijo in sem težko ugotovila, ali gre za to, da pri opredelitvi izhajajo iz svojega teoretičnega znanja, ali pa znajo uporabljati element v praksi.

6. Sklepi

Na tej točki navajam sklepe, do katerih sem prišla na podlagi pridobljenih rezultatov izvedene raziskave.

1. V raziskavi sodelujoče študentke razumejo in poznajo teorijo o konceptu delovnega odnosa soustvarjanja.
2. Študentke prepoznavajo elemente delovnega odnosa soustvarjanja kot uporabne v praksi in kot pomembno podporo za njihovo praktično delo.
3. Koncept delovnega odnosa soustvarjanja študentke prepoznavajo kot tisto, po čemer se socialno delo razlikuje od drugih strok in kar socialnim delavkam omogoča strokovno delo.
4. Študentke Fakultete za socialno delo razumejo posamezne elemente koncepta delovnega odnosa soustvarjanja in jih dosledno uporabljajo v svoji praksi. Študentke Fakultete za socialno delo ne uporabljajo dosledno vseh elementov delovnega odnosa soustvarjanja v svoji praksi. Težave pri dosledni uporabi posameznih elementov se kažejo predvsem v mišljenju, da elementi niso uporabni v vseh institucionalnih kontekstih socialnega dela.
5. Študentkam Fakultete za socialno delo na praksi pogosto niso predstavljeni načini uporabe koncepta delovnega odnosa soustvarjanja, zato menijo, da določeni elementi niso uporabni v nekaterih institucionalnih kontekstih.
6. Študentke so med prakso razvile svoj način dela za udejanjanje posameznih elementov delovnega odnosa soustvarjanja v praksi.
7. Najpogosteje študentke v praksi uporabljajo element perspektive moči, za veliko elementov pa menijo, da so znanje o njihovi uporabi že dodobra ponotranjile.
8. Nekateri elementi delovnega odnosa se študentkam ob zaključku dodiplomskega študija socialnega dela še vedno zdijo abstraktni in študentke zanje ocenjujejo, da jim pri uporabi v praksi predstavljajo precejšnje izzive. Najpogosteje so navajale, da jim izziv predstavlja uporaba elementa ravnanje s sedanjostjo in osebno vodenje, ki se jima zdita abstraktna. Težave jim predstavlja tudi razumevanje elementa etike udeležnosti, ki ga pretežno razumejo le v kontekstu sodelovanja z uporabniškim sistemom.
9. K večjemu občutku kompetentnosti za uporabo koncepta delovnega odnosa soustvarjanja je prispevalo nadaljevanje študija socialnega dela na podiplomskem študiju.

10. Študentkam socialnega dela so praktične izkušnje pomagale do občutka kompetentnosti za uporabo koncepta delovnega odnosa soustvarjanja, saj jim praksa omogoča s spoznavanje raznolikih uporabnikov, dela na različnih področjih in pomoč uporabnikom pri različnih stiskah.
11. Študentkam je pri praksi pri razvijanju kompetentnosti za uporabo koncepta delovnega odnosa soustvarjanja najbolj v pomoč podpora mentorjev in mentoric, ki jo prejmejo na fakulteti v sklopu mentorskih srečanj in podpora, ki jo prejmejo s strani mentorja oz. mentorice na učni bazi.
12. Študentke bi si želele, da bi se profesorji večkrat postavili v vlogo socialnih delavk, saj bi s tem iz prve roke spoznali uporabo koncepta delovnega odnosa soustvarjanja v praksi, kar bi pripomoglo k njihovem občutku kompetentnosti za uporabo tega koncepta. Študentke menijo, da bi k njihovem občutku kompetentnosti za uporabo koncepta prispeval tudi ogled videoposnetkov, ki bi prikazovali uporabo koncepta.
13. K temu, da se študentke počutijo kompetentne za uporabo koncepta delovnega odnosa soustvarjanja v praksi sta v največji meri prispevala prav temeljna predmeta o tem konceptu, in sicer Vzpostavljane delovnega odnosa in osebnega stika ter Socialno delo z družino. Znotraj teh predmetov so jih najbolj podprle vaje in igre vlog v okviru vaj. Študentk ostali predmeti v okviru študija niso podprli pri tem, da bi se počutile še bolj kompetentne za uporabo koncepta.
14. Kljub temu, da so študentke Fakultete za socialno delo pri določenih modulih pričakovale, da v sklopu modula ne bodo obravnavali koncepta delovnega odnosa soustvarjanja (Duševno zdravje v skupnosti in Socialna pravičnost in vključevanje), so bile študentke z načinom izvedbe modula in prejetim znanjem manj zadovoljne kot študentke, ki so obiskovale modula, ki sta obravnavala tudi koncept delovnega odnosa soustvarjanja (Psihosocialna podpora in pomoč, Socialno delo s starimi).
15. Socialno delo s starimi ljudmi in Psihosocialna podpora in pomoč sta modula, ki imata v učnem načrtu premete, ki vključujejo koncept delovnega odnosa soustvarjanja. Omenjena modula bolj podpreta študentke pri občutku kompetentnosti za uporabo koncepta delovnega odnosa soustvarjanja.
16. Izbran modul na dodiplomskem študiju študentke podpre pri pridobivanju specifičnih znanj za ravnanje v socialnem delu.
17. Študentke, ki na dodiplomskem študiju obiskujejo modul Psihosocialna podpora in pomoč, pridobijo bolj poglobljeno znanje iz delovnega odnosa soustvarjanja.

18. Študentke, ki so obiskovale modul Socialno delo z mladimi, bi si želele spoznati uporabo koncepta delovnega odnosa pri delu z mladimi in otroki.

7. Predlogi

Glede na pridobljene rezultate sem oblikovala naslednje predloge:

1. Za pridobivanje večje kompetentnosti študentk za učenje delovnega odnosa soustvarjanja predlagam, da se ustvarijo videoposnetki, kjer so prikazani pogovori in uporaba njegovih elementov v slovenskem jeziku.
2. V okviru vaj oz. predavanj, na katerih študentke spoznavajo osnove koncepta delovnega odnosa soustvarjanja, predlagam prikaz socialnodelovnega pogovora, kjer je v vlogi socialne delavke izvajalka predmeta.
3. Predlagam, da se v rednih predmetih (še bolj) poudarja vsebine o vzpostavljanju in vzdrževanju delovnega odnosa soustvarjanja. Predlagam tudi integracijo koncepta delovnega odnosa soustvarjanja v več modulskih predmetov, s poudarkom na učenju o vzpostavljanju in vzdrževanju delovnega odnosa s specifičnimi skupinami uporabnikov (npr. na modulu Socialno delo z mladimi: specifike vzpostavljanja delovnega odnosa z otroki in mladimi; na modulu Duševno zdravje v skupnosti: specifike vzpostavljanja delovnega odnosa in uporabe elementov pri delu z osebami s težavami v duševnem zdravju itd.).
4. Predlagam, da se študentke že med študijem še dosledneje spodbuja k redni samorefleksiji o lastnih pristopih dela, vrednotah in praksah uporabe koncepta delovnega odnosa soustvarjanja ter da se še posebej v višje letnike študija v okviru prakse doda naloge, ki spodbujajo tovrstno samorefleksijo.
5. Spodbuda mentorjem in mentoricam na učnih bazah za dosledno uporabo elementov delovnega odnosa soustvarjanja v praksi in spremljanje napredka študentk na učni bazi za uporabo teh elementov v praksi.
6. Predlagam, da profesorji in profesorice v okviru predavanj na Fakulteti za socialno delo študentom predstavijo in skupaj z njimi razmišljajo, kako se lahko v različnih kontekstih naslonijo na posamezne elemente delovnega odnosa. Na učnih bazah pa bi bilo smiselno mentorice in mentorje študentkam še bolj spodbuditi k temu, da skupaj s študentkami reflektirajo rabo posameznih elementov delovnega odnosa v praksi.

7. Redno spremljanje napredka študentov s strani mentorjev in mentorice na fakulteti, redno prebiranje dnevnikov prakse in podajanje konkretnih ter sprotnih povratnih informacij o uporabi koncepta delovnega odnosa soustvarjanja v praksi.

Predlogi za nadaljnje raziskovanje:

8. Izvedba poglobljene raziskave o tem, v kolikšni meri se študentke počutijo kompetentne za vzpostavljanje delovnega odnosa soustvarjanja, v kateri bi sodelovalo več študentk dodiplomskega študija.
9. Izvedba podobne raziskave s študentkami na podiplomskem študiju, osredotočene na raziskavo o tem, kako jih nadaljevanje študija podpre pri večjem občutku kompetentnosti, saj je kar nekaj sogovornic navajalo, da se zaradi nadaljevanja študija počutijo kompetentnejše za vzpostavljanje in vzdrževanje delovnega odnosa soustvarjanja.

8. Viri in literatura

1. Andersen, T. (1994). Reflection on Reflecting with Families. V K. J. Gergen, & S. McNamee (ur.), *Therapy as Social Construction* (str. 54-67). London: Sage.
2. Anderson, H. (2007). The hearth and spirit of collaborative therapy: the philosophical stance – »a way of being« in relationship and conversation. V: H. Anderson, & D. Gehart (ur.), *Collaborative therapy. Relationships and conversations that make a difference* (str. 43–62). New York, London: Routledge.
3. Bezenšek, J. (2007). Nekateri sociološki vidiki (potrebnih) načrtovanih sprememb v izobraževanju za 21. stoletje ter njihovih (ne)slutenih posledic. V: A. Vovk Korže & N. Vihar (ur.). *Priložnosti v izobraževanju z bolonjsko reformo v Sloveniji* (str. 8–17). Maribor: Filozofska fakulteta.
4. Bogo, M. (2010). *Achieving Competence in Social Work Through Field Education*. University of Toronto Press.
5. Bogo, M. (2018). *Social Work Practice : Integrating Concepts, Processes, and Skills: Vol. Second edition*. Columbia University Press.
6. Bogo, M., Katz, E., Regehr, C., Logie, C., Mylopoulos, M., & Tufford, L. (2013) Toward Understanding Meta-Competence: An Analysis of Students' Reflection on their Simulated Interviews. *Social Work Education*, 32(2), 259-273.
7. Boitel, C. R., & Fromm, L. R. (2014). Defining Signature Pedagogy in Social Work Education: Learning Theory and the Learning Contract. *Journal of Social Work Education*, 50(4). Pridobljeno 24. 11. 2023 s <https://doi.org/10.1080/10437797.2014.947161>
8. Boyatzis, R. E. (2008). Competencies in the 21st century. *The Journal of Management Development*, 27(1). Pridobljeno 24. 11. 2023 s <https://doi.org/10.1108/02621710810840730>
9. Brečko, D. (2018). Vseživljenjski razvoj kompetenc. V N. Ličen, & M. Mezgec (ur.), *Sodobne paradigme raziskovanja izobraževanja in učenja odraslih: eseji v počastitev jubileja Ane Krajnc* (str. 107-120). Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete.
10. Center za praktični študij (2022). *Praksa 1*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo. Pridobljeno 27. 6. 2024 s https://www.fsd.uni-lj.si/mma/prirocnik_praksa_1_2223/2022101121291652/

11. Clifford D., & Burke, B. (2007) Competence in Social Work Ethics V K. O'Hagan (ur.), *Competence in Social Work Practice* (str. 75-93). London: Jessica Kingsley Publishers.
12. Constable, R., & Lee, D. B. (2004). *Social Work with Families: Content and Process*. Chicago: Illinois Lyceum Books.
13. CSWE (2015). *Educational Policy and Accreditation Standards*. Pridobljeno 16. 11. 2023 s <https://www.cswe.org/getmedia/23a35a39-78c7-453f-b805-b67f1dca2ee5/2015-epas-and-glossary.pdf>
14. Čačinovič Vogrinčič, G. (2004). *Vzpostavljjanje delovnega odnosa v socialnem delu*. Pridobljeno 23. 10. 2023 s https://www.fsd.uni-lj.si/mma/vzpostavljjanje_delovnega_odnosa_v_sd/2008061113042179/
15. Čačinovič Vogrinčič, G. (2005). Teaching concepts of help in social work: the working relationship. *European Journal of Social Work*, 8(3). Pridobljenon 20. 11. 2023 s <https://doi.org/10.1080/13691450500210707>
16. Čačinovič Vogrinčič, G. (2008a), *Soustvarjanje v šoli: učenje kot pogovor*. Ljubljana: Zavod republike Slovenije za šolstvo.
17. Čačinovič Vogrinčič, G. (2008b). *Socialno delo z družino*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
18. Čačinovič Vogrinčič, G. (2010a). Prispevek socialnega dela v boju proti revščini in socialni izključenosti v šoli. V: M. Slavinec (ur.) *Inovativni ukrepi pri upravljanju pomurske krajine* (str. 22-28). Murska Sobota: Združenje Pomurska akademsko znanstvena unija.
19. Čačinovič Vogrinčič, G. (2010b). Soustvarjanje pomoči v jeziku socialnega dela. *Socialno delo*, 49(4). Pridobljeno 20. 11. 2023 s <https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=af0b093a-0ede-47df-b494-1566e4040bfe%40redis>
20. Čačinovič Vogrinčič, G. (2014). Koncept pomoči v znanosti socialnega dela: soustvarjanje procesa. *Pomurska obzorja*, 1(1). Pridobljeno 20. 11. 2023 s <https://journals.um.si/index.php/pomurska-obzorja/article/view/1833/1573>
21. Čačinovič Vogrinčič, G. (2015). Soustvarjanje pomoči v socialnem delu. *Socialno delo*, 54 (3/4), str. 179-187.
22. Čačinovič Vogrinčič, G., & Šugman Bohinc, L. (2000), Učinkovitost (uspešnost) razgovora v socialnem delu z družino; *Socialno delo*, 39 (3). str. 175–189.

23. Čacinovič Vogrinčič, G., Kobal, L., Mešl, N., & Možina, M. (2008). *Vzpostavljanje delovnega odnosa in osebnega stika*. Fakulteta za socialno delo.
24. Černivec, D. (2015). *Samoocena usposobljenosti študentk in študentov Fakultete za socialno delo* (Diplomsko delo). Pridobljeno z Repozitorij Univerze v Ljubljani.
25. Dragoš, S., Leskošek, V., Petrovič Erlah, P., Škerjanc, J., Humljan Urh, Š., & Žnidarec Demšar, S. (2005). *Krepitev moči*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
26. Drejer, A. (2001). How can we define and understand competencies and their development?. *Technovation*, 21(3). Pridobljeno 24. 11. 2023 s [https://doi.org/10.1016/S0166-4972\(00\)00031-6](https://doi.org/10.1016/S0166-4972(00)00031-6)
27. Drisko, J. W. (2014). Competencies and Their Assessment. *Journal of Social Work Education*, 50(3). Pridobljeno 24. 11. 2023 s <https://doi.org/10.1080/10437797.2014.917927>
28. Eržen, M. (2013). *Kompetence mladinskih delavcev* (Diplomsko delo). Pridobljeno z Repozitorij Univerze v Ljubljani.
29. Fakulteta za socialno delo (2023/2024). *Predstavitveni zbornik*. Pridobljeno 16. 11. 2023 s https://www.fsd.uni-lj.si/mma/fsd_predstavitveni_zbornik_2023_24_1stopnja/2023013108223629/
30. Fakulteta za socialno delo (b.d.-a). *Pogosto zastavljena vprašanja o praksi študentov socialnega dela*. Pridobljeno 4. 7. 2024 s https://www.fsd.uni-lj.si/izobrazevanje/studijska_praksa/informacije/
31. Fakulteta za socialno delo (b.d.-b). *Vzpostavljanje delovnega odnosa in osebnega stika*. Pridobljeno 16. 11. 2023 s https://www.fsd.uni-lj.si/izobrazevanje/dodiplomski-studij/ucni_nacrti/program_1%20_stopnje/2023050914064301/
32. Flaker, V. (2003). *Oris metod socialnega dela: uvod v katalog centrov za socialno delo*. Ljubljana: Skupnost centrov za socialno delo Slovenije, Fakulteta za socialno delo.
33. *Global definition of social work* (2018). Pridobljeno 30. 11. 2023 s <http://ifsw.org/get-involved/global-definition-of-social-work>
34. Golob, Š. (2019). *Kompetence socialnih delavcev in delavk na centrih za socialno delo* (Diplomsko delo). Pridobljeno z Repozitorij Univerze v Ljubljani.
35. Healy, K. (2005), *Social Work Theories in Context: Creating Frameworks for Practice*. Basingstoke, Houndmills.

36. Hitchin, S. (2016). Role-played interviews with service users in preparation for social work practice: exploring students' and service users' experience of co-produced workshops. *Social work education*, 35 (8). Pridobljeno 9. avgust 2024 s <https://www-tandfonline-com.nukweb.nuk.uni-lj.si/doi/full/10.1080/02615479.2016.1221393?scroll=top&needAccess=true#abstract>
37. Hoffman, L. (1994) A Reflexive Stance for Family Therapy. V K. J. Gergen, S. McNamee (ur.), *Therapy as Social Construction* (str. 7-24). London: Sage.
38. Howe, D. (2008). *The emotionally intelligent social worker*. Hampshire, New York: Palgrave, MacMillan.
39. Hudson, J. D. (1997). A model of professional knowledge for social work practice. *Australian Social Work*, 50(3). Pridobljeno 9. avgust 2024 s <https://doi.org/10.1080/03124079708414096>
40. Indrašienė, V., & Sadauskas, J. (2013). Organization of social work practice in community through the aspect of developing learning to learn competence : students' opinions. *Socialinis darbas*, 2013(2). Pridobljeno 17. 11. 2023 s <https://doi.org/10.13165/SD-13-12-2-05>
41. Kodele, T., & Mešl, N. (2015). Refleksivna uporaba znanja v kontekstu praktičnega učenja. *Socialno delo*, 54 (3/4), str. 189-203.
42. Komac, T., Sitar Surič, S., & Smole, M. (2020). Uporaba koncepta soustvarjanja na centrih za socialno delo. *Socialno delo*, 59 (2/3), str. 197-209.
43. Kuusisto, K., Cleak, H., Roulston, A., & Korkiamäki, R. (2022). Learning activities during practice placements: developing professional competence and social work identity of social work students. *Nordic Social Work Research*. Pridobljeno 17. 11. 2023 s <https://doi.org/10.1080/2156857X.2022.2072942>
44. Lüssi, P. (1990). Sistemski nauk o socialnem delu. *Socialno delo*, 29(1/3). Pridobljeno 23. 11. 2023 s <http://www.dlib.si/?URN=URN:NBN:SI:DOC-H6P2GWCR>
45. Manfreda, E. (2012). *Dejavniki uspešnosti delovnega odnosa v socialnem delu* (Diplomsko delo). Pridobljeno z Repozitorij Univerze v Ljubljani.
46. Marc, C., Makai Dimény, D., & Bacter, C. (2019). The social worker-client relationship: difficulties and solutions. *Bulletin of the Transilvania University of Braşov. Series VII, Social Sciences, Law*, 12(2). Pridobljeno 23. 11. 2023 s https://webbut.unitbv.ro/index.php/Series_VII/article/view/1368/1228

47. Mesec B. (1997). *Metodologija raziskovanja v socialnem delu 2*. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.
48. Mesec, B. (1998). *Uvod v kvalitativno raziskovanje v socialnem delu*. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.
49. Mesec, B., & Jurček, A. (2020). Zgodovina in razvoj kompetenc v izobraževanju za socialno delo v Sloveniji. *Socialno delo*, 59(4). pridobljeno 17. 2. 2024 s <https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-UFMBLHPQ/?query=%27contributor%3DJur%C4%8Dek%2C+An%C5%BEE%27&pageSize=25>
50. Mesec, B., Rape, T. (ur.), Rihter, L. (ur.) (2009). *Načrtovanje raziskave: študijsko gradivo za interno uporabo*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
51. Mesec, M. (2015). Praktični študij na Fakulteti za socialno delo. *Socialno delo*, 54(3/4), 239-248.
52. Mešl, N. (2008). *Razvijanje in uporaba znanja v socialnem delu z družino: procesi soustvarjanja teoretskega znanja v praksi*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
53. Mešl, N., & Kodele, T. (2016a). Sodelovalni procesi socialnega dela z družino v skupnosti: krepitev odpornosti družin s številnimi izzivi. V: T. Kodele, & N. Mešl. (ur.) (2016). *Družine s številnimi izzivi: soustvarjanje pomoči v skupnosti* (str. 41-65). Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
54. Mešl, N., & Kodele, T. (2016b). Udejanjanje sodobne doktrine socialnega dela. *Socialno delo*, 55(3). Pridobljeno 23. 11. 2023 s <http://www.dlib.si/?URN=URN:NBN:SI:doc-TD4DT8XA>
55. Pezdirc, M. S. (ur.) (2005). *Kompetence v kadrovske praksi*. Ljubljana: GV Izobraževanje.
56. Poštrak, M. (2015). Koncepti socialnega dela z mladimi. *Socialno delo*, 54(5). Pridobljeno 20. 11. 2023 s <https://www.dlib.si/stream/URN:NBN:SI:DOC-619TMWUA/405a8118-e90c-4e1d-ba8c-73173a7bb703/PDF>
57. Poštrak, M. (2018). Dometi socialno konstruktivističnega modela socialnega dela. *Socialno delo*, 57(2). Pridobljeno 30. 11. 2023 s <https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-RX6OABGG>
58. Poštrak, M. (2022). *Uvod v socialno delo*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
59. Povodnik, N. (2007). Kulturni nesporazumi v socialnem delu. *Socialno delo*, 46(3). Pridobljeno 20. 11. 2023 s <https://www.revija->

socialnodelo.si/mma/Kulturni_URN_NBN_SI_DOC-BXUC236H.pdf/2019012415154533/

60. Rebernak, M. (2019). *Uporaba socialnodelovnih znanj v času pripravnštva v različnih institucionalnih okvirjih* (magistrsko delo). Pridobljeno z Repozitorij Univerze v Ljubljani.
61. Saleebey, D. (2009). *The strengths perspective in social work practice*. Boston: Pearson, Allyn and Bacon.
62. Seabury, B. A. (1976). The contract: uses, abuses, and limitations. *Social Work*, 21(1). Pridobljeno 23. 11. 2023 s <https://www.jstor.org/stable/23711414>
63. Sobočan, A. M. (2011). Etika v socialnem delu. *Socialno Delo*, 50(3). Pridobljeno 20. 11. 2023 s <http://nukweb.nuk.uni-lj.si/login?url=https://www.proquest.com/scholarly-journals/etika-v-socialnem-delu/docview/886553164/se-2>
64. Strašek, M. (2013). *Kompetence mladinskih delavcev in virtualno okolje* (Diplomsko delo). Pridobljeno z Repozitorij Univerze v Ljubljani.
65. Strzinar, D. (2012). Socialno delo z mladostniki v psihiatrični obravnavi. *Socialno Delo*, 51(1-3). Pridobljeno 20. 11. 2023 s <http://nukweb.nuk.uni-lj.si/login?url=https://www.proquest.com/scholarly-journals/socialno-delo-z-mladostniki-v-psihiatricni/docview/1314951745/se-2>
66. Šmid, E. (2021). *Samoevalvacija pridobljenih kompetenc in pripravljenost študentov 4. letnika za poklic socialne delavke/delavca* (Diplomsko delo). Pridobljeno z Repozitorij Univerze v Ljubljani.
67. Teater, B. (2020). *An introduction to applying social work theories and methods*. London: Open University Press.
68. Terglav, N. (2022). *Kompetentnost svetovalnih delavcev v osnovni šoli za delo z učenci s čustvenimi in vedenjskimi težavami* (Magistrsko delo). Pridobljeno z Repozitorij Univerze v Ljubljani.
69. Trevithick, P. (2008). Revisiting the Knowledge Base of Social Work: A Framework for Practice, *The British Journal of Social Work*, 38 (6). Pridobljeno 9. avgust s <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcm026>
70. Vavpotič, S. (2017). *Kompetence socialnih delavcev in delavk v zdravstvu in v šolstvu* (Diplomsko delo). Pridobljeno z Repozitorij Univerze v Ljubljani.
71. Videmšek, P. (2008). Krepitev moči kot temeljno orodje socialnega dela. *Socialno delo*, 47(3/6). Pridobljeno 20. 11. 2023 s <https://www.revija->

72. Videmšek, P., & Kodele, T. (2019). Uporabniška perspektiva v praktičnem usposabljanju na Fakulteti za socialno delo. *Socialno delo*, 58 (¾), str. 255-269.
73. Vidonja, P., & Kustec, K. (2016). Vzpostavitev sodelovanja z družinami v izvirnem delovnem projektu pomoči. V T. Kodele in N. Mešl (ur.), *Družine s številnimi izzivi: soustvarjanje pomoči v skupnosti* (str. 65-77). Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
74. Vries, S. de, & Bouwkamp, R. (1995). *Psihosocialna družinska terapija*. Logatec: Firis.
75. Wilson, G., & Kelly, B. (2010). Evaluating the Effectiveness of Social Work Education: Preparing Students for Practice Learning, *The British Journal of Social Work*, 40 (8). Pridobljeno 9. avgust 2024 s <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcq019>
76. Zabukovec, V., & Podlesek, A. (2010). *Model supervizirane prakse psihologov*. Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete.

