

Univerza v Ljubljani
Fakulteta za socialno delo

Lina Zore

**Zaposlitev študentov socialnega dela po končanem študiju na
centrih za socialno delo**

Magistrsko delo

Ljubljana, 2025

Univerza v Ljubljani
Fakulteta za socialno delo

Lina Zore

**Zaposlitev študentov socialnega dela po končanem študiju na
centrih za socialno delo**

Magistrsko delo

Študijski program: Socialno delo

Mentorica: izr. prof. dr. Liljana Rihter

Ljubljana, 2025

Zahvala

Zahvaljujem se mentorici izr. prof. dr. Liljani Rihter za hitre odzive, vse podane nasvete, podporo in usmerjanje med nastajanjem magistrskega dela.

Zahvaljujem se tudi moji družini in fantu, ki so mi tekom celotnega študija nudili neizmerno podporo, mi stali ob strani in me spodbujali.

Prav tako gre zahvala vsem študentom, ki so si vzeli čas in z mano delili informacije, ki sem jih potrebovala za izdelavo dela.

Hvala vsem, ki ste verjeli vame in me spodbujali, brez vas mi ne bi uspelo!

Povzetek

V magistrskem delu sem se osredotočila na aktualno vprašanje zaposlovanja študentov socialnega dela na centrih za socialno delo (CSD) po končanem študiju. Kljub temu da so CSD osrednje institucije, ki delujejo na področju socialnega varstva, raziskave in izkušnje s prakso kažejo, da se diplomanti socialnega dela pogosto ne odločajo za zaposlitev na CSD. To postaja vse bolj pereča tema v kontekstu kadrovske podhranjenosti in preobremenjenosti zaposlenih na CSD.

Delo zajema teoretičen in empiričen del. V teoretičnem delu sem opredelila socialno delo in socialne delavce, opisala sem strukturo in razvoj študijskega programa Fakultete za socialno delo. Posebna pozornost je namenjena tudi zaposlitvi in prehodu k zaposlitvi po končanem študiju ter organizaciji in delovnim razmeram na CSD.

Empirični del raziskave sem razdelila na dva sklopa. Prvi temelji na kvalitativni metodi raziskovanja, v okviru katere sem na neslučajnostnem priložnostnem vzorcu študentov 4. letnika FSD izvedla dve fokusni skupini, kjer sem raziskovala izkušnje študentov s prakso na CSD in njihov pogled na zaposlitev na CSD. Na osnovi pridobljenih rezultatov kvalitativnega dela raziskave sem oblikovala predpostavke za kvantitativno raziskavo, ki sem jo izvedla v drugem delu s pomočjo spletnega anketnega vprašalnika na neslučajnostnem priložnostnem vzorcu študentov 4. letnika dodiplomskega študija in študentov drugostopenjskega študija na FSD.

Rezultati kažejo, da se le manjšina študentov jasno opredeli za tovrstno karierno pot, večina pa je glede zaposlitve neodločenih ali pa si zaposlitve na CSD ne želi. Med dejavniki, ki jih študentje prepoznajo kot ovire za zaposlitev na CSD, so najpogostejše izpostavljene slaba plača, preobremenjenost zaradi količine birokracije in slaba javna podoba CSD. Kot pozitivne dejavnike zaposlovanja na CSD pa so študentje najpogostejše izbrali ustrezen delovni čas, raznolikost dela in stik z uporabniki. Ugotovila sem tudi, da je pozitivna izkušnja s prakso na CSD povezana z večjo namero zaposlitve v tej instituciji. Prav tako pa več kot polovica anketirancev meni, da jih fakulteta ne pripravi zadostno za delo na CSD, kar nakazuje na razkorak med izobraževalnim sistemom in potrebami delodajalcev. Zanimiva ugotovitev se nanaša tudi na vpliv štipendije na področju socialnega varstva. Čeprav ima v določeni meri pozitiven vpliv – študentje, ki prejemajo štipendijo, so bolj naklonjeni delu na CSD – ta vpliv ni zadosten, da bi prevesil negativne dejavnike. Štipendija torej deluje kot vzpodbuda, vendar ne rešuje temeljnih težav sistema.

V delu opozarjam na potrebo po celostnem pristopu k izboljšanju zaposlovanja mladih socialnih delavcev na CSD. Predlagam tako spremembe na ravni izobraževanja kot tudi na sistemski ravni. Prav tako je nujno izboljšati podobo socialnega dela in CSD, saj negativna percepcija zmanjšuje strokovno samozavest in motivacijo za delo.

Magistrsko delo pokaže, da je vprašanje zaposlovanja diplomantov socialnega dela kompleksno in večdimenzionalno in zahteva usklajeno delovanje vseh vključenih akterjev.

Ključne besede: študijska praksa, zaposlovanje, center za socialno delo, motivacija, štipendija.