9. Priloge

Priloga 1: Merski instrument

VODILO ZA DELNO STRUKTURIRAN INTERVJU

Splošno znanje o delovnem odnosu

1. Kako razumeš koncept delovnega odnosa soustvarjanja v socialnem delu?

RV1: V kolikšni meri se študentke po zaključenem dodiplomskem študiju na Fakulteti za socialno delo počutijo kompetentne za uporabo koncepta delovnega odnosa?

2. Če si predstavlja lestvico, kjer 1 predstavlja zelo slabo znanje in razumevanje, 10 pa najboljše možno znanje, kam bi uvrstila sebe, kako kompetentno se počutiš ob uporabi koncepta delovnega odnosa? Kako bi ocenila svoje znanje?
3. Na kakšen način te koncept delovnega odnosa lahko podpre v praksi?

Konkretno o posameznih elementih

RV2: Kako so študentke v okviru praktičnega učenja uporabljale koncept delovnega odnosa?

RV3: Kako lahko koncept delovnega odnosa podpre študentke pri delu v praksi?

1. Kako razumeš dogovor o sodelovanju?
2. Če pomisliš na svoje praktično usposabljanje v okviru dodiplomskega študija, prosim, opiši primer uporabe tega elementa v praksi?
3. Kako te lahko dogovor o sodelovanju pri sodelovanju z uporabniki v praksi podpre?
4. Kako razumeš instrumentalno definicijo problema?
5. Če pomisliš na svoje praktično usposabljanje v okviru dodiplomskega študija, prosim, opiši primer uporabe tega elementa v praksi?
6. Kako te lahko instrumentalna definicija problema pri sodelovanju z uporabniki v praksi podpre?
7. Kako razumeš element osebnega vodenja?

8. Če pomisliš na svoje praktično usposabljanje v okviru dodiplomskega študija, prosim, opiši primer uporabe tega elementa v praksi?
9. Kako te lahko osebno vodenje pri sodelovanju z uporabniki v praksi podpre?

10. Kako razumeš element etike udeležенosti?
11. Če pomisliš na svoje praktično usposabljanje v okviru dodiplomskega študija, prosim, opiši primer uporabe tega elementa v praksi?
12. Kako te lahko etika udeležенosti pri sodelovanju z uporabniki v praksi podpre?

13. Kako razumeš perspektivo moči?
14. Če pomisliš na svoje praktično usposabljanje v okviru dodiplomskega študija, prosim, opiši primer uporabe tega elementa v praksi?
15. Kako te lahko perspektiva moči pri sodelovanju z uporabniki v praksi podpre?

16. Kako razumeš ravnanje s sedanjostjo?
17. Če pomisliš na svoje praktično usposabljanje v okviru dodiplomskega študija, prosim, opiši primer uporabe tega elementa v praksi?
18. Kako te lahko ravnanje s sedanjostjo pri sodelovanju z uporabniki v praksi podpre?

19. Kako razumeš element znanje za ravnanje?
20. Če pomisliš na svoje praktično usposabljanje v okviru dodiplomskega študija, prosim, opiši primer uporabe tega elementa v praksi?
21. Kako te lahko znanje za ravnanje pri sodelovanju z uporabniki v praksi podpre?

Študij SD

RV5: Kaj bi študentke potrebovale med študijem, da bi se počutile kompetentnejše za uporabo koncepta delovnega odnosa?

1. Na kakšen način si doslej v okviru dodiplomskega študija pridobivala in utrjevala znanje iz uporabe koncepta delovnega odnosa?

katere metode, načine, tehnike poučevanja lahko navedeš kot primer dobre prakse?

2. Kaj bi med dodiplomskim študijem še potrebovala, da bi se počutila še kompetentnejšo za uporabo delovnega odnosa v praksi?

Kako ti lahko pri tem pomaga fakulteta? Katere tehnike, metode, načine poučevanja predlagaš, da se še vključi v program študija, kako? v primeru, da tega sama ne nagovori.

3. Kaj te je pa v okviru prakse podprlo za krepitev kompetenc vzpostavljanja delovnega odnosa, kako, na kakšen način, kaj bi v okviru prakse še potrebovala?

RV4: Kako izbran modul na dodiplomskem študiju študentke podpre pri vzpostavljanju delovnega odnosa ?

4. Kateri modul si obiskovala na dodiplomskem študiju?
5. Kako te je modul podprl pri uporabi koncepta delovnega odnosa soustvarjanja v praksi?

6. Bi mi želela za konec še kaj sporočiti?

25.4.2024

PS2

Splošno znanje o delovnem odnosu

1. Kako razumeš koncept delovnega odnosa soustvarjanja v socialnem delu?

PS2: Ja pač podpora strokovni delavki za njeno delo.

2. Če si predstavlja lestvico, kjer 1 predstavlja zelo slabo znanje, razumevanje in 10 najboljše možno znanje, kam bi uvrstila sebe, kako kompetentno se počutiš ob uporabi koncepta delovnega odnosa? Kako bi ocenila svoje znanje?

PS2: Za koncept? 8.

A: Bi mi prosim malo obrazložila to oceno, kako si prišla do 8?

PS2: Amm tko se mi zdi, da itak ful velik govorimo o tem pa velik mam tko prakse, da vseen nisem pa na ravni profesorjev, k so pa 10 pa ideal tega. Mislim, da mi je zdej že bolj naravno, kot mi je bilo prej. Se mi ne zdi več tolk umetno pa sem že ponotranjila ta koncept, ampak vseeno pa ni čist tko da mi je avtomatski.

3. Na kakšen način te koncept delovnega odnosa lahko podpre v praksi? Že prej si rekla, da je podpora strokovni delavki za delo.

PS2: Kako te lahko podpre? Ja, amm.. Tko že na začetku z dogovorom o sodelovanju, najbolj pomemben je ta del, da opredeliš vloge, opredeliš pričakovanja in da se lahko tekom srečanj vedno vrneš nazaj, ja v dogovoru smo se pa zmenil to pa to pa to pa da lahko dogovor obnavljaš tko. Pol to da maš v mislih zmerej pač da ti nimaš nadzora nad ljudmi, da ne moreš ti sam pričarati nekih čarobnih rešitev, ampak, da mora bit zmerej v odnosu soustvarjanje, seprav da si porazdeliš na nek način moč, odgovornost maš kot strokovni delavec, nimaš pa odgovornosti zato, da bo uporabnik sam tudi motiviran oziroma ja, da si porazdeliš am, da ni vse na tebi no.

Konkretno o posameznih elementih

1. Če greva zdej kr konkretno po posameznih elementih. Kako razumeš dogovor o sodelovanju?

PS2: Amm kot ta nek začetni, uvodni ritual, kjer pač uporabnika spoznaš pa on tebe spozna pa, kokr sm prej rekla, opredeliš svojo vlogo, njegovo vlogo, pričakovanja.

2. Če pomisliš na svoje praktično usposabljanje v okviru dodiplomskega študija, prosim, opiši primer uporabe tega elementa v praksi?

PS2: V prvem letniku na praksi sem ga uporabljala, v vrtcu k sm bla na praksi s fantkom, pa je blo zlo tko bežno, v bistvu niti ni blo tok strukturirano, ker nisem niti vedla kaj je to, pol je bla taka situacija pač, da se mi je zdel če bi z otrokom tko prstopla “moja vloga je to pa to pa to” da niti, bi morala biti bolj kreativna. Pol v 2. letniku amm sm delala z učenko, ki je bla v 5. razredu tkt sm pa že lahko pač “moja vloga je to pa to pa to, tvoja vloga je to pa to pa to” amm pol v 3. letniku nisem imela uporabnika s katerim bi kontinuirano sodelovala in je blo v bistvu prakso ful pod vplivom tud amm kovida, ker sem bila v domu za stare tko da nism niti tok mela stikov, sem pa opazvala pač pr mentorci, ki pa ni sklepala dogovora o sodelovanju ker so vsi sestanki tko zlo ammm zlo tko, kako bi rekla? Ona je mela zlo tako držo, da je blo sam pač zto smo tuki, nardimo to klukca, ni blo, odnosno vodenje, ampak se zlo tko, ni blo dogovora o sodelovanju. V 4. letniku pa sm bla na praksi tud v osnovni šoli pa sm v bistvu z vsakim učencem ki je pršu, pa sva delala učno pomoč bi pa zmeri znala dogovor o sodelovanju v smislu “ko me rabiš, mi poveš to” al pa “učiteljica ti je rekla da morva dons nardit to pa to pa to” kako se bova tega lotla, tko da je blo v bistvu pol vsakič na vsakem srečanju samo osveženo tist kar sva se zmenila že prej.

3. Kako te lahko dogovor o sodelovanju pri sodelovanju z uporabniki v praksi podpre?

PS2: Pomaga ti pr tem, da amm mogoče postaviš meje v odnosu amm v tem na kakšn način, kakšn je sploh odnos mmm, kaj še? Ja pač opredelit tvojo vlogo, vlogo uporabnika

A: Sej to si že pr prumu omenjala, pr delovnem odnosu, da se vedno lahko vrneš nazaj.

4. Kako razumeš instrumentalno definicijo problema?

PS2: Amm, da uporabnik al pa več uporabnikov v delovnem odnosu v bistvu pove svoje videnje oziroma tisto na čem on želi delat.

5. Če pomisliš na svoje praktično usposabljanje v okviru dodiplomskega študija, prosim, opiši primer uporabe tega elementa v praksi?

PS2: Ne, večinoma je blo že tko, da pač so bli do mene večinoma učenci k sm največ bla na osnovni šoli, pršli že s tem pač z neko oznako z nečem pač, “tukej je, treba ga je popravt” ni blo pa tko, da bi sicer sem pol tud tko bl ok ampak zakaj, nevem zakaj si pršu? “Ker je ta učiteljica tko pa tko rekla” ok ampak pač kaj pa je dejansko blo, tko zde sicer ni glih tko ampak recimo

je nek poskus tega, da bi dobila uporabnikovo oziroma učenčevo instrumentalno definicijo problema.

6. Kako te lahko instrumentalna definicija problema pri sodelovanju z uporabniki v praksi podpre?

PS2: Amm ja pač, da vidš kaj je uporabniku pomembno, i guess? Če je na tej stopnji, da lahko to sam pove oziroma da pač tud sam vidi težavo. Če ne pa pač recimo, če je nek družinski sistem al pa uporabniški sistem, če jih je več pa tko tud, da vsak pove svojo definicijo, svojo instrumentalno definicijo problema in, da lahko pol skupaj nekak neko skupno oziroma da vidmo, ke se srečamo. Pa tud to da pač tud socialna delavka pove svojo instrumentalno definicijo problema oziroma, ja pač tud prispeva k temu.

7. Kako razumeš element osebnega vodenja?

PS2: Tko kot pač osebno udeleženosť socialne delavke, da se zlo osebno odziva na to kar se v odnosu dogaja predvsem tukej in zdey, pa, da ni samo tm kot neka pač uradna oseba al pa nekdo k izvaja nek nadzor ampak, da pač res se pridruži uporabniku mmmm tud, da pokaže svoja čustva, svojo človeškost?

8. Če pomisliš na svoje praktično usposabljanje v okviru dodiplomskega študija, prosim, opiši primer uporabe tega elementa v praksi?

PS2: Osebno vodenje se mi zdi, da itak pač sem kot oseba taka, da zlo itak se osebno na vse odzivam tko, da mmm pomoje je to ful ponotranjeno. Ampak tega na praksi neki ful nism uporabljala, k se mi je vseen zdel, da morm nost tko pač tko recimo, da bi neki ful pokazala svoja čustva al pa tko da bi izrazila svojo stitsko, k se mi zdi, da nemorm ostt nekak profesionalna oziroma pač, da če bom pokazala, da me je nekj ful v stisko spravl, da je to tko pač kokr en tak minus, tud pr mentorci na primer aveš tko pač, da tkt pa recimo kokr sm, pa kokr pač je en učenc mel ful take težke okoliščine doma, k mu je bratec umrl in tko in pol je v glavnem bla cela štala, to zdj, je blo zelo pestro in je blo tko pol, da svetovalna delavka pa ful tega ni razumela in pol je poklicala mami na sestank, ker se je ta učenc ful, ful je bil nemirn med poukom no. In pač ji ni nč tko na začetku rekla nevem, moje sožalje al pa, js nism vedla da mu je bratec umrl in pol nakonc sestanka tko k je bla ona tko pač, zdj sm ful zašla. No v glavnem, long story short, k se me je neki ful dotaknilo in pač ja nism mogla več skrivat. In sm bla tko res na robu joka ampak sm bla tko pač res, zadrži se to pač ni v redu. In je bla tko moja mentorca, da se men itak vsi smiljo, da pač itak in sam bla tko “ja sej se mi pač res ampak” .

A: Seprav te, mislm ni te “judgala” ampak tko te je

PS2: me je judgala, in pol je to večkrat tekom prakse ponovila, da sm preveč..

A: Čustvena?

PS2: Čustvena ja.

A: Ker letnik je bil to?

PS2: Četrtri. In pol sm bla mogoče tko, da ni lih profesionalno, če se čustveno preveč odzivam. Ampak to še vedno ne vem, kaj je prov.

9. Kako te lahko osebno vodenje pri sodelovanju z uporabniki v praksi podpre?

PS2: Ja, ker se uporabniku res približaš, ker če ti pač skos zavzemaš neko držo strokovnega delavca, ki se ne odziva na to, kar se dogaja, ki pač ma ful trdo kožo, k se ga nič ne dotakne, zgubiš uporabnika. Ker si robot in ljudje, ki pa so v stiski, pa večinoma potrebujejo oporo pa nekoga, ki reče "ej res maš ful sranja".

10. Kako razumeš element etike udeležnosti?

PS2: Da poskrbiš, da je čimveč oseb k so prisotne, ne nujno samo, da je problem povezan z njimi, ampak tud tko, da bi lahko uporabnika podprle pri reševanju njegovga problema, da so vključeni na srečanju, al dolgoročno, ne vem če ma težave s financami, kdo ga lahko podpre ne vem na CSD, kdo ma denarno socialno pomoč. Da je čimveč razvejana ta mreža pomoči.

11. Če pomisliš na svoje praktično usposabljanje v okviru dodiplomskega študija, prosim, opiši primer uporabe tega elementa v praksi?

PS2: Tko, da bi prou jst uporabljala, ne. Ampak se mi zdi, da se to ful uporablja.

A: A si bla kje zraven, k se je to uporabljal?

PS2: Ammm MDTji se mi zdijo primer etike udeležnosti. To mogoče res nisem bla tolk.

12. Kako te lahko etika udeležnosti pri sodelovanju z uporabniki v praksi podpre?

PS2: Da poskrbiš, da imajo, če imajo vsi v procesu zagotovljen glas, da so tud pač vsi slišani in da vsi... Ja pač da so vsi enako pomembni. Tko kakšno izkušnjo nudiš uporabnikom, oziroma uporabniškemu sistemu.

13. Kako razumeš perspektivo moči?

PS2: Da dvigaš uporabnika, da ga "buildaš", da ga krepiš pa da poudarjaš njegove dobre lastnosti, tisto kar mu gre ja.

14. Če pomisliš na svoje praktično usposabljanje v okviru dodiplomskega študija, prosim, opiši primer uporabe tega elementa v praksi?

PS2: To sem pa največ uporabljala. Zato ker pri učni pomoči je ful tko, da je slab na področju matematike, angleščina mu gre pa ful dobr in pol s tem, k mu govoriš, ja ampak angleščina ti pa gre, recimo če ma sploh, če ma zlo tko slabo samozavest alpa slabo zaupanje vase, ker mu ne gre matematika, slabo mnenje o sebi. Pol ful krepíš to, da mu gre angleščina, ampak hkrati pa tud poudarjaš, okej, če se lahko naučiš angleščino, se lahko tud matematiko. Z več truda seveda. In pol dobi 2 in ti to 2 ful hypaš. In pol dobi 3 in aha vidiš, da se da. Tko res da zmeri tko pač, da iščeš njegove vire moči. Pa gradiš.

15. Kako te lahko perspektiva moči pri sodelovanju z uporabniki v praksi podpre? Kje ti pomaga?

PS2: Kako te lahko podpre? Da zmeri vidiš uporabnika, kot nekoga, ki ima potenciale, kot nekoga, ki lahko. Pač, ki ima v svojem življenju že neke osnutke alpa neke zametke recimo, pač tko, da ne greš v neko brezupno stanje, kjer vidiš, kolk je grozn, ampak tud iščeš, kaj je dobr. In kako lahko to kar je dobr, še povečaš.

16. Kako razumeš ravnanje s sedanjostjo?

PS2: Da ohranjaš fokus na tukaj in zdaj, da te ne preplavi preteklost in kolk slabega se je uporabniku zgodilo in kako ima on tragično življenjsko zgodbo in da ne greš tud v to, da bo enkrat tud ful dober in kako bo enkrat tud ful lepo vse in kako teh težav ne bo več, ampak da ostaneš tukaj in zdej. Okej, zdej se je zgodil to pa to pa to in v tem trenutku je tko, kokr je in kaj lahko zdej iz tega, kar se dogaja ven potegnemo, alpa tko da preteklost pa prihodnost zlo pazljivo ravnaš s tem, največji fokus pa ohranjaš v tukaj in zdaj.

17. Če pomisliš na svoje praktično usposabljanje v okviru dodiplomskega študija, prosim, opiši primer uporabe tega elementa v praksi?

PS2: Zdej tko, da bi ful načrtno, da bi bla tko okej gremo ravnanje s sedanjostjo, to prou ne. Ne, da bi se spomnila, da bi tko prou ne. Se mi zdi, da to vesčas delaš, da če nekoga ful potegne v to, kar je blo, ga probaš mal bl vlečt v sedanjost, ampak tko nimam pa zdej prou specifičnega primera.

A: Pa niti zraven nisi bla, da bi kdo vodil pogovor in bi to uporabljal?

PS2: Ne, da bi blo prou res izrazito pa da bi mi ostal v spominu ne.

18. Okej, kako misliš, da te ta element lahko podpre v praksi?

PS2: Ja lih tko, da recimo uporabniku, k je mel ful tragično življenjsko zgodbo, da nekaj ja da mu priznaš to tragično življenjsko zgodbo, vseen pa tud rečeš "okej, ampak zdej sva pa tukaj in zdej morva nekaj se pogovarjat o tem, kaj boš zdej ne samo o tem, kaj je bilo, alpa kaj se je zgodil". Tko recimo.

A: Kaj pa to recimo nrđi v vajinmu odnosu?

PS2: Se mi zdi, da če se fokusiraš na tukaj in zdaj, oziroma ne, če se fokusiraš na preteklost, se loh ful s tem ukvarjaš, ampak s tem ni sprememb, ker se je že zgodil in je že mimo. Če si pa v sedanjosti, se pa lahko spremembe začnejo dogajati, oziroma ma uporabnik moč. Za tist, kar je pa blo pa uporabnik nima več moči in če se ti ful s tem ukvarjaš, kaj bi lahko bilo alpa zakaj pa nisi tega pa unga, pol loh ful nekaj še poglobiš njegovo stisko, če mu pa rečeš "okej, ja to vse se je zgodil, ampak kaj boš pa zdej, kaj pa lahko zdej nrđiš?". Je pa tko, kokr da ma on spet mal tko v rokah vse, kako se bo njegovo življenje odvijalo.

19. Okej, še zadnji element znanje za ravnanje. Kako tega razumeš?

PS2: To pa razumem kot pač, kot strokovni delavec imaš neko znanje, neko teorijo in da to, kar veš pač podeliš z uporabnikom. To je tko da na primer k sm delala z učenci k majo disleksijo alpa ADHD je lahko tko, da pač oni niti ne vejo, zakaj so nemirni, alpa zakaj jim črke plešejo. In se mi je tko že dostkrat zgodil, da niti niso vedl, da recimo vejo, da majo ADHD. Ampak so bli pa sam tko, "ja zato ker mi ne gre, alpa ker se težko fokusiram". In pol sm jim recimo povedala, kaj je ADHD in so bli pol tko "a jst mam to?" in mi je blo jaa, ampak ni tok ta ADHD, ta nalepka tolk pomembna, ampak to, da razumejo, da njihovi možgani drugač delajo. In pač niso tok oni krivi, tko ful se mi zdi, da majo ta občutek krivde "pa zakaj jst ne morem pri miru sedet?", ampak če pa otrok ve, da njegovi možgani drugače delajo in je pač nemiren, ker so drugačne povezave, tko mal ga razbremeni, mal je loh tko "okej ni sam pač na men, dejansko mam neko zdravstveno stanje, alpa neke drugačne a veš kaj mislim?

A: Ja razumem te ja.

PS2: Alpa pri disleksiji na primer, da pač bojo ful težko bral ne vem, črne črke na belem papirju, lažje bojo pa tm, kjer je več kontrasta, na rumenem papirju črne črke. Tko v tem smilu.

A: Da jim to razložiš..

PS2: Ja, alpa recimo pri eni puncu, k se je ful soočala s tesnobo pa paničnimi napadi, pa sva pol tko mal pogledali tehnike sproščanja, k jih ni poznala. Tko pač, da neko znanje k ga maš, z namenom, da bi mu pomagal pri njegovem problemu.

20. Kako te lahko znanje za ravnanje pri sodelovanju z uporabniki v praksi podpre?

PS2: Ammm pač pri tem, k ga podpreš pri tem ko on rešuje svoj problem, da mu ponudiš neke tehnike alpa razumevanje tega, kar se mu dogaja tko.

A: Pa si si že prej rekla, da to pomaga pri razbremenitvi uporabnika.

PS2: Ja.

Študij SD

1. Okej, če greva zdej mogoče na študij. Na kakšen način si doslej v okviru dodiplomskega študija pridobivala in utrjevala znanje iz uporabe koncepta delovnega odnosa?

PS2: Prek teh nalog, k se mi zdi, da so bila skozi vsa 4 leta ful vezana na koncept delovnega odnosa soustvarjanja, v bistvu je blo skos neki tko perspektiva moči uporabnika, na začetku pri Vzpostavljanju delovnega odnosa, pol pri Socialnem delu z družino pol na modulu pa pri vseh modulskih predmetih, Rešitvi usmerjeno, kaj je že res uno Skupinsko delo z izrazno ustvarjalnimi sredstvi pa kaj je še aha pa Dialoški pristopi ammm. Tko res povsod se mi zdi, večinoma, da je fokus na delovnem odnosu.

A: Okej, maš kkšno metodo, način, tehniko poučevanja, za katere bi rekla, da je bla ful dobra praksa poučevanja, da si ful odnesla od tega? Da bi dala neko potrditev faksu, da to so pa dobr nrdil?

PS2: Ammmm.

A: Mislim, sj omenjala si te naloge...

PS2: Pač ja, te naloge, ampak da bi pa rekla, da je blo kej ful vau pa ne bi rekla nič. Lih kontra kkšne naloge so mi ble tko odveč.

2. Kaj bi tekom dodiplomskega študija še potrebovala, da bi se počutila še bolj kompetentno za uporabo delovnega odnosa v praksi? A maš občutek, da je blo to kar je blo perfect in to je to?

PS2: Pač velik je blo pisanja o tem, da si moral ne vem neki kar se je na praksi zgodil, da si mogul na teh konceptih razčlent pa to, da bi pa rabla še kej več.... Ne vem, več demonstracij spretnosti. Ker smo sam enkrat mel un pogovor k je Gabi vodila v prvem letniku, tko da mogoče ne vem, če bi blo še kej kasnej, ne vem v 3. alpa 4. Sicer na modulu smo mi mel tega dost,

ampak ostali moduli pa se niso s tem ukvarjal in bi blo zato smiselno še pri kakšnem predmetu to delal.

A: Sj lahko tud o modulu kle govoriš.

PS2: O svojem? Ja mi smo mel ful velik..

A: Če ti je to pomagal, lahko tud o tem...

PS2: Ja mi smo mel ful veliik. Pri Dialoškem pristopu smo mel ful fokus na delovni odnos soustvarjanja in mi je blo ful fajn k je profesorca skos primerjala ne vem k rešitvi usmerjen pa narativno, čeprou smo mel ful mal znanja, ampak ekstarnalizacijo smo pa že poznal. Pa tko koncept delovnega odnosa soustvarjanja in je blo tko ful kok je koncept delovnega odnosa soustvarjanja tko skupek vse teh, tko da je res ful na široko zastavljen, hkrati pa ful, precej avtonomije še omogoča socialni delavki.

3. Kaj te je pa v okviru prakse podprlo za krepitev kompetenc vzpostavljanja delovnega odnosa,

PS2: Ammmm.

A: A je blo kej, al bi od prakse še kej rabila?

PS2: Ne se mi zdi, da je bilo v redu. Se mi zdi tud da na mentorskih sem tko recimo, če nisem vidla, kako bi lahko kej nrdila, da sem na mentorskih prejela precej podpore, da sem pol našla način, kako bi pa lahko kkšn koncept uporabila. Se mi zdi kr dobr zastavljena praksa, da lahko res spoznaš, pa da res tud sam izkusiš, kako je vzpostavljat, pa kako te elemente vključevat. Prou specifično v vrtcu, kolk morš bit iznajdljiv, tud v šoli, kako morš nekaj v učno pomoč notr skrit perspektivo moči.

4. Kateri modul si obiskovala na dodiplomskem študiju?

PS2: Psihosocialna podpora in pomoč.

5. Sej si že prej mal navrgla, ampak kako te je sam modul podprl pri uporabi koncepta delovnega odnosa soustvarjanja v praksi?

PS2: Se mi zdi, da morš bit ful vseen iznajdljiv, k iščeš načine, kako se uporabniku pridružit in ker je bilo na modulu res tolk fokusa na tem vzpostavljanju odnosa pa na tem, kako se sploh pogovarjat z uporabnikom an, da sm res te dialoške spretnosti pridobila tko, kakšna vprašanja postavljat, k odpirajo prostor za pogovor, kako ne vem, kako povedat alpa izrazit svojo nemoč, tko res v tem smislu, ja te dialoške spretnosti pa pol tud to poglobljeno znanje k rešitvi

usmerjenega pristopa se prav spet te spretnosti k pridejo k rešitvi usmerjenem pristopu. Fokus stran od problema, ampak k rešitvi pa tko. Ja to je zdej na dodiplomskem. Pol je pa to to.

A: A bi od modula še kej rabila? Al si velik odnesla?

PS2: Tko odnesla sem res ful velik, bi pa itak loh, bi si želela še več, da bi blo še več modulskih predmetov, k bi pa ne vem, tko še kkšn drug pristop mogoče, k bi vseen lahko pol elemente tega drugega pristopa, k bi bil kkšn drug ne vem, Geštalt alpa kej tko, da bi pol še te elemente loh v koncept delovnega odnosa. Da bi obogatila še ta koncept delovnega odnosa soustvarjanja.

6. Bi mi želela za konec še kaj sporočiti?

PS2: Ne.

Priloga 3: Primer kodiranja ML2

Oznaka	Odgovor	Tema	Kategorija	Pojem	Nadkategorija
ML2-1	Mhm, jst ga razumem, kot nek odnos med uporabnikom pa socialnim delavcem,	Razumevanje koncepta	Delovni odnos	Odnos med socialno delavko in uporabnikom	
ML2-2	k ns usmerja pol v iskanje rešitev za problem uporabnika.	Razumevanje koncepta	Delovni odnos	Iskanje možnih rešitev	
ML2-3	Kle se mi zdi pomembno, da temelji na nekem spoštovanju	Razumevanje koncepta	Delovni odnos	Spoštovanje	
ML2-4	na neki empatiji,	Razumevanje koncepta	Delovni odnos	Empatija	
ML2-5	pa da se upošteva uporabnikove potrebe.	Razumevanje koncepta	Delovni odnos	Upoštevanje uporabnikovih potreb	
ML2-6	Pa da izhaja iz uporabnika.	Razumevanje koncepta	Delovni odnos	Izhajaš iz uporabnika	
ML2-7	Js bi se dala neke do 6.	Ocena kompetentnosti	Delovni odnos	6	Modul socialno delo z mladimi
ML2-8	Zarad tega ker ene elemente znam zelo dobro uporabljat,	Občutek kompetentnosti	Delovni odnos	Zna uporabljati določene elemente	Modul socialno delo z mladimi
ML2-9	se mi zdi, da jih bl spontano že uporabljam.	Občutek kompetentnosti	Delovni odnos	Spontana uporaba elementov	Modul socialno delo z mladimi
ML2-10	Eni elementi pa ubistvu jih ne znam iz teorije prenest v prakso.	Občutek kompetentnosti	Delovni odnos	Ne zna prenesti iz teorije v prakso	Modul socialno delo z mladimi
ML2-11	Al jih prilagajam	Občutek kompetentnosti	Delovni odnos	Prilagajanje elementov	Modul socialno delo z mladimi
ML2-12	alpa jih sploh ne uporabljam k sodelujem z uporabniki.	Občutek kompetentnosti	Delovni odnos	Ne uporablja elementov v praksi	Modul socialno delo z mladimi
ML2-13	Ubistvu pri pogovoru z uporabniki.	Uporabnost koncepta	Delovni odnos	Pomoč pri pogovoru z uporabniki	Podpora socialni delavki
ML2-14	Da uporabljam različne elemente v delovnem odnosu.	Uporabnost koncepta	Delovni odnos	Uporaba različnih elementov	Podpora socialni delavki
ML2-15	Ammm, pa mogoče mi tud da ustvarim varen prostor z uporabnikom.	Uporabnost koncepta	Delovni odnos	Varen prostor	
ML2-16	Amm da je to nek pisni	Razumevanje koncepta	Dogovor o sodelovanju	Pisni sporazum	
ML2-17	alpa ustni sporazum z uporabnikom,	Razumevanje koncepta	Dogovor o sodelovanju	Ustni sporazum	
ML2-18	kjer opredeliš neke cilje,	Razumevanje koncepta	Dogovor o sodelovanju	Opredelitev ciljev	
ML2-19	pričakovanja,	Razumevanje koncepta	Dogovor o sodelovanju	Opredelitev pričakovanj	
ML2-20	namene sodelovanja.	Razumevanje koncepta	Dogovor o sodelovanju	Opredelitev namena	
ML2-21	Pa da tudi opredeliš z uporabnikom nek časovni okvir, da bosta sodelovala.	Razumevanje koncepta	Dogovor o sodelovanju	Časovni okvir	

ML2-22	Pa pomembno je da uporabnik pove,	Razumevanje koncepta	Dogovor o sodelovanju	Vključitev uporabnika	Naloga socialne delavke
ML2-23	da je slišan njegou glas v pogovoru.	Razumevanje koncepta	Dogovor o sodelovanju	Uporabnikov glas	
ML2-24	Pa da opredelita svoje vloge,	Razumevanje koncepta	Dogovor o sodelovanju	Opredelitev vlog	Vloge
ML2-25	neke odgovornosti,	Razumevanje koncepta	Dogovor o sodelovanju	Opredelitev odgovornosti	
ML2-26	pričakovanja.	Razumevanje koncepta	Dogovor o sodelovanju	Opredelitev pričakovanj	
ML2-27	Najbolj konkreten dogovor k sm ga izvedla je biu vrjetn v drugem letniku,	Primer uporabe	Dogovor o sodelovanju	V drugem letniku	
ML2-28	k sm delala z uporabnikom s težavami v duševnem zdravju.	Primer uporabe	Dogovor o sodelovanju	Uporabnik s področja duševnega zdravja	Opis uporabnikov
ML2-29	Takrat sm bla na podpisu tega dogovora o sodelovanju skupi z mentorico.	Primer uporabe	Dogovor o sodelovanju	Skupaj z mentorico	
ML2-30	Ona je ubistvu pripravlja en tak list in ga skopirala,	Primer uporabe	Dogovor o sodelovanju	Vnaprejšnja priprava	
ML2-31	kjer je napisala kakšna je vloga,	Primer uporabe	Dogovor o sodelovanju	Opredelitev vlog	Vloge
ML2-32	kakšn je namen sodelovanja	Primer uporabe	Dogovor o sodelovanju	Opredelitev namena sodelovanja	
ML2-33	in smo ga ubistvu vsi podpisali.	Primer uporabe	Dogovor o sodelovanju	Podpis dogovora	
ML2-34	Se mi zdi da, ne vem, mogoče uporabnik ni glih tolk razumel, zakaj sm pol js tm.	Primer uporabe	Dogovor o sodelovanju	Uporabniki ne razumejo	
ML2-35	Na nek način, da je bil nek posrednik med nama pri tem dogovoru. K ga nism js konkretno nrdila z njim.	Primer uporabe	Dogovor o sodelovanju	Ni sama izvedla dogovora	
ML2-36	Ampak sma ga midva sam podpisala.	Primer uporabe	Dogovor o sodelovanju	Podpis dogovora	
ML2-37	In pol se je začelo sodelovanje. V bistvu sva se pol midva družla. Je bla še sošolka zraven, ker sva meli istega uporabnika in pol smo se družli in ammm on je nama razlaga svojo življenjsko zgodbo in to je to.	Primer uporabe	Dogovor o sodelovanju	Druženje z uporabnikom	Namen sodelovanja
ML2-38	Ubistvu zato je bil tud to problem, ker ga midve pol nisva sami še naredli, ker je on potem naju tretiru kot neki prijateljci in naju je vsakodnevno klical, kdaj gremo na kavo.	Primer uporabe	Dogovor o sodelovanju	Tretiral kot prijateljico	Slaba izkušnja
ML2-39	Tak da nisva meli tiste meje v vlogi in bi nama blo mogoče lažje, če bi ga sami z njim vzpostavili.	Primer uporabe	Dogovor o sodelovanju	Ni bilo meje med vlogami	Slaba izkušnja

ML2-40	Ker drugač sm pač z otroci sodelovala skoz	Primer uporabe	Dogovor o sodelovanju	Delo z otroki	Opis uporabnikov
ML2-41	in takrat konkretno pa nism tega dogovora naredla.	Primer uporabe	Dogovor o sodelovanju	Pri delu z otroki ne izvaja dogovorov	
ML2-42	Mhm, glih pri tem, kako začet sodelovanje.	Uporabnost koncepta	Dogovor o sodelovanju	Vzpostavitev stika	Podpora socialni delavki
ML2-43	Da ve in uporabnik in js, kaj je namen sodelovanja,	Uporabnost koncepta	Dogovor o sodelovanju	Jasen namen sodelovanja	
ML2-44	kaj je najina vloga,	Uporabnost koncepta	Dogovor o sodelovanju	Jasnost vlog	
ML2-45	tud neke v mojem primeru, da se neke meje postavijo,	Uporabnost koncepta	Dogovor o sodelovanju	Postavljanje mej	
ML2-46	da ni glih to prijateljski odnos na nek način. Pa da zavaruješ uporabnika in sebe, ker on me je tretiru kot prijateljco dejansko. Če ni vedu, zakaj sm js tam drgač.	Uporabnost koncepta	Dogovor o sodelovanju	Strokovni odnos	
ML2-47	Da opredeli uporabnik svoj problem in pa,	Razumevanje koncepta	Instrumentalna definicija problema	Uporabnik definira problem	
ML2-48	kake cilje želi doseči z najinim sodelovanjem.	Razumevanje koncepta	Instrumentalna definicija problema	Določitev ciljev	
ML2-49	Se mi zdi pa pomembno, da se pri tem konkretnem konceptu usmerimo na neko iskanje rešitev tega problema,	Razumevanje koncepta	Instrumentalna definicija problema	Iskanje rešitev	
ML2-50	da se ne tak osredotočamo direkt na problem	Razumevanje koncepta	Instrumentalna definicija problema	Ne osredotočamo na problem	Naloga socialne delavke
ML2-51	pa da soustvarjamo z uporabnikom.	Razumevanje koncepta	Instrumentalna definicija problema	Soustvarjanje	
ML2-52	Da nam on pove to svojo zgodbo.	Razumevanje koncepta	Instrumentalna definicija problema	Uporabnik pove svojo zgodbo	
ML2-53	Ammm ja, zdej, da konkretno, da bi js uporabnika vprašala, kaj je tvoj problem nisem tega uporabljala. Pa tud on ni nikol reku, zdej to je moj problem, zarad tega sodelujeva, to ne.	Primer uporabe	Instrumentalna definicija problema	Ne direktno vprašanje	
ML2-54	Ampak tk skoz sodelovanje mogoč,	Primer uporabe	Instrumentalna definicija problema	Raziskovanje skozi sodelovanje	
ML2-55	da sma ugotovila, kaj je namen sodelovanja.	Primer uporabe	Instrumentalna definicija problema	Opredelitev namena sodelovanja	
ML2-56	V prvem letniku k sm mela učno pomoč je biu ubistvu to njen problem tam, učenje angleščine. Amm ja to.	Primer uporabe	Instrumentalna definicija problema	Učna pomoč	Namen sodelovanja

ML2-57	Pa pri sodelovanju s tem uporabnikom na področju duševnega zdravja, krepitev socialne mreže,	Primer uporabe	Instrumentalna definicija problema	Krepitev socialne mreže	Namen sodelovanja
ML2-58	ubistvu to bolj spoznaš skozi namen sodelovanja.	Primer uporabe	Instrumentalna definicija problema	Spoznaš skozi namen sodelovanja	
ML2-59	Ne pa da bi konkretno mi uporabnik povedal, to je moj problem.	Primer uporabe	Instrumentalna definicija problema	Ne direktno vprašanje	
ML2-60	Mhm, da mi uporabnik pove svojo stisko, svojo zgodbo,	Uporabnost koncepta	Instrumentalna definicija problema	Uporabnik pove svojo zgodbo	
ML2-61	da ga js kot nek zaveznik	Razumevanje koncepta	Instrumentalna definicija problema	Socialna delavka v vlogi zaveznika	
ML2-62	poslušam	Razumevanje koncepta	Instrumentalna definicija problema	Poslušanje	Naloga socialne delavke
ML2-63	pa sodelujem skup z njim,	Razumevanje koncepta	Instrumentalna definicija problema	Sodelovanje z uporabnikom	
ML2-64	da si ustvarima neke cilje glede na ta problem, ki mi ga je povedal.	Razumevanje koncepta	Instrumentalna definicija problema	Določitev ciljev	
ML2-65	Ubistvu namen sodelovanja.	Razumevanje koncepta	Instrumentalna definicija problema	Namen sodelovanja	
ML2-66	Mhm, da so to neke moje sposobnosti pri vodenju pogovora.	Razumevanje koncepta	Osebno vodenje	Sposobnosti socialne delavke	
ML2-67	Recimo samozavest,	Razumevanje koncepta	Osebno vodenje	Samozavest	
ML2-68	empatija.	Razumevanje koncepta	Osebno vodenje	Empatičnost	
ML2-69	Da dam nek svoj delček v pogovor,	Razumevanje koncepta	Osebno vodenje	Delček sebe	
ML2-70	da znam ubesedit svoje misli,	Razumevanje koncepta	Osebno vodenje	Ubesediti svoje misli	
ML2-71	svoje občutke pri kaki težki zgodbi, v pogovoru.	Razumevanje koncepta	Osebno vodenje	Ubesediti svoje občutke	
ML2-72	Pa recimo amm, ko se pogovarjamo o soustvarjanju, se mi zdi gluh ta element nek tak pomemben	Razumevanje koncepta	Osebno vodenje	Pomemben element	
ML2-73	da daš ti del sebe, ane kot nek ane.	Razumevanje koncepta	Osebno vodenje	Delček sebe	
ML2-74	Ja. Se mi zdi, da ta element uporabljáš skoz celotno prakso.	Primer uporabe	Osebno vodenje	Pogosta uporaba elementa	
ML2-75	Vsaj js sem ga tak spontano, da se ne zaveš.	Primer uporabe	Osebno vodenje	Spontana uporaba	
ML2-76	Ammm se mi zdi, da če sem res aktivno poslušala	Primer uporabe	Osebno vodenje	Aktivno poslušanje	
ML2-77	pa sodelovala z uporabnikom, da se me je njegova zgodba dotaknila.	Primer uporabe	Osebno vodenje	Sodelovanje z uporabnikom	

ML2-78	In sem čutla to empatičnost, ammm pri ammm ja.	Primer uporabe	Osebno vodenje	Empatija	
ML2-79	Predvsem pri sodelovanju z otroki recimo, sem podelila kdaj kako svojo izkušnjo.	Primer uporabe	Osebno vodenje	Podelitev lastne izkušnje	
ML2-80	Na primer pri tej deklici, ko se je učila angleščino, ko je misla da se nikol ne bo naučila angleško, ker ni vidla rešitve, da bi se ona naučila angleško, sem ji pol jaz tud povedala svojo izkušnjo, da sem mela iste težave, pa da sm ne vem z veliko vaje prišla do tega, da sem pol naredila angleščino recimo.	Primer uporabe	Osebno vodenje	Učna pomoč	Namen sodelovanja
ML2-81	Tak da neko delitev izkušenj predvsem z otrokom. Pa mogoč tud pri kakih reševanju konfliktov kadar so se otroci skregali ammm sem podeliva izkušnjo, da se tud jaz doma skregam večkrat ka naredim v tistem trenutku, kaj pa bi on naredu.	Primer uporabe	Osebno vodenje	Podelitev lastne izkušnje	
ML2-82	Se mi zdi da te malo bolj začutjo, da ga res poslušáš	Uporabnost koncepta	Osebno vodenje	Občutek slišanosti	Podpora uporabniku
ML2-83	pa da nima sam on tiste izkušnje.	Uporabnost koncepta	Osebno vodenje	Normalizacija	Podpora uporabniku
ML2-84	Tud vsakodnevno v življenju. Sej tud ta element najbolj uporabljaš v vsakodnevem življenju.	Primer uporabe	Osebno vodenje	V vsakodnevem življenju	
ML2-85	Že tak spontano pri kakih pogovorih,	Primer uporabe	Osebno vodenje	Spontana uporaba	
ML2-86	k govoriš svojo izkušnjo tak med prijateljem.	Uporabnost koncepta	Osebno vodenje	Podelitev lastne izkušnje	
ML2-87	Da je slišan, predvsem to.	Uporabnost koncepta	Osebno vodenje	Občutek slišanosti	Podpora uporabniku
ML2-88	Jaz to razumem kot element, da so udeleženi vsi, ki se jih teče nek problem,	Razumevanje koncepta	Etika udeležnosti	Udeleženi vsi, ki se jih problem tiče	
ML2-89	da vsi v tem procesu lah izrazijo svoje mnenje	Razumevanje koncepta	Etika udeležnosti	Izražanje mnenja	
ML2-90	pa da so seveda tud spoštovani	Razumevanje koncepta	Etika udeležnosti	Spoštovanje vseh	
ML2-91	pa slišani.	Razumevanje koncepta	Etika udeležnosti	Slišnost vseh udeležnih	
ML2-92	Se mi zdi pomembno ustvarjat tak prostor, da so vsi slišani se mi zdi,	Razumevanje koncepta	Etika udeležnosti	Ustvarjanje prostora slišanosti	Naloga socialne delavke
ML2-93	da je najbolj uporabljen ta element pri kakem sodelovanju z družino, kjer morjo bit vsi akterji	Razumevanje koncepta	Etika udeležnosti	Sodelovanje z družino	

	sodelujoči tam, da lahko nek problem začnemo reševati.				
ML2-94	Tud kje druge seveda lahko povabijo druge akterje, ko bi bli pomembni.	Razumevanje koncepta	Etika udeležnosti	Povabilo pomembnih oseb	
ML2-95	Ammm ja, verjetno kr skoz,	Primer uporabe	Etika udeležnosti	Pogosta uporaba	
ML2-96	če tk če sodeluješ z otroki so tuki učitelji, vzgojitelji, pomočniki, amm mogoče konkretno z družino sem pa na multidisciplinarnem timu.	Primer uporabe	Etika udeležnosti	Multidisciplinarni tim	
ML2-97	Kjer je ubistvu se šlo za neke težave otroka in so potem skupi z družino, vzgojiteljice, pomočnice vzgojiteljice tud socialna delavka se pogovarjale o tem pa iskale neke rešitve.	Primer uporabe	Etika udeležnosti	Skupno iskanje rešitev	
ML2-98	Sicer so ga bolj one uporabljale, js sm ga bolj opazila, ker sem bila tam kot gledalec.	Primer uporabe	Etika udeležnosti	V vlogi gledalke	Težave s primerom
ML2-99	Ammm na način, da so vsaka povedala svoje mnenje, kaj bi one naredile.	Primer uporabe	Etika udeležnosti	Podajanje mnenja za možno rešitev	
ML2-100	So se res osredotočale na otroka.	Primer uporabe	Etika udeležnosti	Osredotočenost na uporabnika	
ML2-101	Se mi pa zdi amm nek tak minus v tem, da ni bil prisoten otrok mogoče.	Primer uporabe	Etika udeležnosti	Ni bil prisoten otrok	
ML2-102	Iščejo rešitve zanj, brez njega.	Primer uporabe	Etika udeležnosti	Iskanje rešitev za uporabnika, brez uporabnika	
ML2-103	Ammm ubistvu da je slišana zgodba iz strani vseh udeleženi,	Uporabnost koncepta	Etika udeležnosti	Slišnost vsakega	
ML2-104	se mi zdi da tud pol mogoč lažje najdemo neke rešitve.	Uporabnost koncepta	Etika udeležnosti	Lažje iskanje rešitev	Podpora socialni delavki
ML2-105	Pa pogledamo problem iz več zornih kotov.	Uporabnost koncepta	Etika udeležnosti	Več zornih kotov	Podpora socialni delavki
ML2-106	Mogoč dobimo tud več idej pa mal bol osvetlimo situacijo.	Uporabnost koncepta	Etika udeležnosti	Osvetlitev situacije	Podpora socialni delavki
ML2-107	Sam morjo bit res udelženi vsi k se jih tiče problem.	Uporabnost koncepta	Etika udeležnosti	Udeležnost vseh	
ML2-108	Kot element, kjer raziskujemo neka močna področja uporabnika,	Razumevanje koncepta	Perspektiva moči	Osredotočanje na uporabnikova močna področja	
ML2-109	močne vire, kjer je dober,	Razumevanje koncepta	Perspektiva moči	Iskanje virov moči	
ML2-110	neka znanja, da ga lahko pri tem podpremo,	Razumevanje koncepta	Perspektiva moči	Osredotočanje na uporabnikova znanja	

ML2-111	alpa iz teh virov moči ubistvu izhajamo za naprej v sodelovanju. Da je to neko vodilo sodelovanja.	Razumevanje koncepta	Perspektiva moči	Viri moči kot vodilo sodelovanja	
ML2-112	Ammm pri otrocih direktno, sem ga uporabljala pri deklici, ki ni govorila. Imela je selektivni mutizem in	Primer uporabe	Perspektiva moči	Sodelovanje z otroki	Opis uporabnikov
ML2-113	ker ona ni komunicirala sem probala najdt njene močne točke, kjer sm se pa lah z njo pogovarjala.	Primer uporabe	Perspektiva moči	Iskanje močnih točk	
ML2-114	In sem ugotovila, da ona zlo rada riše in sma se pol prek risanja pogovarjale. Jaz sem ji rekle, recimo, nariši mi svojo družino alpa nariši mi, kaj maš rada in je ona meni narisala, ne vem, kužke, muce. T	Primer uporabe	Perspektiva moči	Uporaba ustvarjalno-izraznih sredstev	
ML2-115	tak da ubistvu na tak način. Da sm iskala, kaj ma ona rada, da bi delali.	Primer uporabe	Perspektiva moči	Raziskovanje hobijev	
ML2-116	Pri recimo tujejezičnih otrocih tud kjer je slabša komunikacija, velk izhajaš iz risanja alpa tud kaka glasba.	Primer uporabe	Perspektiva moči	Uporaba ustvarjalno-izraznih sredstev	
ML2-117	Alpa z enim fantkom sma sodelovala, ko je zelo rad mel kocke in sma pol skup sestavljala.	Primer uporabe	Perspektiva moči	Skupno igranje	
ML2-118	Manj je blo komunikacije, ampak se mi zdi, da mu je blo fajn, da se vsaj nekdo z njim ammm ukvarja na nek način, da se nekdo z njim igra, ker so drugi otroci kar izključevali. Tak, da mogoče na tak način.	Primer uporabe	Perspektiva moči	Druga izkušnja	
ML2-119	Mhm, amm ubistvu mi omogoča, da sodelujem z uporabniki na neke drugačne, različne načine.	Uporabnost koncepta	Perspektiva moči	kreativnost	Podpora socialni delavki
ML2-120	Da izhajam iz njim, pa mi omogoča, da razumem, da imamo vsi različne interese,	Uporabnost koncepta	Perspektiva moči	Iskanje interesov uporabnika	
ML2-121	različna močna področja	Uporabnost koncepta	Perspektiva moči	Iskanje močnih področij	
ML2-122	pa ta močna področja tudi vplivajo na motivacijo pri sodelovanju pri delovnem odnosu.	Uporabnost koncepta	Perspektiva moči	Krepitev motivacije	Podpora uporabniku
ML2-123	Mogoč se mi zdi tud pomembno, da iščemo neke nove vire moči pri uporabnikih,	Uporabnost koncepta	Perspektiva moči	Iskanje virov moči	