Abstract

Title: Employment of Social Work Students after Graduating at Social Work Centres

In my Master's Thesis I focused on the current issue of employment of social work students at Social Work Centres (SWC) after completing their studies. Although SWCs are main institutions operating in social welfare, research and practical experience show that social work graduates often do not choose to pursue career at SWCs. This is becoming increasingly pressing in the context of staff shortages and the excessive workload of employees at these centres.

The Thesis consists of a theoretical and an empirical part. In the theoretical part I defined social work, the role of social workers and described the structure and development of the study program at the Faculty of Social Work. Special attention is also given to the topic of employment and the transition to employment after graduation, as well as to the organization and working conditions at SWCs.

The empirical part of the research is divided into two segments. The first is based on a qualitative research method, within which I conducted two focus groups with students of the Faculty of Social Work, exploring their experiences with study placement at SWCs and their perceptions of potential employment there. Based on the results of the qualitative research, I formulated hypotheses for the quantitative part, which I conducted using an online survey.

The results show that only a minority of students clearly express an intention to pursue a career at SWCs, while the majority are either undecided or do not wish to work there. Among the most commonly cited barriers to employment at SWCs are low salaries, excessive administrative workload, and the poor public image of SWCs. On the other hand, the most frequently mentioned positive aspects of employment at SWCs include appropriate working hours, the diversity of tasks, and direct contact with users. I also found that a positive experience during practical placement at a SWC significantly increases students' intent to seek employment at such an institution. Furthermore, more than half of the respondents believe that the faculty does not sufficiently prepare them for work at SWCs, which points to a mismatch between the educational system and the needs of employers. An interesting finding also relates to the impact of the social welfare scholarship. Although it has a certain positive influence – students receiving the scholarship are more inclined to work at SWCs – this effect is not strong enough to outweigh the negative factors. The scholarship thus serves as an incentive but does not resolve the systemic issues.

In this thesis I emphasize the need for a comprehensive approach to improving the employment of young social workers at SWCs. I propose changes, both at the educational level and at the systemic level. It is also essential to improve the image of social work and SWCs as negative public perception reduces professional confidence and employment motivation.

The thesis demonstrates that the issue of employing social work graduates is complex and multidimensional and requires coordinated action by all relevant participants.

Keywords: practical placement, employment, social work centre, motivation, scholarship.

Kazalo vsebine

1. Teoretični uvod	1
1.1. Socialno delo	1
1.2. Socialni delavec	3
1.3. Fakulteta za socialno delo	4
1.3.1. Zgodovina fakultete za socialno delo	4
1.3.2. Predmetnik Fakultete za socialno delo nekoč in danes	5
1.3.3. Študijska praksa	9
1.4. Zaposlitev	10
1.4.1. Štipendija na področju socialnega varstva	12
1.4.2. Motivacija za zaposlitev	12
1.4.3. Izbira zaposlitve	13
1.4.4. Prehod v zaposlitev	15
1.5. Center za socialno delo	17
1.5.1. Delovne razmere na CSD	18
1.5.2. Javna podoba CSD	19
2. Formulacija problema	21
3. Metodologija	25
3.1. Vrsta raziskave	25
3.2. Merski instrumenti	25
3.3. Populacija in vzorec	25
3.4. Zbiranje podatkov	26
3.5. Obdelava in analiza podatkov	26
4. Rezultati	28
4. 1. Rezultati prvega dela raziskave	28

4.1.1. Praksa na centru za socialno delo.....	28
4.1.1.1. Razlogi za opravljanje prakse na centru za socialno delo.....	28
4.1.1.2. Razlogi za neopravljanje prakse na CSD	29
4.1.1.3. Izkušnja s prakso na CSD.....	29
4.1.2. Zaposlitev na CSD	31
4.1.2.1. Negativni dejavniki	31
4.1.2.2. Pozitivni dejavniki	33
4.1.2.3. Klima na CSD.....	35
4.1.2.4. Štipendija	35
4.1.2.5. Ostalo.....	36
4.1.3. Alternativne kariere	37
4.1.4. Spremembe	37
4.1.4.1. Sistemske spremembe.....	37
4.1.4.2. Spremembe v izobraževanju in študijskem programu.....	38
4.1.5. Ostalo.....	39
4.2. Rezultati drugega dela raziskave.....	39
4.3. Preverjanje hipotez.....	51
5. Razprava.....	54
6. Sklepi.....	60
7. Predlogi.....	62
8. Seznam literature.....	63
9. Priloge	70
Priloga A: Spremenljivke, indikatorji, vrednosti.....	70
Priloga B: Vodilo za fokusno skupino	71
Priloga C: Transkripcija fokusne skupine A	72
Priloga D: Odprto kodiranje A.....	83

Priloga E: Osno kodiranje	102
Priloga F: Anketni vprašalnik	109
Priloga G: Podatki anketnega vprašalnika	116
Priloga H: Analiza odprtih odgovorov anketnega vprašalnika.....	126