ML2-124	alpa jim omogočimo nek boljši dostop do teh virov.	Uporabnost koncepta	Perspektiva moči	Omogočanje dostopov do virov	
ML2-125	Da se osredotočamo na trenutke tukaj in zdaj,	Razumevanje koncepta	Ravnanje s sedanjostjo	Osredotočimo na tukaj in zdaj	
ML2-126	ammmm da se osredotočimo na kake potrebe uporabnik potrebuje zdaj	Razumevanje koncepta	Ravnanje s sedanjostjo	Osredotočenost na potrebe uporabnika	Naloga socialne delavke
ML2-127	kake težave ma trenutno,	Razumevanje koncepta	Ravnanje s sedanjostjo	Osredotočenost na aktualne probleme	
ML2-128	ammm kaj lahk ubistvu je zdaj naš naslednji korak v sodelovanju.	Razumevanje koncepta	Ravnanje s sedanjostjo	Načrtovanje naslednjega koraka	
ML2-129	Ker če se osredotočamo na tu in zdaj, se ne osredotočamo tk mogoč na preteklost,	Razumevanje koncepta	Ravnanje s sedanjostjo	Se ne osredotočamo na preteklost	Preteklost
ML2-130	a bi obstajali neki v preteklosti, da bi se osredotočali preveč na problem,	Razumevanje koncepta	Ravnanje s sedanjostjo	Ne osredotočamo na problem	Naloga socialne delavke
ML2-131	se mi zdi da se s tem elementom mogoč bolj osredotočamo na nek napredek,	Razumevanje koncepta	Ravnanje s sedanjostjo	Osredotočanje na napredek	Naloga socialne delavke
ML2-132	na nek cilj,	Razumevanje koncepta	Ravnanje s sedanjostjo	Osredotočanje na cilj	Naloga socialne delavke
ML2-133	na mogoč neko akcijo.	Razumevanje koncepta	Ravnanje s sedanjostjo	Osredotočenje na akcijo	Naloga socialne delavke
ML2-134	Jaa, mogoče... ammm pri učni pomoči, ko sma velk delale,	Primer uporabe	Ravnanje s sedanjostjo	Učna pomoč	Namen sodelovanja
ML2-135	kak bi zdaj izboljšale situacijo, ammm kak bi ona mogoče, kaj bi danes naredla, kaj bi se dans naučila, da bi več znala.	Primer uporabe	Ravnanje s sedanjostjo	Današnje možnosti	
ML2-136	In sma pol vedno pogledale za nazaj, kaj se je pa dans izboljšalo od prejšnjič recimo.	Primer uporabe	Ravnanje s sedanjostjo	Pregled napredka	
ML2-137	Alpa tud pri otrocih v vrtcu, če so zafrustrirani, kaj ne znajo naredit, alpa nekak ne najdejo rešitve.	Primer uporabe	Ravnanje s sedanjostjo	Otroci v vrtcu	Opis uporabnikov
ML2-138	Jih vedno, mislim, ena zelo dobra vzgojiteljica je bla, ko jih je vedno tak učila, kaj pa lah nardiš. Dejansko jih je tak vprašala, ker je bil njen način dela, da jih ubistvu nauči malo bolj samostojnega življenja. Da so otroci sami razmišljali, ka pa bi lah zdej naredu, da bi mi blo boljš, alpa kk bi rešu problem. Na tak način.	Primer uporabe	Ravnanje s sedanjostjo	Današnje možnosti	

ML2-139	Da se ne preveč fokusiramo na problem iz preteklosti recimo.	Uporabnost koncepta	Ravnanje s sedanjostjo	Ne osredotočamo na preteklost	
ML2-140	Da nam dejansko, da zdej dejansko začnemo ustvarjati neke spremembe.	Uporabnost koncepta	Ravnanje s sedanjostjo	Ustvarjanje sprememb	
ML2-141	Da pogledamo, kaj lah nardimo,	Uporabnost koncepta	Ravnanje s sedanjostjo	Osredotočanje na možnosti	
ML2-142	kake vire mamo zdaj,	Uporabnost koncepta	Ravnanje s sedanjostjo	Raziskovanje virov	
ML2-143	mogoč kaj rabimo, da se zgodi neka akcija.	Uporabnost koncepta	Ravnanje s sedanjostjo	Raziskovanje, kaj potrebujemo	
ML2-144	Ammm, da ubistvu mi kot socialni delavci uporabimo neko svoje znanje,	Razumevanje koncepta	Znanje za ravnanje	Uporaba znanj pri delu z uporabniki	
ML2-145	veščine za reševanje problema z uporabnikom.	Razumevanje koncepta	Znanje za ravnanje	Uporaba pridobljenih veščin	
ML2-146	Da kar se v teorijo naučimo, da uporabimo v praksi.	Razumevanje koncepta	Znanje za ravnanje	Teorijo pretvorimo v prakso	
ML2-147	Ja se mi zdi, da kr skos uporabljam ta element,	Primer uporabe	Znanje za ravnanje	Pogosta uporaba	
ML2-148	že recimo vsi ti elementi, k sma jih prej naštevale. Že pri samem sodelovanju se začne.	Primer uporabe	Znanje za ravnanje	Elementi delovnega odnosa	
ML2-149	Skoz celotno sodelovanje uporabljamo perspektivo moči,	Primer uporabe	Znanje za ravnanje	Perspektiva moči	
ML2-150	dogovor o sodelovanju.	Primer uporabe	Znanje za ravnanje	Dogovor o sodelovanju	
ML2-151	Amm pa mogoč tud kaka druga znanja, ko so mal bol specifična.	Primer uporabe	Znanje za ravnanje	Specifična znanja	
ML2-152	Recimo pri otrocih s posebnimi potrebami se mogoč bol fokusiraš na tiste znanje, ki ga pridobiš, če se mogoč tud kaj na faksu učimo.	Primer uporabe	Znanje za ravnanje	Otroci s posebnimi potrebami	Opis uporabnikov
ML2-153	Tak ko smo meli psihologijo, razvoj otroka mi je to tud recimo primogolo zdej v vrtcu, ko sem delala z otrokci.	Primer uporabe	Znanje za ravnanje	Razvojna psihologija	
ML2-154	Ja, pa tud če se mi kako znanje ne zdi lih zdaj uporabno, se ga pol spomnem mogoč pri sodelovanju z uporabnikom.	Primer uporabe	Znanje za ravnanje	Spomni znanja kasneje	
ML2-155	Mogoč kaka lestvica mi pride včasih prav.	Primer uporabe	Znanje za ravnanje	Lestvica	
ML2-156	Alpa vprašanje o čudežu recimo.	Primer uporabe	Znanje za ravnanje	Vprašanje o čudežu	
ML2-157	Čist odvisno od situacije.	Primer uporabe	Znanje za ravnanje	Odvisno od situacije	

ML2-158	Mhm, men je pomagu da sm bolj široko začela razmišlat,	Uporabnost koncepta	Znanje za ravnanje	Širina znanja	
ML2-159	amm, že tk v vsakdanjem življenju.	Uporabnost koncepta	Znanje za ravnanje	V vsakodnevnem življenju	
ML2-160	Recimo vsa znanja mogoč tud direktno na naši fakulteti, recimo predmet socialno delo onkraj heteronormativnosti, recimo, ti da neko širino, k jo pol v vsakdanjem življenju pol uporabljaš. Mogoč to. Da ni vse tk ozkogledo, ampak ja.	Uporabnost koncepta	Znanje za ravnanje	Širina znanja	
ML2-161	Ampak skozi vsa 4 leta k slišim o teh konceptih se jih podzavestno naučiš uporabljat	Študij	Pridobivanje znanja	Podzavestna uporaba elementov	
ML2-162	in se ti zdi res rabš mogoč sam samozavest pri uporabi tega, da v vsakem sodelovanju iščeš neke močne vire.	Študij	Pridobivanje znanja	Krepitev samozavesti	
ML2-163	Pa pri otroku prilagajaš dejavnosti na tak način.	Študij	Pridobivanje znanja	Prilagajanje uporabniku	
ML2-164	Nisem pa konkretno zdaj rekla, zdej bom pa ta koncept uporabljala. Ubistvu čisto spontano uporabljaš koncepte.	Študij	Pridobivanje znanja	Spontana uporaba elementov	
ML2-165	To pa pomoje najbolj v prvem letniku,	Študij	Pridobivanje znanja	Prvi letnik	
ML2-166	pr vajah....	Študij	Pridobivanje znanja	Vaje	
ML2-167	Ja men je blo to kul. Tko sm največ znanja dobila.	Študij	Pridobivanje znanja	Igre vlog	
ML2-168	Ker drugač ga konkretno nisem, razn pol s prakso.	Študij	Pridobivanje znanja	Praksa	
ML2-169	Mogoč, da bi se naučili, kak prilagajat te elemente, nekim specifičnim situacijam. Ker se mi zdi, da včasih je v teoriji to predstavljeno zelo enostavno pa enosmerno, da bo vse potekalo tak po nekih regljah, da ne bo težav. Po pa v praksi se pa večkrat pojavijo težave, že mogoč čisto na začetku pri dogovoru o sodelovanju, tak k sm mela primer pa mogoč, kaj v takem primeru nardit. Alpa mogoče z otrokom s posebnimi potrebami, na kakšen način z njim sploh vzpostaviti, kaj takega. Mogoče kake specifikke.	Študij	Pridobivanje znanja	Prilagajanje elementov	Predlog

ML2-170	Mogoče podpora mentorice	Praksa	Podpora pri krepitvi kompetenc	Podpora mentorice	
ML2-171	pa mentorska srečanja,	Praksa	Podpora pri krepitvi kompetenc	Mentorska srečanja	
ML2-172	da so mi tudi drugi študentje dali ideje, da sem tudi pri njih ammm spoznala na kak način so pa oni uporabili kak koncept, to mi je, se mi zdi, da največ pomagalo.	Praksa	Podpora pri krepitvi kompetenc	Izkušnje študentov	
ML2-173	Ammm hja mogoč glih to, kak prilagajat malo elemente otrokom,	Modul	Socialno delo z mladimi	Prilagajanje elementov	Znanje za ravnanje
ML2-174	alpa da sem se mogoč se naučila, ammm, kake potrebe majo ranljivi mladi.	Modul	Socialno delo z mladimi	Potrebe ranljivih mladih	Znanje za ravnanje
ML2-175	Ammm... da lah uporabljam še druge načine pri delu z otrokom, kot je na primer risanje, glasba, da sem sploh to spoznala, da so drugi načini sodelovanja mogoči. To ubistvu.	Modul	Socialno delo z mladimi	Uporaba ustvarjalnoizraznih sredstev	Znanje za ravnanje
ML2-176	Pa se mi zdi, da bi me lah še bol.	Modul	Socialno delo z mladimi	Lahko bolj podprl	
ML2-177	Da bi se lahko bolj konkretno pogovarjali, kak vzpostaviti odnos z otrokom, na kaj bit pozoren,	Modul	Socialno delo z mladimi	Vzpostaviti stik z otrokom	Predlog
ML2-178	kako amm govoriti z otrokom, pogovor z otrokom, ker to sm pol dubla z izbirnim predmetom na magistrskem študiju ne pa na modulu v dveh letih	Modul	Socialno delo z mladimi	Kako govoriti z otrokom	Predlog

1. RAZUMEVANJE KONCEPTA

• DELOVNI ODNOS:

- Baza za delo z uporabniki (DZ3-1)
- Da ne pride do nesporazumov (ML1-3)
- Delo z uporabnikom v vseh fazah (DZ1-3)
- Dialog med socialno delavko in uporabnikom (SP2-1)
- Dogovor (ML1-1)
- Dogovor o terminu (ML1-2)
- Dopolnjevanje z drugimi koncepti (PS1-5)
- Doseganje zastavljenih ciljev (ST1-3)
- Empatija (ML2-4)
- Enakovrednost (ML3-5, ST2-1, PS3-8, DO1-30)
- Evalvacija (ST2-7)
- Fokus na uporabniku (DZ3-3)
- Graditelj sodelovanja (DZ3-5)
- Iskanje možnih rešitev (SP2-5, ML2-2, DZ2-2)
- Iskanje virov moči (SP1-7)
- Izboljšanje uporabnikovega življenja (SP1-11)
- Izhajaš iz uporabnika (ML2-6)
- Ne dajanje nasvetov (SP2-3)
- Ne polagaš besed v usta (DZ1-5)
- Občutek varnosti (DZ1-11)
- Odnos med socialno delavko in uporabnikom (ML2-1, DZ2-1)
- Opolnomočenje uporabnika (SP1-10)
- Opredelitev pričakovanj (ML1-5)
- Orodje dela (PS3-2)
- Osnova socialnega dela (ML3-6)
- Podpora uporabniku (SP1-8)
- Pojasnitev vlog (ML3-2)
- Pove, kar si misli (DZ1-8)
- Prilagajanje pristopov (ST2-8)

- Prispevanje k rešitvi (SP2-2)
- Prispevanje svojega dela (ML3-3)
- Prostor za delo (PS3-1)
- Prostor za razmislek (DZ1-7)
- Raziskovanje okoliščin (SP1-6)
- Razlikovanje od drugih strok (SP1-5)
- Razvijanje načrtov (ST2-6)
- Skupno načrtovanje (DZ1-4)
- Skupno raziskovanje (SP2-4, ST2-3)
- Soustvarjanje (ST1-2, DZ1-2, DZ1-9, PS3-6)
- Spoštovanje (ML2-3, DZ3-4)
- Temelj socialnega dela (PS1-1)
- Težko opredeli (DZ1-1)
- Uporaba elementov delovnega odnosa (ML3-1)
- Uporabnik prispeva svoj del (ML3-4)
- Uporabnik v vlogi sodelavca (ST2-2)
- Upoštevanje uporabnikovih potreb (ML2-5)
- Usmerjanje uporabnikov (PS1-2)
- Vodenje procesa (PS3-10, SP1-9)
- Vračanje na dogovor (ML1-4)
- Zaupnost (DZ1-10)
- Želja po slišanosti (DZ1-6)
- Temelj (PS1-4)

Cilji

- Doseganje zastavljenih ciljev (ST1-3)
- Identifikacija ciljev (ST2-5)
- Sooblikovanje ciljev (ST2-4)

Sodelovanje

- Efektivno sodelovanje (PS3-7)

- Lažje sodelovanje (SP1-3)
- Sodelovanje (PS3-5)

- **DOGOVOR O SODELOVANJU**

- Časovni okvir (ML2-21, DO1-24, SP1-23, DZ2-23, DZ2-26, DZ3-18, DZ3-18)
- Dober uvodni del (DZ3-23)
- Dogovor o pomembnih stvareh (ML1-19)
- Določitev nalog (PS1-33)
- Jasnost procesa (PS3-32)
- Kot vsak drug dogovor (DZ2-17)
- Kraj srečevanja (DO1-23, PS3-25, DZ3-19)
- Možnost vračanja (ML1-24)
- Načrt dela (DZ2-20)
- Ne bi smel biti formalen (DZ1-23)
- Nestrinjanje z dogovorom o sodelovanju (DZ1-21)
- Ni nujno formalno (PS1-28, PS1-34)
- Občutek varnosti (PS3-30)
- Opora socialnemu delavcu (DO1-27)
- Opredelitev ciljev (ML2-18)
- Opredelitev konkretnih nalog (DZ1-24)
- Opredelitev morebitnega mandata (ML3-26)
- Opredelitev namena (ML1-22, ML2-20, SP1-22, ML3-21, PS1-31)
- Opredelitev odgovornosti (ML2-25)
- Opredelitev omejitev (DO1-21)
- Opredelitev pričakovanj (ST1-15, ML1-23, DO1-21, ML2-19, ML2-26, DO1-26, ML3-25, PS2-26)
- Opredelitev termina (ML1-21)
- Opredelitev želja (DZ3-22)
- Pisni sporazum (ML2-16)
- Prebijanje ledu (PS3-29)
- Prispevki udeležencev (ST1-16)
- Razjasnitev problema (DZ2-25)

- Smiselni uvod dela (PS1-35)
- Spontanost (DZ1-22, PS1-30)
- Spoznavanje socialne delavke (PS2-22)
- Spoznavanje uporabnika (ML1-18, DZ1-25, SP2-22)
- Sproščenost uporabnika (DZ1-26)
- Umestitev v socialnodelovni kontekst (ML3-20)
- Uporabnikov glas (ML2-23)
- Uporabnikov prispevek (DO1-28)
- Ustni sporazum (ML2-17)
- Uvod (DZ2-20)
- Uvodni ritual (SP2-18, DO2-31, SP1-21, SP2-21)
- Vstopna točka (DZ2-19)
- Vzpostaviti stik (ST1-12)
- Vzpostavljanje varnega prostora (SP2-21, PS3-27)
- Začetek dela (DO1-20, ML3-19, SP2-20)

Vloge

- Opredelitev vlog (SP2-20, ST1-14, ML2-24, PS3-28)
- Opredelitev vloge socialne delavke (ML3-23, ST2-21, DZ3-20, PS2-24)
- Opredelitev vloge uporabnika (ML3-24, ST2-22, DZ3-21)
- Razjasnitev vlog (DZ2-24)

Naloga socialne delavke

- Opredelitev načina dela (DO1-25, ML3-22, PS1-32)
- Se predstaviš (ML1-20)
- Vključitev uporabnika (ML2-22, DO1-29)
- Empatičnost (PS3-47)
- Razumevanje (PS3-48)

Center za socialno delo

- Enkratna srečanja (SP1-24)
- Nesmiselno (SP1-25)

Odnos

- Vzpostavljanje trdnega odnosa (ST2-20)
- Vzpostavljanje zaupnega odnosa (ST2-19)

Sodelovanje

- Dogovor o načinu sodelovanja (DZ3-17)
- Dogovor o sodelovanju (PS3-23)
- Določitev poteka sodelovanja (ST1-13)
- Izražena želja po sodelovanju (DO2-28)
- Opredelitev namena sodelovanja (DZ2-22)
- Pogoj za sodelovanje (DO2-27)
- Predstavitev procesa sodelovanja (SP2-19)
- Predvidljivost v sodelovanju (PS3-33)
- Pripravljenost za sodelovanje (PS3-31)
- Prva stvar pri sodelovanju (PS1-27)
- Sodelovanje z uporabniki (DZ2-21)
- Strinjanje za sodelovanje (DO2-29)

Pravila

- Dogovor o pravilih (PS3-26)
- Določitev pravil (DO2-30, PS1-29)
- Pregled spoštovanja pravil (DO2-32)

• **INSTRUMENTALNA DEFINICIJA PROBLEMA**

- Definicija soudeleženih (ML3-43, PS2-50)
- Dogovor o resnici (ML3-45)
- Določitev ciljev (ST1-28, ML2-48, ML2-64)

- Določitev korakov za dosego ciljev (ST1-29)
- Drugačna perspektiva o problemu (ML1-45)
- Iskanje rešitev (ML2-49)
- Iskanje zametkov rešitve (SP2-34, DO1-51)
- Konkretizacija problema (ST1-26, DZ2-55)
- Laično razumevanje (DZ2-50)
- Možnost rešitve brez osredotočanja na problem (PS1-58)
- Namen sodelovanja (ML2-65)
- Ni vredno osredotočati na problem (PS1-57)
- Oblikovanje uresničljivega (ST2-41)
- Odvisno od števila uporabnikov (DZ2-51)
- Osrednja značilnost delovnega odnosa (DO2-54)
- Pomisleki (PS1-56)
- Povabilo vseh oseb vpletenih v problem (SP1-50)
- Preveč osredotočamo na problem (PS1-59)
- Prilagajanje resnic (ML3-44)
- Prostor za uporabnika (PS1-55, PS1-62)
- Raznoliko dožemanje problema (PS3-56)
- Ritualen del (PS1-61)
- Soustvarjanje (ML2-51, DO2-60)
- Sodelovanje z uporabnikom (ML2-63)
- Spoštovanje uporabnikove edinstvene izkušnje (ST2-40)
- Uporabnik definira problem (ML1-44, DZ1-49, ML2-47, DO1-49, SP1-49, ML3-39, DZ2-52, ST2-38, PS1-63, PS3-54, DZ3-47, PS2-44)
- Uporabnik ekspert iz izkušenj (PS3-58)
- Uporabnik pove svojo zgodbo (ML2-52)
- Uporabnik pove, na čem želi delati (PS2-44)
- Uporabnik problem umesti v kontekst (PS3-55)
- Vidik na problem (DO1-50)
- Vpliv problema (DZ1-51)
- Želeni razplet problema (DO2-62, ST2-39, SP3-57)
- Če uporabnik lahko pove (PS2-49)

Naloga socialne delavke

- Dodajanje svoje perspektive (PS2-52)
- Manevriranje med definicijami (DO1-52, ML3-42)
- Ne osredotočamo na problem (ML2-50)
- Ne raziskujemo kot problem (PS1-64)
- Ne sugeriramo problema (ML1-46)
- Poslušanje (ML2-62, ML3-53)
- Povezovanje delčkov v celoto (DZ2-53, DZ2-70)
- Raziskovanje nejasnosti (DZ2-54)
- Razlikovanje resnic med uporabniškim sistemom (ML3-41)
- Razvidnost (SP2-36)
- Soustvarjanje rešitev (PS1-65, PS2-53)
- Uporaba perspektive moči (DZ3-51)
- Zavedanje, da ni objektivne resnice (ML3-40)
- Vloga mediatorja (ML3-52)

Raziskovanje

- Pretekli dobri izidi (DZ3-54)
- Pretekli uspehi (DZ3-52)
- Raziskovanje izjem (DO2-58)
- Raziskovanje možnosti (PS1-60)
- Raziskovanje odnosov (DO2-57)
- Raziskovanje podrobnosti (DZ3-50)
- Raziskovanje problema uporabnika (SP2-33, DZ1-20, DO2-55, DZ3-48, DZ3-53)
- Raziskovanje zgodbe (DO2-56)
- Raziskovanje zelenih razpletov sodelovanja (DO2-61)
- Raziskovanje življenjskega sveta (DZ3-49)
- Skupno raziskovanje (SP2-35, DO2-59)

- OSEBNO VODENJE

- Abstrakten element (DO1-65, DZ1-68)
- Delček sebe (ML2-69, ML2-73, DO2-76, DO1-63, ML3-62, PS1-80)
- Delo v tukaj in zdaj (DZ1-65)
- Empatičnost (ST1-42, ML2-68)
- Enakovrednost (DO2-85)
- Način, ki ustreza obema (DZ3-76)
- Naravno (DZ2-80)
- Navezovanje stika (ML3-63)
- Ne čustveno odzivanje (PS1-88)
- Ne moremo biti objektivni (ML3-64)
- Nerazumljiv element (DO1-61)
- Nismo uradna oseba (PS2-57)
- Odzivanje v tukaj in zdaj (PS2-56)
- Osebna udeležnost (PS2-54)
- Osebna vključenost (DZ1-67)
- Osebne note (DZ3-75)
- Osebno odzivanje (SP2-52, DO2-75, ML3-60, PS3-74, PS3-83, PS2-55)
- Partnerji v odnosu (PS1-78)
- Pomemben element (ML2-72, PS3-72)
- Pristen stik (ML3-61)
- Radovednost (PS3-79)
- Raziskovanje rešitev (DZ2-84)
- Samozavest (ML2-67)
- Skupno raziskovanje (PS3-73)
- Socialna delavka odstopi od moči (DO2-87)
- Socialni delavec subjekt pri sodelovanju (PS1-77)
- Sočutnost (PS3-75)
- Sposobnosti socialne delavke (ML2-66)
- Težave pri razumevanju (DZ1-64)
- Ubesediti svoje misli (ML2-70)
- Ubesediti svoje občutke (ML2-71)
- Uporaba pridobljenega znanja (ST1-37)

- Vnašanje sebe (DZ3-78)
- Vpliv na pogovor (PS1-85)

Vodenje

- Pravilna uporaba vodenja (PS1-95)
- Vajeti za vodenje (PS1-94)
- Vodenje do rešitve (ML1-55)
- Vodenje po idejah socialne delavke (DZ1-70)
- Vodenje po prepričanjih socialne delavke (DZ1-71)
- Vodenje pogovora (SP2-50, ML1-56, PS1-93, PS3-87, DZ3-73, DZ3-81)
- Vodenje procesa (ST1-36, SP1-70, SP1-76)

Deljenje

- Deljenje lastnega mnenja (ST1-39)
- Deljenje lastnih interpretacij (ST1-38)
- Deljenje lastnih izkušenj (SP2-53, DZ2-76, SP1-82, PS3-84, DZ3-79)
- Deljenje lastnih občutkov (ST1-40, SP1-81)
- Deljenje lastnih pogledov (SP2-55)
- Deljenje lastnih zgodb (SP2-54, DZ2-77)
- Odvisno od situacije (PS1-86)
- Odvisno od uporabnika (PS1-87)
- Potrebno oceniti, kaj deliti (DZ3-80)

Naloga socialne delavke

- Aktivno poslušanje (DZ2-73, DZ2-82)
- Človeškost (PS2-60, ST1-41)
- Delo na zaupanju (DZ3-83)
- Nisi tiho (DZ2-79)

- Nismo pokroviteljski (PS1-97)
- Odgovornost za proces (DO1-62)
- Odgovornost, da se pogovor nadaljuje (DZ3-82)
- Odprt prostor (ST2-54)
- Odzivanje (ST2-53, PS1-89)
- Opora uporabniku (ML1-54)
- Osebni prispevek (ST2-55)
- Pokazanje čustev (PS2-59)
- Pomoč uporabniku (DZ1-66)
- Postavljanje vprašanj (SP1-71, SP1-75, SP3-80)
- Povratna informacija uporabnikom (DZ2-81)
- Povzemanje (SP1-74)
- Preverjanje razumevanja (DZ2-75, DZ2-83)
- Prispevanje k dogajanju (ML3-65)
- Raziskovanje uporabnikove življenjske zgodbe (SP2-51, DO2-74)
- Razkritje (DZ2-78, DZ3-84)
- Razumevanje (DZ2-74)
- Se ne distanciramo (PS1-83)
- Soprisotnost v pogovoru (PS1-84)
- Soustvarjanje rešitev (ML3-66, PS1-79)
- Svojevrsten način vodenja pogovora (DZ3-77)
- Udejanje enakovrednosti (DO2-86)
- Usmerjanje pogovora (DZ3-74)
- Usmerjanje uporabnikov (PS1-96)
- Vključenost v pogovor (DZ2-72, ST2-51)
- Zavzeta komunikacija (ST2-52)

Ne povezuje elementa z

- Delo tukaj in zdaj (DZ1-72)
- Osebna prisotnost (DZ1-73)
- Vodenje tukaj in zdaj (DZ1-69)

Uporabnik

- Pridruževanje uporabniku (PS2-58)
- Prostor uporabniku (SP1-72)
- Razjasnitev potreb uporabnika (SP1-77)
- Uporabnik ekspert iz izkušenj (DO2-88)
- Uporabnik spregovori (SP1-73)

• **ETIKA UDELEŽENOSTI**

- Delo s skupino (ML1-63, PS1-111)
- Delo s socialno mrežo (ML3-83, PS2-75)
- Delo z otroki (ML1-64)
- Delo v isti smeri (ML3-88)
- Dialog med socialno delavko in uporabnikom (SP2-74, PS3-107, PS3-112)
- Enakovrednost (SP2-72, ST1-58, DO1-81, SP2-96, PS1-109, PS1-112, DZ3-105)
- Izmenjava mnenj (PS3-111)
- Izražanje mnenja (ML2-89, DZ3-101)
- Nihče nima zadnje besede (ST2-80)
- Podobno osebnem vodenju (PS1-108)
- Povabilo pomembnih oseb (ML2-94)
- Pridružitve uporabniku (ST1-55)
- Prisotnost čim večih oseb (PS2-73)
- Razvejana mreža pomoči (PS2-78)
- Recipročen pogovor (PS3-109)
- Slišnost vseh udeležencev (ML2-91, DZ3-102)
- Socialna delavka odstopi od moči (SP2-97, ST2-75)
- Socialni delavec odpove vlogi eksperta (SP2-70)
- Socialni delavec odpove vlogi objektivnega opazovalca (SP2-69, ST2-74, PS3-108)
- Sodelovanje (SP2-68, SP2-73, ML3-100, PS3-110, PS3-113)
- Sodelovanje z družino (ML2-93)
- Soustvarjanje (ST1-59, ST2-79, PS3-114)
- Spoštovanje uporabnikovih mej (DZ1-82)
- Spoštovanje vseh (ML2-90, DZ3-105)

- Udeleženi vsi, ki se jih problem tiče (ML2-88, PS2-74)
- Udeležnost pri podajanju kritike (DZ3-103)
- Uporabnik ima nadzor nad procesom (ST1-57)
- Uporabnik ima vse odgovore (SP1-101)
- Uporabnik v vlogi eksperta iz izkušenj (SP2-71, ST1-62, SP1-98)
- Upoštevanje uporabnikovih želja (ST1-60)
- Upoštevanje vseh prisotnih (ML3-101)
- Vključenost uporabnika (ST2-81)
- Vključevanje v odločanje (DZ3-100)
- Vključevanje vseh udeležениh (DZ3-99)
- Vsak prispeva svoj delež (ML1-66)
- Želeni izidi (ST1-56)

Naloga socialne delavke

- Dodatna pozornost (DO1-85)
- Iskanje možnih rešitev (ML3-80)
- Iskanje skupnih točk (ML3-79)
- Iskanje stika z vsemi udeležениmi v problemu (ML3-77)
- Ne dajemo napotkov (SP1-100)
- Ne postavljamo diagnoz (SP1-99)
- Nepristranskost (DO1-86)
- Osvetlitev situacije (SP1-102)
- Pozoren, da vsak pride do besede (ML1-65)
- Pozornost na otroke v pogovoru (ML1-67, PS1-113)
- Ravnanje s prostorom in časom (PS1-110)
- Razumevanje uporabnika (ST2-77)
- Spoštljivi in odgovorni zavezniki (ST1-63)
- Spoštovanje mnenja (DZ3-104)
- Uporaba razumljivega jezika (ST2-78)
- Usklajevanje (ML3-87)
- Ustvarjanje prostora slišnosti (ML2-92, SP1-95)
- Zbiranje mnenj (DO1-87)

- Zbiranje pogledov (DO1-88)

Raziskovanje

- Raziskovanje rešitev (DZ1-81)
- Raziskovanje težav (DZ1-80)
- Raziskovanje uporabnikove problemske situacije (ST1-61)
- Raziskovanje uporabnikovega življenjskega sveta (DZ1-79)
- Raziskovanje z uporabnikom (ST2-76)

Težave pri razumevanju

- Ne spomni se (DZ1-78)
- Težko obrazloži element (PS1-114)

• **PERSPEKTIVA MOČI**

- Aktivacija virov moči (ML3-96)
- Dajanje komplimentov (DZ2-117)
- Delo z viri moči (DZ3-117)
- Druga perspektiva (DZ1-92, PS1-141)
- Enakovrednost (PS3-135)
- Iskanje izjem (DZ2-116, DZ3-126)
- Iskanje možnega (PS3-140)
- Iskanje potencialnih virov (ML3-95)
- Iskanje svetlih trenutkov (DZ3-128)
- Iskanje virov moči (DZ1-91, ML2-109, SP1-113, ML3-92, ST2-103, PS1-135, PS3-137)
- Iskanje zametkov moči (ML3-91)
- Ko uporabnik ne verjame (ML1-79)
- Motivacijske besede (ML1-77)
- Ne gledamo na uporabnika skozi problem (ML3-97)
- Ne patologiziramo (DO1-104)
- Ne predstavlja dela brez njega (ML3-90)
- Odkrivanje moči (PS3-139)

- Opolnomočenje uporabnika (ST1-74, PS3-138)
- Osnoven element (ML3-89)
- Osredotočanje na uporabnikova dobra ravnanja (DZ3-119)
- Osredotočanje na uporabnikova močna področja (ST1-72, ML2-108, DZ2-115)
- Osredotočanje na uporabnikova znanja (SP2-88, ML2-110, ST2-105)
- Osredotočanje na uporabnikove pozitivne vidike (ST1-75, PS1-139, PS2-88, DZ3-125)
- Osredotočanje na uporabnikove pretekle dobre izkušnje (SP2-89, PS1-140, PS2-89, DZ3-118)
- Osredotočanje na uporabnikove spretnosti (SP2-87, SZ2-106)
- Osredotočanje na uporabnikove vire moči (SP2-86, ST1-73, ST2-107)
- Podpora na vire moči (ML3-93)
- Pohvale (ML1-76, DZ2-124)
- Pomemben element (DZ1-90)
- Pomoč na poti do zelenih ciljev (ST1-76, PS1-142)
- Potencial uporabnika (ML1-80)
- Povzemanje iz perspektive moči (PS1-138)
- Preokvirjanje (PS1-137)
- Prvi možni koraki (DZ2-121)
- Razumevanje problema (DZ2-120)
- Socialna mreža (PS1-136)
- Spodbude (ML1-78)
- Sprejem komplimentov (DZ2-118)
- Uporaben element (DZ1-93)
- Uporabnik ekspert iz izkušenj (PS3-136)
- Uporabnik v prvi vrsti človek (DO1-103)
- Verjameš v uspeh (ML1-81)
- Viri moči kot vodilo sodelovanja (ML2-111, ML3-98)

Naloga socialne delavke

- Ne osredotočamo na problem (DO1-105, DZ2-119)
- Odkrivanje virov moči (ST2-104)

- Ozaveščanje uspehov (DZ3-128)
- Ozaveščanje virov moči uporabnika (DO2-99)
- Podpora (ST2-108)
- Pridruževanje v dialogu (PS3-134)
- Razvidnost pozitivnih stvari (DO1-102)
- Socialna delavka odstopi od moči (PS3-133)
- Spodbujanje za spremembo (DZ3-120)
- Vidimo pozitivne stvari (DO1-101)

Krepitev

- Krepitev uporabnika (PS2-87)
- Krepitev virov moči (ML3-94, PS1-134)
- Občutek samopodobe (DZ3-123)
- Občutek samovrednosti (DZ3-121)
- Občutek samozavesti (DZ3-122)

• **RAVNANJE S SEDANJOSTJO**

- Aktivno poslušanje (ST1-91)
- Delo s tem, kar imamo na voljo (SP2-103, DO1-119)
- Delo v sedanjosti (ST1-94, DO2-117, SP1-139, ML3-113, PS3-156)
- Delo v tukaj in zdaj (SP2-102, ST1-87, DO2-118, SP1-134, ML3-112, DZ2-133, PS1-156, PS1-159, PS1-166, PS3-155, DZ3-143, PS2-110)
- Dialog (ST1-92)
- Dogajanje v socialnem delu (ML3-119)
- Dogovor o možnih spremembah (ML3-118)
- Iskanje uporabnikovih virov (ST1-90, SP1-140)
- Možnosti v tem trenutku (PS1-164, PS2-112)
- Načrtovanje naslednjega koraka (ML2-128)
- Najmanj poznan element (DZ3-142, DZ3-147)
- Ne iščemo vzroka (DZ1-104)
- Ne predelujem travm (SP1-143)

- Nujnost vračanja v sedanjost (DZ2-139)
- Opredelitev zelenih korakov (ST2-123, ST2-125)
- Osebna vključenost (ST1-89)
- Osredotočenost na aktualne probleme (ST1-88, ML2-127, DZ3-144)
- Osredotočenost na sedanjost (DZ1-103, PS3-157)
- Osredotočenost na tukaj in zdaj (DZ1-102, ML2-125, DO1-118, DZ3-157, PS2-107, PS2-115)
- Pogovor vedno lahko nadaljujemo (DO2-120, PS3-158)
- Potrebna rešitev v sedanjosti (DZ2-138)
- Pozabimo vrniti v sedanjost (DZ2-137)
- Prisotnost v tukaj in zdaj (ML1-96)
- Pristni v trenutku (ST1-86)
- Soustvarjanje (ST1-93)
- Spremembe v tukaj in zdaj (DZ1-105, PS1-162)
- Težave v umetnih situacijah (DZ2-135)
- Zavedanje, kje smo (PS1-163)
- Želeni izidi (DO2-118, ST2-124)

Naloga socialne delavke

- Časovni okvir (ML3-117, DZ3-146)
- Čuječnost (DZ3-154)
- Iskanje rešitev v tukaj in zdaj (DZ2-141)
- Ne iščemo krivde (PS1-165)
- Ne lažnega optimizma (PS2-109)
- Ne osredotočamo na problem (ML2-130)
- Ne razmišlja o osebnih težavah (ML1-97)
- Osredotočanje na cilj (ML2-132)
- Osredotočanje na napredek (ML2-131)
- Osredotočenje na akcijo (ML2-133)
- Osredotočenost na potrebe uporabnika (ML2-126, DO1-120)
- Posveti delu z uporabniki (ML1-98)
- Prepoznavanje občutkov v telesu (DZ3-159)

- Prisotna v sodelovanju (ML1-100, DZ3-155)
- Realnost situacije (PS2-111)
- Spoštljivo ravnanje s časom (ML3-116)
- Z mislimi pri uporabniku (ML1-99, DZ3-160)

Preteklost

- Lažje razumevanje problema (SP1-141)
- Ne delamo v preteklosti (SP1-142)
- Ne odmisliš preteklosti (SP1-136)
- Ne rešuješ preteklosti (SP1-146, PS2-108)
- Pazljivo ravnanje s preteklostjo (PS2-113, SP1-137)
- Pomembna preteklost (SP1-135)
- Pomoč pri razumevanju sedanjosti (SP1-138)
- Preteklost kot izhodišče (SP1-144, DZ2-134)
- Prevelik fokus na preteklosti (DO1-122, DZ2-136)
- Raziskovanje preteklosti (DZ2-140)
- Se ne osredotočamo na preteklost (DZ1-101, DO2-116, ML2-129, DO1-121, SP1-132, PS1-157, DZ3-158)
- Upoštevanje preteklosti (SP1-145)

Prihodnost

- Delo v prihodnosti (DO2-119)
- Hipoteziramo prihodnost (PS1-161)
- Ni fokus na prihodnosti (SP1-133, PS1-158, DZ3-159)
- Pazljivo ravnanje s prihodnostjo (PS2-114)
- Pomembna prihodnost (PS1-160)
- Prihodnost je negotova (ML3-114)

• **ZNANJE ZA RAVNANJE**

- 5 jezikov ljubezni (PS1-187)
- Delovanju v sklopu znanj (DO1-137)

- Izkušnje (DZ2-150, PS1-184, PS1-191)
- Jezik uporabnika (ST1-107, ML1-118, ML3-132, ST2-138)
- Neformalno znanje (PS1-192)
- Opis konceptov (ML3-133)
- Pomemben element (DZ1-115)
- Pomembna strokovna podlaga (DZ1-118)
- Ponotranjanje znanja (DO1-136)
- Posredovanje znanja uporabnikom (ML1-117, DO1-138, ML3-130, ST2-137, PS1-185, PS1-188, DZ3-169, PS2-127)
- Prevajanje (DO2-135, ST2-140)
- Pridobljeno znanje (ML1-116, DO2-131, DO1-134, ML3-128, DZ2-149, PS1-182, PS1-190, PS3-170, PS2-126, PS2-135)
- Prilagajanje situaciji (DO2-133)
- Prilagajanje uporabnikovi starosti (ML1-120)
- Ravnanje s strokovnim znanjem (ST2-141)
- Razumevanje svojega funkcioniranja (PS1-189)
- Strokovna samozavest (DZ3-171)
- Strokovno znanje (ST1-104, DZ1-116, PS1-183, DZ3-172, DZ3-174)
- Strokovnost (DO1-133)
- Teorijo pretvorimo v prakso (ML2-146)
- Težko obrazloži element (PS1-181)
- Uporaba pridobljenih veščin (ML2-145)
- Uporaba socialnodelnega jezika (ML1-121, DO2-134)
- Uporaba znanj pri delu z uporabniki (SP2-109, DZ1-117, ML2-144, DO2-130, DO1-135, SP1-164, DZ2-151, DZ2-153, DZ3-168)
- Uporabniku razumljiv način (ST1-106, ML1-119, DO1-139, ML3-131, ST2-139)
- Vključevanje znanja (ST1-105)
- Znanja prevedena v akcijo (SP2-110, DO2-132, ML3-129, PS3-171, DZ3-167)
- Znanje iz vseh področij (DZ2-152)
- Znanje o konceptu delovnega odnosa (PS1-186)
- Znanje, ki ti lahko pride prav (DZ2-154)

2. PRIMER UPORABE

- **DOGOVOR O SODELOVANJU**

- Bežna izvedba (PS2-28)
- Boljše ustno (ML1-29)
- Celo srečanje namenila dogovoru o sodelovanju (SP1-29)
- Časovni okvir (DO2-43, SP1-32, DZ2-31, DZ2-35, ST2-31, ML1-30, ML1-37, ST2-31, PS3-38, DZ3-25, DZ3-30, DZ3-38)
- Čez prakso videla smisel (PS1-47)
- Dobra iztočnica za sodelovanje (SP1-40)
- Določitev pravil (DZ2-42, ST2-28)
- Enakovrednost (ST1-21, DZ2-34, PS3-43)
- Grajenje na odnosu (PS3-40)
- Institucionalni okvir (SP1-41)
- Izvajanje dogovora v sodelovanju (ML1-35)
- Kasneje ni imela dolgotrajnih sodelovanj (ML3-29)
- Kontinuirano sodelovanje (SP1-37)
- Kreativnost (PS2-30)
- Mentorica ne izvaja dogovor o sodelovanju (DZ1-36, PS2-36)
- Mimogrede (DO1-34)
- Možnost spreminjanja (PS3-39)
- Na fakulteti (DZ2-39)
- Na prvem srečanju (ST2-24)
- Naloge v okviru prakse (DO1-31, SP1-27, PS1-38, DZ3-36)
- Navezovanje stika (DO2-37)
- Ne čisto po pravilih (DO1-33)
- Ne naslovi direktno (PS1-42)
- Ne podpisuje (ML1-34, DO1-39)
- Ne strukturirana izvedba (PS2-19)
- Nezavedna uporaba (DZ3-24)
- Ni kontinuirano delala z uporabniki (PS2-34)
- Ni nujno formalno (DZ2-41, PS1-39)

- Ni sama izvedla dogovora (ML2-35)
- Odvisno od konteksta (PS1-42)
- Opredelitev cilja (DZ1-33, SP1-33)
- Opredelitev namena (ML1-31)
- Opredelitev namena sodelovanja (ST1-17, DZ1-32, ML2-32, DO2-44, SP1-30, ML3-32, DZ2-30, DZ2-36, DZ3-31, PS2-38)
- Opredelitev pričakovanj (ML1-32, SP1-34, DZ2-40, ST2-33, DZ3-32)
- Opredelitev teme pogovora (SP2-23)
- Opredelitev varnega prostora (ST2-27)
- Osebni nivo (PS3-42)
- Osvežitev dogovora (PS2-39)
- Počasi vplete v pogovor (PS1-43)
- Podpis dogovora (ML2-33, ML2-36)
- Pogosta uporaba elementa (PS1-36)
- Poskus izvedbe (SP1-28)
- Povabilo k sodelovanju (ML1-38, ST2-25, ST2-30)
- Predhodno spoznavanje z uporabnikom (DO2-36)
- Predlog mentorice (DO2-35)
- Predstavljanje (DO1-35, PS3-34, DZ3-37)
- Pri delu z otroki ne izvaja dogovorov (ML2-41)
- Prispevek uporabnikov (DO1-38)
- Razložila namen dogovora o sodelovanju (SP1-38)
- Skupaj z mentorico (ML2-29)
- Spontano (PS1-40)
- Spoznavanje (DO2-39)
- Sproščen pogovor (PS3-36)
- Sproščeno vzdušje (PS3-37)
- Strinjanje s sodelovanjem (DO2-38, ST2-32)
- Transparentnost odnosa (PS3-41)
- Ustni dogovor (ML1-36, SP1-35)
- V drugem letniku (ML2-27, SP1-26)
- V prvem letniku (DO1-32, ML3-28, DZ2-27, PS1-36, ML1-25, DZ1-28)

- Vključitev uporabnika (SP1-31)
- Vnaprejšnja priprava (ML2-30)
- Vprašanje o počutju (PS3-35)
- Vračanje na dogovor (ML3-34)
- Vsakič sklone (PS1-41)
- Vzpostavljjanje varnega prostora (SP2-26)
- Zadovoljstvo z izvedbo (SP1-36, ML3-35)

Namen sodelovanja

- Druženje z uporabnikom (ML2-37)
- Nekonstruktivno izražanje jeze (SP2-22)
- Učna pomoč (ML3-31, PS2-37)
- Praksa na področju nasilja (SP1-46)

Opis uporabnikov

- 13 letni deček nameščen v krizni center (ST1-17)
- Deček z izzivi (DO2-33)
- Delo s starejšimi v domu (PS2-35)
- Delo z mladostniki (DZ3-29)
- Delo z otroki (ML2-40, DO2-33, PS2-27)
- Dnevni center za mlade (DZ2-28)
- Fant z učnimi težavami (DZ2-32)
- Mladostnica z izzivi (ML3-30)
- Osnovnošolska deklica (PS2-31)
- Punca z učnimi težavami (DZ2-29)
- Uporabnik s področja duševnega zdravja (DZ1-30, ML2-28)
- Uporabnik z motnjo v duševnem razvoju (ST2-23)

Slaba izkušnja

- Majava izvedba dogovora o sodelovanju (DZ3-35)

- Monolog (DZ1-35)
- Neroden trenutek (DZ1-29)
- Ni bilo meje med vlogami (ML2-39)
- Ni videla smisla (PS1-46)
- Nujnost podpisa (ML1-26, ML1-33)
- Po listu (ML1-25)
- Površna izvedba (DZ3-39)
- Preveč formalno (ML1-27)
- Slaba izkušnja (DZ1-27)
- Tretiral kot prijateljico (ML2-38)
- Uporabniki ne razumejo (DZ1-34)
- Zapisano besedilo (DZ1-31, DZ1-39)
- Težava pri podpisu (DZ1-37)
- Umeten (DZ1-38, PS1-45)

Vloge

- Ni razjasnjevala vlog (DZ2-33)
- Opredelitev svoje vloge (SP2-24, ST1-19, DO2-40, DO1-36, ST2-28, DZ3-26, DZ3-33, PS2-32)
- Opredelitev vlog (ML2-31, SP1-39, ML3-33)
- Opredelitev vloge uporabnika (SP2-25, ST1-20, DO2-42, ST2-29, PS2-33, PS2-25)
- Sprotno opredeljevanje vloge (SP3-34)

Delo na centru za socialno delo

- Ni bilo pogovorov (DZ3-28)
- Ni sklepala dogovorov o sodelovanju (DZ3-27)

• **INSTRUMENTALNA DEFINICIJA PROBLEMA**

- Dodajanje svoje perspektive (SP2-41, PS3-62)
- Določitev korakov za doseg ciljev (ST1-32, DZ2-62, ST2-46, PS3-64)
- Iskanje zametkov rešitve (SP2-42, ML3-59)

- Konkretizacija problema (SP2-39, ST1-31, DZ2-64)
- Ne direktno vprašanje (DZ1-60, ML2-53, ML2-59, DZ3-58)
- Ne spomni primera (PS1-67)
- Ni bilo potrebe po podvprašanjih (PS3-60)
- Ni potrebno socialnodelovno znanje (DZ3-59)
- Ni uporabljala (DZ2-56)
- Nič kompleksnejšega (DO1-56)
- Opazovanje pogovora (DZ2-57, DZ3-56)
- Opredelitev namena sodelovanja (ML2-55, PS1-71)
- Osebe, ki so vpletene (SP1-56)
- Podajanje nalog uporabnikom (DZ2-63)
- Pogosta uporaba (SP1-52, DZ3-57)
- Poskus pridobivanja uporabnikove instrumentalne definicije problema (PS2-47)
- Postavljanje podvprašanj (DO2-66, DZ3-60)
- Postavljanje varovalk (SP2-45)
- Povabilo k obrazložitvi problema (SP2-38, ML1-48, ST2-43, PS2-46)
- Povabilo vseh oseb vpletenih v problem (DO2-64)
- Povzemanje povedanega (SP2-40)
- Predhodni koraki (DZ2-61)
- Predstava SD o problemu (ML1-49, ML3-57, PS2-45)
- Preverjanje razumevanja (PS3-61)
- Raziskovanje okoliščin (SP1-60)
- Raziskovanje preteklih izkušenj (SP2-43, PS1-72)
- Raziskovanje problema v vseh poklicih podpore in pomoči (DZ3-55)
- Raziskovanje skozi sodelovanje (ML2-54)
- Raziskovanje uporabnikovih potreb (SP2-44, SP1-57)
- Raziskovanje vzroka (SP1-55, ST2-44)
- Raziskovanje zelenega izida (DO2-69, DZ2-60)
- Raziskovanje življenjskega sveta (ST2-45, DZ3-63)
- Raziskuješ, kaj se je zgodilo (SP1-54)
- Razjasnitev situacije (SP1-61)
- Realizacija korakov (ST1-33)

- Spoznaš skozi namen sodelovanja (ML2-59)
- Strinjanje s končno zgodbo (DO2-68, PS3-63)
- Uporaben element (DZ1-53)
- Uporabnik lahko spreminja definicijo problema (DZ1-55, DZ1-59)
- Uporabnikova opredelitev problema (ML1-50, DZ1-54, DZ1-56, DO2-65, DO1-55, ML3-58, PS3-59)
- Usklajevanje zgodbe (DO2-67)
- V prvem letniku (DZ1-52)
- Vprašanje, s čim danes prihajaš (PS1-70)
- Vsak ima besedo (DO1-54)
- Zapis problema (DZ1-57)

Namen sodelovanja

- Deček z učnimi težavami (ML3-56)
- Delo na področju skrbništva (SP1-59)
- Konflikt (DO2-63, DO1-53)
- Krepitev socialne mreže (ML-57)
- Nekonstruktivno izražanje jeze (SP2-37)
- Ni imela sodelovalnih pogovorov (PS1-68)
- Razhod (ML1-47)
- Selitev iz zavoda (DZ2-59)
- Skupinske dejavnosti (PS1-69)
- Učna pomoč (ML2-56)

Opis uporabnikov

- Delo na področju duševnega zdravja (DZ2-58)
- Osnovnošolki, ki se vključujeta v nasilna dejanja (ST2-42)
- Stanovalka v DSO (ST1-30)
- Uporabnica s težavami v duševnem zdravju (DZ3-61)

• **OSEBNO VODENJE**

- Aktivno poslušanje (ML2-76, DZ2-92)
- Avtentičnost (ST2-69, ST2-66)
- Delček sebe (PS1-103)
- Delitev svojih občutkov (DZ3-94)
- Dobre izkušnje (SP1-82)
- Empatija (ML2-78, ST2-63, PS3-93)
- Fokus na uporabniku (SP1-86)
- Iskanje meje med čustvenim odzivom in profesionalnostjo (SP2-69)
- Iskanje, kaj je uporabnik že storil (SP2-60)
- Iskrenost v odnosu (ST2-67)
- Izražanje skrbi (ML3-73)
- Kratek opis problema (SP1-80)
- Načrt korakov (ML3-75)
- Ne glede na način sodelovanja (PS1-99)
- Ne moraliziraš (PS1-104)
- Ne podaja lastnih izkušenj (SP1-85)
- Ne podajaš svojih idej (PS1-105)
- Ne prikrivamo svojih občutkov (ST2-68)
- Neformalni primer uporabe (DO1-71)
- Nenačrtovani pogovori (DZ2-95)
- Neverbalna govorica (PS3-92)
- Občutek uradnosti odnosa (ST1-45)
- Obsojanje mentorice na praksi (SP2-68)
- Odnos, ki ne temelji na avtoriteti (DO2-89)
- Odpiranje prostora za pogovor (SP1-84)
- Osebna reakcija (ML3-72)
- Osebna udeležnost (DZ3-92)
- Osebno odzivanje (SP2-57, DO2-80, PS3-95, DZ3-93)
- Osebnostna lastnost (PS1-100, PS2-61)
- Podelitev lastne izkušnje (SP2-58, SP2-61, ML1-58, ML1-59, ML2-79, ML2-81, DO1-66, DO1-69, DZ2-91, PS1-101, PS3-96)
- Pogosta uporaba elementa (ML2-74, DZ2-85, PS1-98)

- Pogovor s prijatelji (DO1-67)
- Pogovor z uporabnikom (DZ2-93)
- Ponotranjanje znanja (DZ2-88, PS2-62)
- Preko delovnega odnosa (DO2-92)
- Preverjanje razumevanja (DZ2-94)
- Prijateljski odnos z uporabnico (ST1-46)
- Radovednost (PS3-90)
- Razbremenilni pogovor (DO1-68)
- Raziskovanje problema uporabnika (SP1-81)
- Raziskovanje uporabnikovega sveta (DO2-78)
- Razkritje (DZ3-95)
- Razmislek (ML3-74)
- Razumevanje (DZ2-89)
- Razumevanje izkušenj (ST2-62)
- Razumevanje občutkov (ST2-61)
- Redko podrobno opišejo problem (SP1-79)
- Rob joka (SP2-67)
- Skupne teme za pogovorov (DO2-81)
- Skušala ostati profesionalna (SP2-64)
- Socialna delavka v vlogi sogovornika (DO2-91)
- Socialna delavka v vlogi zaupnika (DO2-90)
- Sodelovanje z uporabnikom (ML2-77)
- Spontana uporaba (ML2-75, ML2-85)
- Spoznavanje z uporabniki (DZ3-97)
- Težko skrivala čustva (SP2-66)
- Uporabniki podelijo izkušnje (SP1-83)
- Uporabnikov vidik problema (DO2-79)
- Upoštevanje želja uporabnika (ST1-44, ST1-47)
- Vodenje (DO1-70)
- Vodenje in usmerjanje (ML1-57)
- Vodenje procesa (SP1-78)
- Vsakodnevne interakcije (DZ3-96)

- Vzpostavitev zaupnega odnosa (ST2-57)
- Vživljanje v situacijo uporabnika (ST2-60)
- Zanimanje (PS3-94)
- V vsakodnevnem življenju (ML2-84)

Namen pogovora

- Visok pritisk uporabnice (SP2-59)
- Učna pomoč (ML2-80)

Težave s primerom

- Ne spomni primera (DZ1-74, SP2-56)
- Težko definira uporabo elementa (DZ1-75, DO1-64)
- Uporaba povsod razen na CSD (DZ3-98)
- Ni uporabljala v praksi (PS2-63)

Kako bi uporabljala element

- Vodenje procesa (DO1-72)
- Zavedanje cilja pogovora (DO2-73)
- Etika udeležnosti (DO1-74)
- Združevanje elementov (DO1-75)
- Osebna udeležnost (DO1-76)

Opis uporabnikov

- Stanovalka v DSO (ST1-43, PS3-91)
- Druženje z mladostniki (ML3-71, DZ2-85, ST2-56)
- Delo na področju duševnega zdravja (DZ2-86)
- Priseljenci (DZ2-90)
- Deček, ki se je spopadal s smrtjo v družini (PS2-65)

- **ETIKA UDELEŽENOSTI**

- Aktivna uporaba elementa (DZ3-112)
- Aktivna vključenost uporabnikov (ST2-84)
- Banalni primeri (SP2-75)
- Če bo želel odgovarjati (DZ1-85)
- Enakovrednost (ST1-67, SP1-104, DZ2-106, ST2-87)
- Glas tistim, ki si ga ne vzamejo (DO1-92)
- Glasovanje (DO1-90)
- Hitro spregledaš (PS1-121)
- Iskanje rešitev za uporabnika, brez uporabnika (ML2-102)
- Krepitev moči (ML1-71, ST2-93)
- Menjava vrste (DO1-91, DZ2-104)
- Možnost vsem udeležnim (DZ2-103)
- Multidisciplinarni tim (ML2-96, PS2-81)
- Načrtovanje korakov (ST2-91, ST2-94)
- Nadaljevanje pogovora (PS1-119)
- Ne preveč podrobno (DZ1-84)
- Ne uporablja preveč direktnih vprašanj (DZ1-83)
- Neočitno vpet element (PS3-116)
- Ni bil prisoten otrok (ML2-101)
- Odzivanje (PS1-117)
- Osredotočenost na uporabnika (ML2-100)
- Podajanje mnenja za možno rešitev (ML2-99)
- Pogosta uporaba (ML2-95, DZ3-111, PS2-80)
- Pomoč formalne socialne mreže (PS2-77)
- Povabilo drugim k pogovoru (ML1-69)
- Prisotnost v pogovoru (PS3-122)
- Prostor za predloge uporabnikov (ST1-66)
- Razdelitev vlog (SP2-78)
- Razjasnitev vlog (SP1-106)
- Skupni dogovor (SP2-77, DO1-89)
- Skupno iskanje rešitev (ML2-97, ML3-86, ST2-90)

- Skupno načrtovanje ciljev (ST2-89)
- Sočutni odgovori (PS1-118)
- Spodbuda za sodelovanje (ML1-70, DZ2-105, DZ3-115)
- Spodbujanje uporabnikov (ST2-95, PS3-120)
- Spoštovanje avtonomije uporabnikov (ST2-86)
- Spoštovanje dostojanstva uporabnikov (ST2-85)
- Spoštovanje mnenja (ST2-87)
- Spoštovanje odločitev (ST2-88)
- Sprememba teme pogovora (DZ1-86)
- Težek element za uporabo (PS1-120)
- Upoštevanje (DO1-93)
- Upoštevanje kompetenc (SP2-80)
- Upoštevanje želja (SP2-79, ST1-64, ST2-92)
- Vaje na podiplomskem študiju (PS1-116)
- Vprašanje o uporabnikovih čustvih (PS3-121)
- Zaupnost (SP1-105)

Namen sodelovanja

- Finančne težave (SP2-76)
- Igranje družabnih iger (DZ3-114)
- Konflikt (ST2-83)
- Peka piškotov (SP2-76)
- Učna pomoč (ML3-85, DZ2-102)
- Vodenje dejavnosti (ST1-65, PS1-119)

Težave s primerom

- Ne spomni primera (PS1-124, PS3-115)
- Ni bila prisotna (PS2-82)
- Nima izkušenj dela z uporabniškim sistemom (PS1-115, PS1-117)
- Nima izkušenj z uporabo elementa (PS1-125, PS2-79)
- V vlogi gledalke (ML2-98)

Opis uporabnikov

- Delo s skupino deklet (ML1-68)
- Delo z mladostniki (PS1-118)
- Fantek v zavodu (SP1-103)
- Stanovalka v DSO (ST2-82)
- Uporabniki s težavami v duševnem zdravju (DZ3-113)

Kako bi uporabljala element

- Iskanje mnenja drugega uporabnika (PS1-126)
- Odnosna vprašanja (PS1-127)

• **PERSPEKTIVA MOČI**

- Analiza tveganja (DZ1-96)
- Bistven element pri delu z otroki (DO2-101)
- Druga izkušnja (ML2-118)
- Grajenje ciljev (PS2-101)
- Iskanje močnih točk (ML2-113, DO2-102, PS3-144)
- Iskanje virov moči (DZ1-97, PS2-100)
- Krepitev (ST2-116)
- Krepitev dobrih stvari (SP1-121, PS3-145, PS2-97)
- Naloge v okviru modula (DZ1-94)
- Ne osredotočanje na problem (SP1-115)
- Ne spomni primera (PS1-146)
- Opogumljanje (DO2-104)
- Opolnomočenje (ST2-111, ST2-119)
- Osebni načrt (DZ1-95)
- Osredotočenost na pozitivne stvari (SP1-123)
- Osredotočenost na uporabnikove pozitivne vidike (ST1-79, SP1-116, PS3-142)
- Osvetlitev virov moči (PS3-149)
- Podzavestna uporaba elementov (PS1-145, DZ3-129)
- Pogosta uporaba (ML1-82, PS1-143, DZ3-133, PS2-90)

- Pohvale (DO2-103, DO1-112, DZ2-124, DZ2-126, DZ3-130, DZ3-132, PS2-99)
- Potrdilo (DZ2-127)
- Povzemanje iz perspektive moči (PS1-147)
- Preučevanje moči (ST2-110)
- Prilagoditev ustvarjalnih sredstev (SP1-118)
- Proslavljanje (DO1-111)
- Raziskovanje hobijev (SP2-96, ML2-115, DO1-107)
- Raziskovanje preteklih dobrih izidov (SP2-95, PS3-148)
- Raziskovanje zanimanj (DO1-108)
- Razvijanje spretnosti (ST2-120)
- Razvijanje virov moči (ST2-115, PS3-142)
- Skupno igranje (ML2-117)
- Slabo področje (PS2-92)
- Socialna mreža (SP1-120, ST2-114, ST2-118, PS3-141, PS3-146)
- Spodbuda (ML2-84, ML2-85, ML1-89, ST2-117, PS2-98)
- Sposobnosti uporabnika (SP1-122, PS3-147, PS2-93)
- Spoznavanje uporabnika (DO1-109)
- Spremljanje (ML1-88)
- Stiska pri odzivanju (ST1-78)
- Uporaba komplimenta (ML2-86)
- Uporaba ustvarjalno-izraznih sredstev (ML2-114, ML2-116, SP1-117, ML3-102, ML3-103)
- Upoštevanje hobijev (SP2-97)
- Ustaviti negativnost (ML2-87)
- Ustvarjalnost kot vir moči (ML3-100)
- Vnos vira moči v učenje (ML3-101)
- Vprašanje izjem (DZ3-134)
- Vsakdanje situacije (PS1-144)
- Za kaj v življenju je hvaležen (SP1-119)
- Zagotavljanje informacij (ST2-112)

Opis uporabnikov

- Sodelovanje z otroki (ML2-112)
- Deček v kriznem centru (SP1-114)
- Delo na področju nasilja (ST2-109)
- Praksa na področju duševnega zdravja (SP2-90)
- Ponotranjili diagnozo (SP2-92)
- Niso verjeli v svoje vire moči (SP2-93)
- Uporabnik, ki ni želel sodelovati v aktivnostih (SP2-94)
- Slaba samozavest (PS2-94)
- Slabo zaupanje vase (PS2-95)
- Negativna samopodoba (SP2-91, DO2-100, PS2-96)

Namen sodelovanja

- Konflikt (DZ2-125, DZ3-131)
- Pomoč pri iskanju varnega zatočišča (ST2-113)
- Raziskovanje odnosa s starši (DZ3-135)
- Učna pomoč (ML2-83, DP1-106, ML3-99, DZ2-122, PS2-91)
- Želja po smrti (ST1-77)

Vpliv na uporabnika

- Aha moment (PS1-148)
- Boljša samopodoba (DO2-106)
- Drugačen pogled na problem (PS3-150)
- Grajenje samozavesti (DO2-105)
- Viden napredek (ML3-104, DZ2-123)
- Vključenost v druge aktivnosti (SP2-98)

• RAVNANJE S SEDANJOSTJO

- Časovni okvir (ML3-120, ML3-121)
- Dajanje podvprašanj (ST1-98)
- Današnje možnosti (ML2-135, ML2-138, SP1-149, DZ3-151)

- Delo na sebi (PS1-173)
- Delo v prihodnosti (DO2-125)
- Delo v sedanjosti (DZ1-110, SP1-148, SP1-156, DZ3-153)
- Dogovor z uporabnikom (ML3-123)
- Možne rešitve (DZ1-109, SP1-153)
- Načrt delovanja (DZ2-145)
- Ne iščemo vzroka (DZ1-108)
- Ne rešujemo preteklosti (DO2-123)
- Osredotočenost na pogovor (ML1-105)
- Osredotočenost na sedanjost (SP2-105)
- Osredotočenost na tukaj in zdaj (DO2-124)
- Podpora pri dolgoročnih ciljih (SP1-151)
- Pogosta uporaba (SP1-147)
- Poslušanje (ST1-96)
- Postavitev kratkoročnih ciljev (SP1-150, SP1-155, ST2-127, DZ3-148, DZ3-149)
- Povezava z viri podpore (ST2-130)
- Povzemanje (ST1-99)
- Pregled napredka (ML2-136)
- Preveč fokusira v prihodnost (PS1-169)
- Preverjanje razumevanja (ST1-100)
- Prikimavanje (ST1-97)
- Prisotnost v tukaj in zdaj (PS3-161)
- Prvi letnik (ML1-101)
- Razdelitev časa (ML3-122)
- Razvidnost možnosti (SP2-106, ST2-129)
- Realnost (DZ3-152)
- Reflektiranje sedanjosti (PS3-160)
- Slaba pretekla izkušnja (DZ2-144)
- Spopadanje z osebnimi težavami (ML1-102)
- Težko odmisli osebne težave (ML1-103)
- Uspeva biti tukaj in zdaj (ML1-104)
- Vlečenje uporabnika v sedanjost (PS2-118)

- Vzpostavljen očesni stik (ST1-95)
- Zagotovitev nujne pomoči (ST2-128)
- Želje od institucij (SP1-154)

Opis uporabnikov

- Fant v kriznem centru (SP1-152)
- Otroci v vrtcu (ML2-137)
- Praksa na področju zasvojenosti (DZ1-107)
- Uporabnica s težavami v duševnem zdravju (DZ2-143)
- Uporabnik z diagnozo (SP2-104)
- Želja po samostojnosti (DZ3-150)

Namen sodelovanja

- Finančna stiska starejše uporabnice (ST2-126)
- Konflikt (DO2-121)
- Stare zamere (DO2-122)
- Težko pri delu z mladostniki (DZ2-142)
- Učna pomoč (ML2-134)

Težave s primerom

- Abstrakten element (DO1-123, PS3-159)
- Največ težav s tem elementom (PS1-168)
- Ne spomni primera (DZ1-106, DO1-124, PS1-167, PS2-116, PS2-117, PS2-119)
- Nima vaje (PS1-171)
- Pozorni šele na magisteriju (PS-172)

Kako bi uporabljala element

- Ne bi spraševala o preteklosti (DO1-126)
- Osebno načrtovanje (DO1-127)
- Osredotočanje na trenutne potrebe uporabnika (DO1-128)
- Osredotočenost na tukaj in zdaj (DO1-125)
- Pridruževanje uporabniku (PS1-170)

- **ZNANJE ZA RAVNANJE**

- Analiza tveganja (DZ1-122)
- Bipolarna motnja (DZ3-184)
- Definicije (SP1-167)
- Delovni odnos soustvarjanja (DZ1-120, PS3-173)
- Dogovor o sodelovanju (DZ1-123, ML2-150)
- Ekozemljevid (ML3-134)
- Elementi delovnega odnosa (ML2-148, DO1-140)
- Lestvica (ML2-155)
- Manevrski prostor za izboljšave (PS1-200)
- Mojstrska uporaba elementa (PS1-195)
- Najmanj uporaben koncept (SP1-169)
- Ne spomni primera (SP2-111, SP1-165)
- Neformalno znanje (DZ1-161)
- Nezavedna uporaba elementov (SP1-166)
- Ni imela izkušnje uporabe elementa (PS1-197)
- Ni uporabljala (PS1-193)
- Obnavljanje znanj (DZ1-160)
- Obrazloži, kdo ne mora biti skrbnik (SP1-170)
- Odvisno od situacije (ML2-157)
- Opazovanje pogovora na vajah (PS1-194)
- Opis sodelovanja (ST2-143)
- Opredelitev socialnega dela (ML1-124)
- Osebni načrt (DZ1-121)
- Perspektiva moči (ML2-149)

- Podelitev znanja (DO1-141, ML3-137, PS2-131)
- Pogosta uporaba (ML2-147)
- Pogovor o smiselnosti (ML3-136)
- Pojasnitev namena (ML3-135)
- Potrebno preverjanje (DZ3-180)
- Pretekle izkušnje (DZ2-157, PS1-198)
- Preteklo pridobljeno znanje (DZ1-159)
- Preteklo šolanje (DZ2-158)
- Prevajanje jezikov (DO2-137)
- Pridobljeno znanje tekom šolanja (DZ2-156)
- Prilagajanje situaciji (DO2-138)
- Raziskovanje virov moči (ST2-144)
- Razlaga vedenj (DZ3-182)
- Razpis (ML1-122)
- Razumevanje vedenj (DZ3-183)
- Razvojna psihologija (ML2-153)
- Specifična znanja (ML2-151)
- Spomni znanja kasneje (ML2-154)
- Tehnike sproščanja (PS2-134)
- Teorija psihopatologije (DZ3-181)
- Uporaba besed uporabnikov (DO2-139)
- Uporaba enostavnega besedišča (SP1-168)
- Uporaba primernih socialnodelovnih konceptov (ST1-109)
- Uporaba primernih socialnodelovnih metod (ST1-110)
- Uporaba primernih socialnodelovnih tehnik (ST1-111)
- Uporaba znanja za pomoč uporabnikom (ST1-108)
- Vprašanje o čudežu (ML2-156)
- Zakonodaja (ML1-123)
- Želela znati uporabljati element (PS1-196)

Opis uporabnikov

- Manj izobraženi ljudje (SP1-173)

- Otroci s posebnimi potrebami (ML2-152)
- Punca s paničnimi napadi (PS2-133)
- Učenci z ADHD (PS2-129)
- Učenci z disleksijo (PS2-128)
- Uporabnik z motnjo v duševnem zdravju (ST2-142)

Namen sodelovanja

- Denarna socialna pomoč (DO2-136)
- Ne poznavanje zdravstvenega stanja (PS2-130)
- Pomoč mlajšim študentom (DZ1-162)
- Učna pomoč (DZ2-155)

3. UPORABNOST KONCEPTA

- **DELOVNI ODNOS SOUSTVARJANJA**
 - Aktivacija virov moči (PS3-20)
 - Boljši delovni odnos (DZ1-17)
 - Dogovor o sodelovanju (DZ3-13, PS2-10)
 - Določitev korakov (PS1-23)
 - Enakovrednost (SP2-13)
 - Kakovostna izkušnja (ST1-8)
 - Kontinuirano sodelovanje (ML1-14, DZ1-20)
 - Kvalitetno delo z uporabniki (DZ3-2)
 - Lažje raziskovanje (DZ2-15)
 - Lažje razumevanje uporabnika (DZ2-16)
 - Načrt dela (DZ2-13)
 - Nadaljevanje sodelovanja (DO2-25)
 - Navezovanje stikov (DO2-4, DO2-19)
 - Ne more konkretno opredeliti (DZ3-16)
 - Ne moreš pričarati rešitev (PS2-14)
 - Ne predstavlja dela v socialnem delu brez delovnega odnosa (ML3-14)
 - Neobsojanje (PS3-22)

- Občutek varnosti (DZ1-19, DO2-20)
- Odgovornost kot strokovni delavec (PS2-17)
- Omogoča spremembe (PS3-3)
- Omogoča strokovno delo (ML3-18)
- Opora (DZ2-12, PS3-21, DZ3-12)
- Opredelitev pričakovanj (PS2-12)
- Opredelitev vlog (PS2-11)
- Osnova socialnega dela (ML3-13)
- Podlaga za delo (ML3-15)
- Pomemben koncept (DO1-16)
- Pomembna uporaba koncepta v praksi (DO1-18)
- Pomoč ljudem (DO2-8)
- Porazdelitev moči (PS2-16)
- Raziskovanje življenjske zgodbe (DZ2-14)
- Razlikovanje od drugih strok (ML1-17, DO1-17)
- Rešitve smiselne za uporabnika (DO2-7)
- Sodelovanje (ST1-11, DO2-5, DO2-21)
- Sodelovanje smiselno za uporabnika (SP2-17)
- Soustvarjanje (PS2-15)
- Soustvarjanje rešitev (DO2-6, PS2-15)
- Temelj uspešnosti (DZ3-7)
- Učinkovito reševanje problemov (ST1-1)
- Uporabnik opredeli problem (ML1-16)
- Uprtost na koncept (DO1-19)
- Varen prostor (ML2-15)
- Vračanje na dogovor (PS2-13)
- Vsak prispeva svoj delež (ML3-17)
- Začetek sodelovanja (ST1-7)
- Zagotavljanje vloge sogovornika (DO2-24)
- Zaupnost (DZ1-18, DO2-22, DZ3-6, DZ3-14)
- Zavedanje, da ima uporabnik rešitve (ML1-15)

Podpora socialni delavki

- Kredibilnost socialne delavke (PS3-9)
- Lažje vzpostavljanje delovnega odnosa (DZ1-16)
- Ne nastopi iz pozicije moči (SP2-14)
- Nezavedna uporaba elementov (DZ1-15)
- Okvir dela (ST2-15)
- Opora (PS1-20)
- Podelitev znanja (SP1-20)
- Podpora (SP1-2)
- Podpora za delo (PS2-1)
- Pomoč (SP1-1)
- Pomoč pri pogovoru z uporabniki (ML2-13, SP1-1)
- Porazdelitev dela (PS2-19)
- Pozitivna izkušnja sodelovanja (ST1-9)
- Poznavanje vloge socialne delavke (PS1-21)
- Poznavanje vloge uporabnikov (PS1-22)
- Predstavitev dela (ST2-17)
- Raziskovanje virov moči (SP1-17, ML3-16, PS3-19)
- Razumevanje problema (SP1-18, SP1-4)
- Samozavest (ST2-18)
- Sigurnost (PS1-18)
- Struktura (PS1-19)
- Uporaba pridobljenega znanja (SP1-19)
- Uporaba različnih elementov (ML2-14, PS1-25)
- Vključevanje vseh udeležениh (SP1-16)
- Vključitev sebe v proces (PS1-26)
- Vzpostavitev reda (ST2-16)
- Zavestna uporaba elementov (DZ1-14)
- Zbliževanje z uporabnikom (PS3-4)
- Znanje za ravnanje (PS1-24, DZ3-15)

Podpora uporabniku

- Motiviranost (DO2-23, PS2-18)
- Normalizacija (PS3-18)
- Opolnomočenje (PS3-17)
- Pozitivna izkušnja (ST1-10)
- Uporabniki lažje zaupajo (SP2-16)
- Uporabniki se bolj odprejo (SP2-15)

- **DOGOVOR O SODELOVANJU**

- Časovni okvir (ML1-42, DO2-50, DZ2-45, PS1-53)
- Dodajanje k dogovoru (DZ2-47)
- Določitev pomembnih točk sodelovanja (DO2-47)
- Enakovrednost (ST1-25)
- Jasen namen sodelovanja (DZ1-43, ML2-43, DZ2-48)
- Jasnost pričakovanj (ML1-43)
- Jasnost vlog (ML2-44, SP1-43, PS1-48, DZ3-40)
- Kontinuirano sodelovanje (SP1-42, ML3-27)
- Motiviranost za srečanja (PS3-45, PS3-49)
- Navezovanje stika (PS3-51)
- Ne v stanovanjski skupini (DZ1-42)
- Neobsojajoč prostor (PS3-53)
- Ohranjanje odnosov (ST1-23)
- Okvir (ML1-41, DZ2-44, ST2-35, PS1-54)
- Opomnik zaupnosti (DZ1-48, SP1-45, ST2-37)
- Opredeli način sodelovanja (ML3-37)
- Opredelitev pravil (DO2-51)
- Opredelitev vloge socialne delavke (DO2-48, DO2-42, SP2-41)
- Opredelitev vloge uporabnika (DO2-48, SP2-42)
- Postavljanje mej (ML2-45, PS2-40)
- Pregled dosedanjega sodelovanja (DZ2-49)
- Pridobivanje zaupanja (DZ3-41, DZ3-43)
- Prispevki udeležencev (ST1-24, DZ2-47, PS1-52)
- Pristanek na sodelovanje (DO2-46)

- Prostor za pogovor (SP1-44)
- Sodelovanje prilagojeno uporabniku (SP2-30, DZ3-42)
- Spremljanje dela (DO2-53)
- Spremljanje sodelovanja (DO2-52)
- Strokovni odnos (ML2-46, PS3-46)
- Uporaben element (ML3-38)
- Uporabnik ekspert iz izkušenj (DO1-40)
- Uporabno v vsakdanjem življenju (DZ2-43)
- Uporabno, ko nekdo hoče nehati s sodelovanjem (DZ1-45)
- Uporabno, ko nekdo noče izpolniti nalog (DZ1-46)
- Vključitev uporabnika (DO1-41)
- Vpliv na nadaljnja srečanja (SP2-29)

Podpora socialni delavki

- Časovni okvir (DZ2-37)
- Delo z neprosto voljnimi uporabniki (DZ1-40, DZ1-44)
- Izkazano zanimanje (DZ3-46)
- Lažje delo (PS1-49)
- Nezainteresiran uporabnik (SP2-32)
- Opomnik (DO2-45)
- Predstavitev sebe (ML1-40)
- Vključenost (DO2-46)
- Vračanje na dogovor (DZ1-47, DO1-48, ML3-36)
- Vzpostavitev sproščenega vzdušja (ST2-36)
- Vzpostavitev stika (ST1-22, ML1-39, ML2-42, DO2-45, ST2-34, PS3-44)
- Vzpostavljanje varnega prostora (SP2-27, SP1-47, PS3-52)
- Zavedanje vlog (DO2-47)

Podpora uporabniku

- Časovni okvir (DZ2-38)
- Hitreje odpre (PS3-50)

- Jasnost vloge socialne delavke (SP1-51)
- Jasnost vloge uporabnika (SP1-50)
- Občutek pomembnosti (DZ3-45)
- Občutek varnosti (SP2-28)
- Občutek vrednosti (DZ3-44)
- Opomnik uporabniku (DZ1-41, DO1-43)
- Razumevanje sodelovanja (SP2-31)
- Sporočilo, da je okej, če nisi okej (SP1-48)
- Vabljeni k sodelovanju (DO1-43)

- **INSTRUMENTALNA DEFINICIJA PROBLEMA**

- Delo na zelenih izidih (PS3-66)
- Iskanje skupne definicije problema (PS2-51)
- Iskanje skupnih točk (ML3-54)
- Izhajanje iz problema uporabnika (DO2-71)
- Možnost grajenja (SP2-48)
- Načrtovanje korakov (ST2-50)
- Ne smemo preveč opirati na problem (PS1-76)
- Okoliščine problema (DZ2-66)
- Opredelitev želja uporabnika (DZ1-63)
- Pogoj za delo (SP1-54)
- Pogoj za sodelovanje (SP1-53)
- Pomoč uporabniku (PS3-67)
- Poslušanje (DO1-58)
- Prepreči posploševanje (ST2-47)
- Prispevek uporabnikov (SP2-49)
- Problem izhaja iz okolja (SP1-64)
- Prostor za uporabnikova čustva (ML1-53)
- Raziskovanje korakov (DZ2-68)
- Raziskovanje preteklih podobnih izkušenj (DZ2-69)
- Raziskovanje socialne mreže (SP1-65)
- Reševanje problema (ST1-35)

- Smiselnost pogovora (PS3-68)
- Smiselnost sodelovanja (PS3-71)
- Transparentnost dela (PS3-65)
- Uporaba uporabnikovih besed (DZ1-62)
- Uporabnik ekspert iz izkušenj (ML1-51)
- Uporabnik opredeli problem (ML1-52, DZ1-61, DZ2-65, PS1-74)
- Uporabnik pove svojo zgodbo (ML2-60)
- Usklajevanje zgodbe (DO2-72)
- Več zornih kotov (DO1-60)

Podpora socialni delavki

- Boljše razumevanje situacije (DO2-73, SP1-67, DZ2-67, DZ2-71, SP1-75)
- Holistični pogled na uporabnika (DZ3-71)
- Informacija, na čem želi uporabnik delati (SP2-46)
- Izhodišče za delo (ML3-51)
- Lažja podpora uporabnika (ST2-48)
- Ne predvidevamo, kaj je problem (DZ3-67)
- Oddaljevanje uporabnikom (ML3-48)
- Ohranjanje pozicije (ML3-49)
- Osredotočenost (ST1-27)
- Pridobivanje zaupanja (PS3-69)
- Pridruževanje uporabnikom (ML3-46)
- Raziskovanje problema uporabnika (DO2-70, SP1-63, SP1-66, DZ3-65)
- Razumevanje uporabnikovega pogleda na situacijo (SP2-47)
- Razumevanje vzrokov (ST2-49)
- Razvidnost (PS1-73, DZ3-64)
- Samosvojost (ML3-47)
- Sistemski pogled na uporabnika (DZ3-72)
- Širša slika (SP1-51, SP1-62, DZ3-70)
- Ustvarjanje lastnega mnenja (DZ3-66)
- Varovalka nepristranskosti (DO1-59)
- Vemo na čem delati (ML3-50)

- Vidiš, kaj je uporabniku pomembno (PS2-48)
- Zаметki rešitve (ML3-55)
- Zavedanje vloge socialnega dela (DO1-57)

Podpora uporabniku

- Občutek kontrole (ST1-28)
- Občutek pomembnosti (DZ3-68)
- Občutek razumevanja (PS3-70)
- Občutek, da ti je mar (DZ3-69)
- Razmišljanje o zunanjih dejavnikih (SP1-68)
- Uporabnik ne vidi več sebe kot problem (SP1-69)

• **OSEBNO VODENJE**

- Boljše razumevanje (ST2-71)
- Boljše sodelovanje (DO2-84)
- Boljši odnos (PS1-90)
- Celostna slika (PS3-82)
- Del sebe (ML3-67)
- Doživljanje čustev v procesu (ST1-53)
- Empatija (PS3-104)
- Enakopravnost (PS3-86)
- Enakovrednost (ST1-48, DO2-93)
- Interpretacija (ST1-54)
- Ključno za vzpostavljanje močnega odnosa (ST2-70)
- Ključnost osebnega vidika (PS3-89)
- Ne moraliziraš (DO2-96)
- Ne predstavlja pogovora brez tega elementa (PS3-99)
- Oba v vlogi sogovornika (DO2-94)
- Osebno odzivanje (ML3-69)
- Osredotočenost na dolgoročni cilj (DO1-78)
- Podelitev lastne izkušnje (ML2-86)

- Podpora (ST2-72)
- Pomoč uporabniku (PS1-102)
- Povezanost (ST1-51)
- Povezanost z uporabnikom (DO2-77, DO2-82)
- Prijateljski odnos (ST1-49)
- Recipročnost odnosa (PS3-88)
- Smiselnost (ML3-75)
- Soustvarjanje (ML3-68)
- Spoznavanje (DO2-83, DZ3-87)
- Strokovni odnos (ST1-50)
- Širša slika (DO1-77)
- Trenutki tukaj in zdaj (DZ3-90)
- Trenutki zbližanja (DZ3-91)
- Uporaben element (SP1-94)
- Več pogledov (PS3-81)
- Vpliv na sodelovanje (SP2-63)

Podpora socialni delavki

- Aktivna vključenost (DZ2-99)
- Narekovanje tempa (SP1-89)
- Ne dajanje napačnih nasvetov (DZ2-98)
- Ne izgubiš uporabnika (PS2-71)
- Neverbalna komunikacija (SP1-91)
- Občutek enakovrednosti (DO2-97)
- Omejitev časa (SP1-88)
- Osredotočenost na potek sodelovanja (DO1-80)
- Približanje uporabniku na osebni ravni (SP2-62, PS1-91, PS3-87, PS2-70)
- Spodbuda za vzpostavitev odnosa (PS3-100)
- Struktura dela (SP1-87)
- Težko definira podporo elementa (DZ1-76)
- Usmerjanje (SP1-93, ST2-73)
- Vključevanje vseh udeležениh (DO1-79)

- Vodenje procesa v drugo smer (SP1-92)
- Zagotovilo (DZ2-97)
- Zaznavanje besed (SP1-90)

Podpora uporabniku

- Boljše za uporabnika (DZ1-77)
- Druga perspektiva (PS1-92)
- Normalizacija (SP2-65, ML2-83, PS1-106, PS3-85, PS3-97, PS3-103, DZ3-88)
- Občutek človečnosti (SP2-64, ST1-52)
- Občutek povezanosti (ST2-64)
- Občutek prisotnosti (ML1-60)
- Občutek razumevanja (ST2-65)
- Občutek razumljenosti (ST2-59, PS3-105)
- Občutek slišnosti (ML2-82, ML2-87, DZ2-96)
- Občutek sprejetosti (ST2-58)
- Občutek varnosti (SP2-65)
- Občutek zaupnosti (SP2-66, ML1-62, DO2-95, PS3-101, DZ3-86)
- Občutek, da ti je mar (ML1-61, ML3-70, PS3-101)
- Podpora (PS3-106, PS2-72)
- Spodbuda (PS1-107)
- Spoznavanje (DZ3-85)
- Sproščenost (PS3-98, DZ3-89)

• **ETIKA UDELEŽENOSTI**

- Aktivna vključenost uporabnikov (ST2-96)
- Enakovrednost (SP2-85, ST1-70, DZ2-113, PS1-132, PS2-85)
- Grajenje delovnega odnosa (SP2-81)
- Iskanje novih pomenov (PS3-131)
- Kontinuirano delo (ST2-100)
- Lahkotnejši potek sodelovanja (SP2-84)
- Medsebojno razumevanje (PS3-132)

- Ne iščemo resnice (PS3-125)
- Ne iščemo vzroka (PS3-127)
- Ne postavljamo diagnoze (PS3-126)
- Nemedicinski model (PS3-124)
- Nujnost reagiranja v socialnem delu (SP1-109)
- Pomemben element (PS1-124)
- Pomemben za delovni odnos (PS1-123, PS3-123)
- Preokvirjanje (PS3-130)
- Slišnost vsakega (ML1-72, ML2-103, DZ2-107, PS1-133, PS2-84)
- Soustvarjanje interpretacij (PS3-128)
- Soustvarjanje nove zgodbe (PS3-129)
- Spoštljivost (DO1-94, DZ2-114)
- Spoštovanje uporabnikovih mej (DZ1-87, DZ1-89)
- Učinkovito delo (ST2-102)
- Udeležnost vseh (ML2-107, DZ2-108, DZ2-110, PS1-130, DZ2-109)
- Uporabno pri depriviligiranih skupinah (DO1-84)
- Uporabno pri otrocih (DO1-83)
- Uporabno pri večji skupini (DO1-82, PS1-129)
- Upoštevanje interesov uporabnikov (ST2-98)
- Upoštevanje perspektiv uporabnikov (ST2-99)
- Upoštevanje potreb uporabnikov (ST2-97)
- Usmerjeno delo (ST2-101)
- Vključenost na neogrožujoč način (DZ2-111)
- Vsak prispeva svoj delež (ML1-73, ML1-75)
- Zagotovljen glas (PS2-83)

Podpora uporabniku

- Izkušnja sodelovanja (PS2-86)
- Občutek avtonomije (ST1-69)
- Občutek cenjenosti (DZ3-108)
- Občutek ekspertnosti (SP2-82, DO1-99)

- Občutek kompetentnosti (SP2-83)
- Občutek moči (ST1-68, DZ2-110)
- Občutek pomembnosti (PS1-122)
- Občutek videnosti (DZ2-112)
- Občutek zaupnosti (ST1-71, SP1-107)
- Sodelovanje v sklopu zmožnosti (ML1-74, DZ2-109)
- Sproščenost (SP1-108, DZ3-107)

Podpora socialni delavki

- Realnejša slika (DO1-96)
- Boljša rešitev (DO1-95, ML3-79)
- Boljše razumevanje (SP1-111)
- Kreativni načini (DO1-97)
- Lažje iskanje rešitev (ML2-104, DO1-98, SP1-112)
- Opora pri iskanju rešitev (ML3-83)
- Osvetlitev situacije (ML2-106)
- Pozoren na neverbalno govorico (DZ1-88)
- Pridobivanje informacij (SP1-110)
- Razvidnost (DO1-100)
- Več virov moči (ML3-82)
- Več zornih kotov (ML2-105, ML3-78)
- Vključitev vseh uporabnikov v sodelovanje (PS1-131)

• **PERSPEKTIVA MOČI**

- Aktivacija virov moči (SP1-130, ML3-110)
- Brez vsiljevanja rešitev (ML3-106)
- Dobro vzdušje (ST1-84, PS2-104)
- Dodajanje moči (PS1-151)
- Dodatna pomoč pri reševanju (ST2-81)
- Doseganje zelenih izidov (DO2-112, PS1-154)
- Iskanje interesov uporabnika (ML2-120)

- Iskanje močnih področij (ML2-121, SP4-126, PS2-105)
- Iskanje možnih rešitev (SP1-131, ST2-121, PS3-153)
- Iskanje virov moči (ML2-123, ML3-108, PS1-153)
- Krepitev dobrega (PS2-106)
- Krepitev uporabnika (DZ1-98, ML3-10, DZ3-136)
- Ne osredotočaj na problem (SP1-124)
- Omogočanje dostopov do virov (ML2-124)
- Opolnomočenje uporabnika (DO2-110, DO1-116)
- Osnova socialnega dela (ML3-111)
- Osnoven element (ML1-95, ML3-105)
- Osredotočiš na človeka (SP1-125)
- Podpora (DO2-108, DO2-109, DO1-115, SP1-129, DZ3-137)
- Povabilo pomembnih oseb (SP1-128)
- Socialna mreža (SP1-127)
- Spodbuda (ML1-91, DO2-107, ST2-122)
- Uporaben element (ST1-80, PS1-150)
- Uporabno orodje v socialnem delu (DZ3-141)
- Večja pripravljenost za sodelovanje (ST1-85)

Podpora socialni delavki

- Aktivno poslušanje (DZ1-130)
- Kreativnost (ML2-119)
- Manj teže na socialni delavki (DZ1-99)
- Motiviranost (ST2-83)
- Odkrivanje virov moči (PS3-151)
- Osredotočenost na pogovor (DZ2-128)
- Raziskovanje virov moči (PS3-152)
- Refleksija povedanega (DZ2-129)
- Spoznavanje uporabnika (DO1-114, ML3-107)
- Širša slika (DO1-113)
- Vedno redkejšo sodelovanje (DZ1-100)

Podpora uporabniku

- Boljša samopodoba (DZ3-139)
- Druga perspektiva (ML1-90, PS1-149)
- Ekspertnost (PS2-103)
- Izboljšanje (DO1-117)
- Krepitev motivacije (SP2-99, ST1-82, ML1-92, ML2-122, PS1-152)
- Krepitev zaupanja vase (ML1-93, DO2-111)
- Občutek kompetentnosti (SP2-101)
- Občutek samozavesti (DZ3-138)
- Občutek uspešnosti (DZ3-140)
- Občutek vrednosti (PS1-155)
- Potenciali (PS2-102)
- Povratna informacija uporabnikom (DZ1-131)
- Pozitiven odziv (DZ1-132)
- Razvidnost uporabnikovih spretnosti (SP2-100, DO2-112, PS3-154)
- Sami reševali izzive (DO2-114)
- Sprememba vedenja (ML1-94)

• RAVNANJE S SEDANJOSTJO

- Boljši izidi (DZ3-166)
- Celostna podpora (ST2-133)
- Dober odnos z uporabnikom (ST1-101)
- Dragocenost časa (PS3-167)
- Grajenje od tukaj in zdaj (PS1-178)
- Izkoriščanje časa, ki je na voljo (ML3-126, PS3-165, DZ3-145)
- Kontinuirano sodelovanje (SP1-163)
- Motiviranost uporabnika (DZ3-161)
- Možnost sprememb v sedanjosti (PS2-123)
- Možnosti v tem trenutku (SP2-108, DO1-130, PS2-121)
- Načrt delovanja v sedanjosti za prihodnost (DZ2-148)
- Ne osredotočamo na preteklost (ML2-139, DO1-131)

- Nisi na telefonu (ML1-107)
- Odzivanje na uporabnika (ML1-109)
- Omogoča spremembe (ML3-115, ML3-125, PS3-162)
- Opozorilo, da preteklost obstaja (DZ2-146)
- Osredotočanje na možnosti (SP2-107, DZ1-114, ML2-141, DO2-129)
- Osredotočenost na trenutne potrebe (ST2-131)
- Podpora (SP1-160)
- Poglobitev stiske uporabnika z iskanjem krivde (PS2-124)
- Pomemben element (PS1-174)
- Pomembnost časa (PS3-166, DZ3-164)
- Pomoč (SP1-159)
- Pomoč uporabniku (ST1-103)
- Posvetiš uporabniku (ML1-108, DZ3-163)
- Pridruževanje uporabniku (PS1-176)
- Priznanje uporabnikove preteklosti (PS2-120)
- Raziskovanje virov (ML2-142)
- Raziskovanje, kaj potrebujemo (ML2-143)
- Realnost ciljev (SP1-158)
- Skupaj z uporabnikom (ST1-102)
- Spremembe v preteklosti niso možne (PS2-122)
- Stik z ranljivi posamezniki (ML1-110)
- Težko delo (PS1-179)
- Težko opredeli uporabnost elementa (DZ2-147)
- Učinkovitost (ST2-132)
- Uporaba uporabnih stvari (DO1-132)
- Usmerjenost v prihodnost (DO2-128)
- Usmerjenost v sedanjost (DO2-127, PS3-168)
- Ustvarjanje sprememb (ML2-140)
- Ustvarjanje zelenih izidov (DO2-126)
- Vzpostavljjanje varnega prostora (PS3-163)
- Zavedanje vloge socialnega dela (DO1-129)

- Manj teže na socialni delavki (DZ1-113)
- Ne iščeš rešitev prehitro (PS1-177)
- Ne padeš v cikel smiljenja (DZ1-111)
- Ne prehitevaš sebe (SP1-157)
- Ne preskočiš korakov (PS1-180)
- Ne razmišljaš preveč vnaprej (SP1-162)
- Ohranjaš v sedanjosti (SP1-161, PS3-164)
- Osredotočenost na svetle trenutke (DZ1-112)
- Prisotnost (ML1-106, PS3-169, DZ3-162)
- Usmeritev (ML3-124)
- Veš kje začetni (PS1-175)

Podpora uporabniku

- Druga izkušnja (ML1-112)
- Moč za spremembe (PS2-125)
- Občutek podprtosti (ST2-136)
- Občutek razumljenosti (ST2-135)
- Občutek slišnosti (ML1-111, ML1-114, ST2-134)
- Zaupnost (ML1-113, ML1-115, DZ3-165)

• **ZNANJE ZA RAVNANJE**

- Aktivno sodelovanje (SP2-114)
- Boljše življenje uporabnika (DZ3-186)
- Brez znanja ne moreš delati socialnega dela (ML3-127, DZ3-179)
- Definicije niso v pomoč uporabnikom (SP1-171)
- Dobro delo (DZ3-173)
- Dodajanje smisla (PS1-203)
- Enakovrednost (DO2-144)
- Globina pogovora (PS1-201)
- Imeti socialnodelovno znanje (ST1-116)

- Izpadeš vseved (SP-172)
- Krog nasilja (DZ3-179)
- Ne potrebuješ izpostaviti, da nekaj več (SP1-176)
- Nedirektna uporaba (DZ2-165)
- Nujno za kvalitetno reševanje problemov (ST1-113)
- Nujno za uspešno reševanje problemov (ST1-112)
- Podelitev znanja (ML1-128, DO1-146)
- Poglobitev pogovora (PS1-202)
- Potreba uporabnika po specifičnemu znanju (ML1-125)
- Poznavanje zakonodaje (ST1-115)
- Razumljiv delovni odnos (DO2-141)
- Skupno iskanje informacij (ML1-126, ML1-127)
- Smiselni delovni odnos (DO2-140)
- Sodelovanje z institucijami (DZ3-185)
- Soustvarjanje novih zgodb (PS3-176)
- Soustvarjanje rešitev (PS3-177)
- Širina znanja (ML2-158, ML2-160)
- Učenje novega znanja (PS1-205)
- Učinkovito delo z uporabnikom (DZ1-119)
- Uporaba socialnodelovnega jezika (DO2-143)
- Uporaba znanj za reševanje problema (ST1-117)
- Uporabnik ne potrebuje tega znanja (SP1-178)
- V vsakodnevnem življenju (ML2-159)
- Znati ravnati z ljudmi (ST1-114)

Podpora socialni delavki

- Branje dokumentacije (SP1-180)
- Element v pomoč socialni delavki (SP1-179)
- Ko ne veš, kaj bi (DZ1-125)
- Ne ostaneš brez besed (DZ1-124)
- Ne ujameš v strokovnost (DO1-145)

- Nisi preslišan (DO1-143)
- Občutek varnosti (DZ2-163)
- Podpora pri delu (DO1-142)
- Prevod v socialnodelovni jezik (ST2-147)
- Prilagajanje situaciji (DO2-142)
- Ravnanje s strokovnim znanjem (ST2-148)
- Razlaga vedenj (DZ3-187)
- Razumevanje problema (SP1-174, DZ2-166, DZ3-178, DZ3-188)
- Sistemski vidik problema (DZ3-177)
- Smernice (DZ1-126)
- Strokovna samozavest (DO1-144)
- Strokovnost (DZ2-164)
- Širša slika (SP1-181)
- Širši vidik problema (DZ3-176)
- Uporaba preprostega jezika (ST2-145)
- Uporaba razumljivega jezika (ST2-146)
- Veš, kako naprej (DZ1-127)
- Vzpostavitev delovnega odnosa (PS3-172, PS3-174)
- Znanje za delo (SP1-175, SP1-177, ML3-141)

Podpora uporabniku

- Druga perspektiva (PS1-204, PS1-211, PS3-175, DZ1-192)
- Krepitev uporabnika (PS1-209)
- Možnost izvajanja novih vzorcev (SP2-113)
- Normalizacija (PS1-208)
- Podpora uporabnika (PS2-133)
- Razbremenitev uporabnika (PS2-132)
- Razumevanje (PS1-207, DZ3-189, PS2-134)
- Razumevanje namena (ML3-140)
- Razvidnost procesa (SP2-112, ML3-138, PS1-199, PS1-206, DZ3-170, DZ3-191)
- Smiselnost (ML3-139)

- Uvid (DZ3-190)

4. KOMPETENTNOST

- **OCENA KOMPETENTNOSTI**

Modul Socialno delo v delovnem okolju

- 6 in pol (DO1-10)
- 6 do 7 (DO2-9)

Modul Duševno zdravje v skupnosti

- Med 6 in 7 (DZ2-4)
- 7 (DZ1-13, DZ3-8)

Modul Socialno delo z mladimi

- 6 (ML2-7)
- 7 ali 6 (ML1-6)
- 9 (ML3-7)

Modul Psihosocialna podpora in pomoč

- 8 (PS1-10, PS2-2)
- Praksa 8 (PS3-14)
- Razumevanje 10 (PS3-11)

Modul Socialna pravičnost in vključevanje

- Med 6 in 7 (SP1-12)
- 7 (SP2-11)
- 9 vpliv podiplomskega študija (SP2-6)
- Ni počutila dovolj kompetentno (SP2-9)

Modul Socialno delo s starimi ljudmi

- 9 (ST1-4)

- Razumevanje 9 (ST2-9)
- Uporaba v praksi 5 (ST2-11)

• **OBČUTEK KOMPETENTNOSTI**

Modul Socialno delo v delovnem okolju

- Delo na izmišljenih primerih (DO2-12)
- Igre vlog (DO2-11)
- Nezavedna uporaba elementov (DO1-14)
- Ni obnovljala znanja (DO1-15)
- Ni uporabljala v praksi (DO1-12)
- Opazovanje uporabe koncepta v praksi (DO2-13)
- Potreben čas (DO2-17)
- Potrebna praksa (DO2-15)
- Potrebne izkušnje (DO2-18)
- Potrebni realni primeri (DO2-16)
- Poznavanje teorije (DO2-10)
- Svoj način uporabe koncepta (DO2-14)
- Uporaba v prvem letniku (DO1-13)
- Veliko slišala (DO1-11)

Modul Duševno zdravje v skupnosti

- Lažje z mladimi (DZ2-9)
- Ne počuti kompetentno (DZ1-12)
- Ni razmišljala o delovnem odnosu (DZ3-10)
- Obstoj predhodnih izkušenj (DZ2-7)
- Obstoj predznanja (DZ2-6)
- Odvisno od problema (DZ2-5)
- Odvisno od situacije (DZ2-3)
- Odvisno od starosti osebe (DZ2-8)

- Praksa ni sledila delovnem odnosu (DZ3-11)
- Težje s starimi (DZ2-10)
- Uporaba vseh elementov (DZ2-11)
- Vpliv podiplomskega študija (DZ3-9)

Modul Socialno delo z mladimi

- Fakulteta dobro pripravi (ML3-12)
- Ne uporablja elementov v praksi (ML2-12)
- Ne zna prenesti iz teorije v prakso (ML2-10)
- Neprostovoljni uporabnik (ML1-12)
- Omenjali na modulu (ML3-8)
- Ponavljanje pri različnih predmetih (ML3-9)
- Potrebno prilagajati (ML1-10, ML1-13)
- Prilagajanje elementov (ML2-11)
- Razlika v teoriji in praksi (ML1-11)
- Reflektiranje uporabe (ML3-11)
- Spodbuda za uporabo v učni mapi (ML3-10)
- Spontana uporaba elementov (ML2-9)
- Umeten (ML1-9)
- Vaja na fakulteti (ML1-7)
- Veliko prakse (ML1-8)
- Zna uporabljati določene elemente (ML2-8)

Modul Psihosocialna podpora in pomoč

- 10 bi bil ideal (PS2-5)
- Avtomatska uporaba (PS1-15)
- Dileme v praksi (PS3-13)
- Naravna uporaba (PS2-6)
- Ne utrjevanje (PS1-13)
- Ni še avtomatski (PS2-9)

- Ni več umetno (PS2-7)
- Odvisno od konteksta (PS1-16)
- Odvisno od uporabnika (PS3-16)
- Osvojena znanja (PS3-15)
- Podzavestna uporaba elementov (PS1-9, PS1-17)
- Pogosta uporaba (PS1-11)
- Pogosta uporaba na modulu (PS1-14)
- Ponotranjila koncept (PS2-8)
- Pozabiš (PS1-12)
- Poznavanje koncepta v teoriji (PS3-12)
- Težko obrazloži koncepte (PS1-8)
- Usedeno znanje o delovnem odnosu (PS1-7)
- Velik poudarek na delovnem odnosu (PS2-3)
- Veliko prakse (PS2-4)
- Zelo kompetentno (PS1-6)

Modul Socialna pravičnost in vključevanje

- Dober delovni odnos kot podlaga za sodelovanje (SP2-8)
- Instrumentalna definicija problema (SP1-15)
- Osredotočanje na teoretsko podlago (SP2-10)
- Poznavanje teorije (SP2-7)
- Redka uporaba dogovora o sodelovanju (SP1-14)
- Uporaba določenih elementov (SP1-13)
- Uporaba koncepta v praksi (SP2-11)

Modul Socialno delo s starimi ljudmi

- Dobro poznavanje (ST1-5)
- Možnost izboljšave (ST1-6)
- Način izvedbe prakse (ST2-13)
- Ni bilo dovolj priložnosti preizkusiti (ST2-12)

- Potrebne delovne izkušnje (ST2-14)
- Poudarek na predavanjih (ST2-10)

5. ŠTUDIJ

• PRIDOBIVANJE ZNANJA

- Analiza pogovorov (ML1-130)
- Analiza svojega dela (ML1-131, ML1-161, ML3-144)
- Branje literature (SP2-116)
- Delo na lastnih primerih (ST1-120, ST1-121)
- Dovolj vaj iz delovnega odnosa (ML1-140)
- Fokus na delovnem odnosu (PS2-142)
- Gledanje videoposnetkov (SP2-117)
- Igre vlog (DO2-147, SP2-118, DZ1-129, ML2-167, DZ2-169, ST2-149, PS1-214, PS3-182)
- Integriranje (DZ3-198)
- Kasneje v manjši meri (DO1-149)
- Krepitev samozavesti (ML2-162, ST2-151)
- Modulski predmeti (PS2-141)
- Naloge za učno mapo (DZ2-168, ML3-142, PS1-215, DZ3-196, PS3-138, ML1-160)
- Neposredno delo z uporabniki (ML1-159)
- Nerealni primeri (DZ2-170)
- Podelitev znanja s strani sošolke (ML1-132)
- Podzavestna uporaba elementov (ML2-161, DO1-151, SP1-182)
- Praksa (ML1-158, DZ1-128, ML2-168)
- Predavanja (DO1-146)
- Predmet Socialno delo z družino (DO1-150, PS1-213, DZ3-194, PS2-140)
- Predmet Vzpostavljane delovnega odnosa in osebnega stika (ST1-118, ML1-157, DO1-148, PS3-180, DZ3-195, PS2-139)
- Predmeti, ki se neposredno ukvarjajo z delovnim odnosom (DZ3-193)
- Preizkus v praksi (PS1-216, PS3-179, DZ3-197)
- Pretvarjanje teoretičnega znanja v prakso (DZ2-171, ST2-150)
- Prilagajanje uporabniku (ML2-163)

- Prvi letnik (ML2-165, DO1-147)
- Seminarske naloge (DO2-145)
- Spodbuda k uporabi elementov (ML3-143)
- Spontana uporaba elementov (ML2-164)
- Spoznavanje različnih tehnik (ST1-122)
- Uporaba pri drugih predmetih (PS3-181)
- V vsakdanjem življenju (PS1-217)
- Vaje (ML1-129, ML2-166, SP1-185, PS1-218)
- Vaje pri predmetu Vzpostavljanje delovnega odnosa in osebnega stika (ST1-119, PS1-212)
- Veliko nalog posvečenih (ML1-138)
- Zapisovanje (DZ3-199)
- Znanje v teoriji (SP2-115, ML1-133, SP1-184, PS3-178)

Podiplomski študij

- Konkretna tehnika (ML1-134)
- Samoumevnost elementov (PS3-183)
- Vaje za razvijanje zgodbe (ML1-135)

Slaba praksa

- Eseji (SP1-186)
- Fakulteta ni v pomoč (SP1-200, ML1-136)
- Izmišljeni primeri (DO2-150)
- Lastni primer (DO2-148)
- Neprimerni primeri (DO2-151)
- Nerealne okoliščine (PS1-189)
- Nerealni primeri (DO2-149, SP1-187)
- Ni odnesla veliko (SP1-183)
- Predavanje (PS1-224)
- Seminarske naloge (SP1-187)
- Težko iz teorije (DZ3-202)

- Utopično znanje s fakultete (SP1-196)

Primer dobre prakse

- Analiza uporabe (ML3-147, DZ3-204)
- Dobra razlaga teorije (DZ1-131)
- Igre vlog (DO1-153, ML3-145, PS1-219, DZ3-200)
- Konkretno znanje (DZ1-136)
- Neformalno druženje (DZ2-175)
- Nima (DO1-152)
- Opazovanje (PS1-220, PS1-225)
- Opazovanje pogovora (ML3-146)
- Povratne informacije (PS1-222)
- Praksa (DZ2-167)
- Preizkus v praksi (PS1-226)
- Profesorica (DZ1-130)
- Realni primeri (PS1-221)
- Uporaba primerov (DZ1-132, DZ1-134, DZ3-205)
- Uporaba videov (DZ1-133, DZ2-183, PS1-223, DZ3-203)
- Uporabno znanje (DZ1-135)
- Usmerjenost v prakso (DZ3-201)

Predlog

- Delo centrov za socialno delo (ML1-146)
- Gostje (DZ2-181)
- Igre vlog povzročajo stres (ML1-149)
- Integriranje znanja v več predmetov (PS3-184, DZ3-206)
- Konkretno pravno znanje (DZ1-144)
- Konkretno znanje (DZ1-139, DZ1-143, DZ1-146, DZ3-208, DZ3-213, DZ3-214)
- Manj predavanj (ST1-126)
- Manj strukture (DZ2-179)
- Manjši poudarek na specifikah (DZ1-142)

- Obisk na praksi (SP1-197)
- Obisk terena (SP1-194)
- Opazovanje (SP1-199, DZ2-180)
- Pedagoško znanje (ML1-142)
- Pogostejša uporaba (DO1-154)
- Ponovitev v višjih letnikih (ML1-148, DO1-156)
- Poudarek na delovnem odnosu v višjih letnikih (DO1-155, PS2-145)
- Prakticiranje teorije (SP2-120, ST1-128)
- Prilagajanje elementov (ML2-169)
- Priprava na izpit iz socialnega varstva (DZ1-145)
- Prisotnost pri pogovorih (DZ2-176)
- Profesor v vlogi socialnega delavca (ML1-141, DO2-161, ST2-152, PS1-230, PS1-231, PS2-144)
- Realni primeri (DO2-159, DO1-158, SP1-195)
- Realnost situacije (DZ1-138, DO2-160)
- Skupinsko sodelovanje (PS1-229)
- Socialno delo v zdravstvu (ML1-145)
- Specifične situacije (DZ3-207)
- Specifične skupine ljudi (DZ3-209, DZ3-210, DZ3-211)
- Spoznavanje drugih področij dela (ML1-144, ML1-147)
- Sprememba vsebine študija (DZ1-141)
- Svetovanje na praksi (SP1-198)
- Širše znanje (ML1-139)
- Učna izkušnja vodenja pogovorov (PS1-228)
- Uporabno znanje (DZ1-140)
- Uporabnost modula (PS3-185)
- Usmerjanje praktičnega znanja v delo s specifikami (DZ3-212)
- Utrjevanje (DO1-157)
- Več iger vlog (ML3-148, PS1-227, PS2-143)
- Več obvezne prakse (SP2-121, DZ1-137)
- Več praktičnega dela (SP2-119, DO2-158)
- Več sodelovanja na vajah (ST1-127)

- Več v obveznem predmetniku (PS3-186, PS2-146)
- Več vaj (ST1-125)
- Veliko predmetov, od katerih nič ne odnesemo (ML1-143)
- Videoposnetki (DO2-162)
- Videoposnetki v slovenščini (DZ2-182)
- Vključenost od prvega stika (DZ2-177)
- Vnaprejšnja priprava (DO1-159)
- Zavedanje, da ni možno v vseh pogovorih uporabljati vseh elementov (DZ2-178)
- Znanje iz psihologije (ML1-138)

• PRAKSA

Podpora pri krepitvi kompetentnosti

- Analiza (DO1-161, DO2-156)
- Dobljena podpora na fakulteti (PS1-235)
- Dobro zasnovana praksa (PS2-151)
- Izbira učne baze (SP2-122, SP2-123, SP2-124)
- Izkušnje mentorice (DZ2-185)
- Izkušnje sošolk (DZ2-173, ML2-172)
- Iznajdljivost (PS2-153)
- Izvajanje pogovorov na praksi (SP1-193)
- Medsebojne izmenjave (DZ2-174)
- Mentor na praksi ni bil podporen (PS1-233)
- Mentorica na praksi (DZ2-184)
- Mentorska srečanja (DZ2-172, ML3-149, ML2-171, PS3-188, PS2-150)
- Največ znanja s prakse (SP1-190)
- Naloge za učno mapo (DZ3-217)
- Ne omejevanje mentorice (DZ2-188)
- Neposredna krepitev (DZ3-216)
- Ni možno izvesti vseh nalog (DZ3-219)
- Niso vse prakse primerne za naloge (DZ3-218)
- Opazovanje (DO2-153)
- Opazovanje mentorice (SP1-191)

- Podpora mentorjev (ML2-170, ST2-155, DZ3-215, PS3-187)
- Poskušanje uporabe elementov v praksi (PS2-152)
- Poslušanje pogovorov (SP1-192)
- Povezovanje teorije in prakse (DO2-157)
- Povratna informacija mentorice (ML3-150)
- Povratna informacija študentov (ML3-151)
- Praksa od prvega letnika dalje (DZ2-190)
- Prebiranje spisov (SP1-201)
- Preizkusiti delovni odnos (DO2-152)
- Prepozni komentarji na naloge (PS1-236)
- Preverjanje naučenega v praksi (ST1-123)
- Pripravljenost mentorice (DZ2-187)
- Prisotnost pri pogovorih (ST2-153)
- Razumevanje, da je to osnovno znanje (ST1-129)
- Realni primeri (DO1-160, DO2-154)
- Reflektiranje uporabe (ML3-153)
- Samostojno delo (ST2-154)
- Sodelovanje z različnimi socialnimi delavkami (SP1-202)
- Spodbuda za uporabo elementov (ML3-152)
- Spoznavanje konceptov v prvem letniku (DZ2-191)
- Udejanjanje na svoj način (DO2-155)
- Uporaba konceptov v praksi (ST1-124)
- Uporabnost nalog (DZ3-220)
- Uporabnost prakse (PS3-189)
- Zadovoljstvo s prakso (DZ2-189, PS2-149)
- Znanje mentorice (DZ2-186)

Potrebovala bi

- Potrditev (PS1-238)
- Povratne informacije (DO1-162)
- Preobremenjenost mentorjev (PS1-239)
- Pripravljenost za uporabo elementov delovnega odnosa (SP1-203)

- Prisotnost mentorja pri pogovorih (PS1-234, DO1-163)
- Specifične povratne informacije (DO1-164)
- Usmeritev (PS1-237)
- Utrjevanje znanja (ML3-154)
- Več podpore (PS1-232)

6. MODUL

• **SOCIALNO DELO V DELOVNEM OKOLJU**

- Dovolj poudarek pri drugih predmetih (DO2-170)
- Manj socialnodelovni modul (DO2-165)
- Ni bilo poudarka na delovnem odnosu (DO2-164, DO1-170)
- Ni podprl (DO2-163)
- Ni pogrešala (DO2-169)
- Ni pričakovala znanja o delovnem odnosu (DO2-171)

Znanje za ravnanje

- Menedžment (DO2-167)
- Opredelitev delovnega okolja (DO1-167)
- Opredelitev socialnega dela (DO1-166)
- Raziskovanje (DO2-166)
- Strateški načrti (DO2-168)
- Uporaba delovnega odnosa v delovnem okolju (DO1-169)
- Združevanje socialnega dela z delovnim okoljem (DO1-168)

• **DUŠEVNO ZDRAVJE V SKUPNOSTI**

- Celostno nezadovoljstvo z modulom (DZ2-213)
- Drugačno zasnovan modul (DZ2-195)
- Drugi moduli uporabnejši (DZ2-193)
- Integracija znanj med predmeti (DZ3-233)
- Izhajaš iz uporabnika (DZ1-150)
- Izjemoma določeni profesorji (DZ2-194)

- Manjkalo znanje o delovnem odnosu (DZ2-205)
- Modul ni podprl (DZ2-192, DZ3-222)
- Posredno o delovnem odnosu soustvarjanja (DZ3-232)
- Ni bilo podrobne obravnave (DZ2-206)
- Ni bilo poudarka na delovnem odnosu (DZ2-196, DZ3-221)
- Ni potrebovala znanja o delovnem odnosu (DZ2-204)
- Pomembnost prakse (DZ2-207, DZ3-227)
- Potreben vzpostavljen odnos (DZ2-202)
- Poudarek na končnem izdelku (DZ2-203)
- Prostovoljnost (DZ1-147)
- Sodelovanje z uporabnikom (DZ1-148, DZ3-230)
- Uporabne informacije (DZ2-212)
- Uporabnikove potrebe (DZ1-152)
- Uporabnikove želje (DZ1-151)
- Upoštevanje (DZ1-149, DZ3-231)
- Vključenost oseb (DZ3-229)
- Znanje ni v povezavi z delovnim odnosom (DZ3-226)

Znanje za ravnanje

- Analiza (DZ2-201)
- Dezinstitutionalizacija (DZ2-197, DZ3-224)
- Kriza (DZ2-198)
- Stiska (DZ2-199)
- Teoretske podlage duševnega zdravja (DZ3-223)
- Osebni načrt (DZ2-200, DZ3-225)

Predlog

- Specifično znanje (DZ3-228)
- Znanje iz psihoterapije (DZ2-209)
- Znanje o zdravilih (DZ2-210)
- Poznavanje medicinskega modela (DZ2-208)

- Osredotočanje na pomembnejše stvari (DZ2-211)
- Delovni odnos s specifičnimi skupinami (DZ3-234)

- **SOCIALNO DELO Z MLADIMI**

- Analiza znanj v seminarskih nalogah (ML3-155)
- Dodatno znanje (ML3-156)
- Lahko bolj podprl (ML2-176)
- Navezovanje drugih znanj (ML3-158)
- Ni podprl (ML1-150)
- Ni pridobila kompetenc (ML3-159)
- Ni znanja o delovnem odnosu (ML3-157)
- Več znanja na podiplomskem študiju (ML1-151)

Znanje za ravnanje

- Družbeni jaz (ML1-153)
- Ne spomni uporabnega znanja (ML1-154)
- Ni pridobila znanja o vodenju pogovora z mladimi (ML1-155)
- Potrebe ranljivih mladih (ML2-174)
- Pričakovala znanje o vodenju pogovora (ML1-156)
- Prilagajanje elementov (ML2-173)
- Subkulture (ML1-152)
- Uporaba ustvarjalnoizraznih sredstev (ML2-175)

Predlog

- Kako govoriti z otrokom (ML2-178)
- Vzpostaviti stik z otrokom (ML2-177)

- **PSIHOSOCIALNA PODPORA IN POMOČ**

- Delovni odnos kot okvir (PS1-244)
- Dialoške spretnosti (PS2-159)

- Dopolnjevanje z drugimi koncepti (PS1-245, PS2-165)
- Igre vlog (PS3-192, PS2-147)
- Iznajdljivost (PS2-154)
- Konkretna metode (PS1-243)
- Krepitev znanja o delovnem odnosu (PS3-193)
- Modul usmerjen v pogovore (PS3-190)
- Oprijemljiva znanja za vodenje pogovora (PS1-242, PS2-156)
- Pridobivanje znanj o delovnem odnosu (PS3-196)
- Primerjava različnih pristopov (PS2-148)
- Suverenost pri vodenju pogovora (PS1-241)
- Velik poudarek na delovnem odnosu (PS3-191, PS2-155)
- Zadovoljstvo z modulom (PS1-246, PS3-194)
- Zahtevnejši modul (PS3-195)

Znanje za ravnanje

- Bolj poglobljeno znanje (PS1-248)
- Druge metode, ki dopolnjujejo delovni odnos (PS1-240)
- Izraziti nemoč (PS2-158)
- K rešitvi usmerjen pristop (PS1-66, PS2-160)
- Konkretno znanje (PS1-247, PS1-250)
- Smiselno znanje (PS1-249)
- Veliko znanja (PS2-161)
- Vprašanja, ki odpirajo prostor (PS2-157)

Predlog

- Geštalt terapija (PS2-164)
 - Obravnava še drugih pristopov (PS2-163)
 - Več modulskih predmetov (PS2-162)
- **SOCIALNA PRAVIČNOST IN VKLJUČENOST**
 - Brez iger vlog (SP2-134)

- Delovni odnos osnova (SP2-207)
- Manj kot modul Psihosocialna podpora in pomoč (SP2-133)
- Modul ni osredotočal na delovni odnos (SP2-204, SP2-210)
- Modul ni vplival na nadgradnjo znanja (SP2-125)
- Ni pogrešala znanja o delovnem odnosu (SP2-212)
- Ni uporabljala konceptov delovnega odnosa (SP2-132)
- Predvideno poznavanje delovnega odnosa (SP2-211)

Znanje za ravnanje

- Aktivizem (SP2-126)
- Konkretna pomoč (SP2-209)
- Okoljski problemi (SP2-129)
- Pravice LGBTQ skupnosti (SP2-128)
- Pravice oseb z oviro (SP2-130)
- Pravice žensk (SP2-127)
- Problematika begunstva (SP2-205)
- Zagovorništvo (SP2-208)
- Zagovorništvo šibkejših (SP2-206)
- Znanje v teoriji (SP2-131)

• **SOCIALNO DELO S STARIMI LJUDMI**

- Pogovor o dilemah (ST2-159)
- Pomembnost dobrega odnosa (ST1-131)
- Priložnost zaradi odnosa (ST1-132)
- Spodbuda k raziskovanju (ST2-156)
- Stari ljudje niso odprti za spremembe (ST1-130)
- Terensko delo (ST2-157)
- Uporaba elementov v praksi (ST2-158)
- Ustvarjanje sproščenega vzdušja (ST1-133)