Kazalo tabel

Tabela 4.1.: Predstavitev sodelujočih	28
Tabela 4.2.: Pozitivni in negativni dejavniki glede na željo po zaposlitvi na CSD	37

Kazalo grafov

Graf 4.1.: Porazdelitev anketiranih študentov glede na spol	39
Graf 4.2.: Porazdelitev anketiranih študentov, glede na letnik študija	40
Graf 4.3.: Porazdelitev anketiranih študentov glede na opravljanje prakse na CSD	40
Graf 4.4.: Ocena zadovoljstva anketiranih študentov z izkušnjo s prakso na CSD	41
Graf 4.5.: Ocena vpliva prakse anketiranih študentov na zaposlitev na CSD	41
Graf 4.6.: Druge izkušnje anketiranih študentov z delom na CSD	42
Graf 4.7.: Seznanjenost anketiranih študentov s štipendijo na področju socialnega varstva ..	42
Graf 4.8.: Kje so anketirani študentje izvedeli za štipendijo na področju socialnega varstva?.	43
Graf 4.9.: Prejemanje štipendije na področju socialnega varstva anketiranih študentov	44
Graf 4.10.: Namera anketiranih študentov o zaposlitvi na CSD	44
Graf 4.11.: Namera zaposlitve anketiranih študentov na CSD v primeru izboljšanja pogojev dela in zvišanja plače	45
Graf 4.12.: Razporeditev vpliva različnih dejavnikov na odločitev anketiranih študentov o zaposlitvi na CSD	46
Graf 4.13.: Ocena anketiranih študentov poznavanja dela na CSD	46
Graf 4.14.: Ocena anketiranih študentov, kako dobro FSD pripravi študente za delo na CSD..	47
Graf 4.15.: Ocena anketiranih študentov glede pomembnosti vključitve predmeta o CSD v predmetnik FSD	47
Graf 4.16.: Spremembe, ki bi spodbudile študente FSD k zaposlovanju na CSD	49

1. Teoretični uvod

1.1. Socialno delo

Socialno delo je zelo širok in kompleksen pojem, ki ga je zelo težko opredeliti z enega samega zornega kota, zato tudi v literaturi zasledimo različne definicije in poskuse opisa socialnega dela.

Richmond (1917) navaja, da je socialno delo umetnost izvajanja različnih stvari za in z različnimi ljudmi, v sodelovanju z njimi, da bi hkrati dosegli tako njihovo kot tudi družbeno blaginjo.

Barker (1995, str. 221) socialno delo opredeli kot uporabno znanost o pomoči, s katero lahko ljudje dosežejo učinkovito raven psihosocialnega delovanja.

Dominelli (2002) definira socialno delo kot praktično in moralno dejavnost, na katero imajo vpliv različni socialni, politični in ekonomski konteksti, v skladu s katerimi mora delovati. Poudari, da socialno delo ni nevtrarno, ampak je oblikovano s strani različnih družbenih in sistemskih napak, ki vplivajo tako na poklic socialnega dela kot tudi na uporabnike.

Čačinovič Vogrinčič (2002) socialno delo opredeli skozi koncept delovnega odnosa, ki temelji na sodelovanju med socialnim delavcem in uporabnikom. V tem odnosu je ključno iskanje rešitev z mobilizacijo moči družine ali posameznika. Socialno delo je projekt sodelovanja, ki temelji na soustvarjanju, v smislu da so udeleženi v problemu postanejo udeleženi v rešitvi.

Payne (2005) socialno delo opredeljuje kot diskurzivno prakso, ki vključuje interpretacijo in odzivanje na družbene potrebe z različnimi teoretičnimi in praktičnimi pristopi. Socialno delo opisuje kot dejavnost, ki jo oblikujejo konkurenčne ideologije in perspektive, ki vplivajo na to, kako socialni delavci razumejo in obravnavajo socialne probleme.

Flaker (2008) zapiše, da socialno delo ni le poklic, temveč tudi profesija in deluje med ljudmi in skupaj z njimi, uporablja njihov vsakdanji jezik in jih spoznava v njihovem resničnem okolju.

Definicije socialnega dela so se čez leta preoblikovale in spreminjale, leta 2014 pa sta The International Federation of Social Workers (IFSW) in International Association of Schools of Social Work (IASSW) oblikovali globalno definicijo socialnega dela, ki se tudi danes uporablja po celem svetu in se glasi: »Socialno delo je v praksi utemeljen poklic in akademska disciplina,

ki spodbuja družbene spremembe in razvoj, socialno kohezijo, opolnomočenje in osvoboditev ljudi. Socialno delo temelji na načelih socialne pravičnosti, človekovih pravic, kolektivne odgovornosti in spoštovanja različnosti. Dolžnost socialnega dela, utemeljenega na teorijah socialnega dela, družboslovja, humanistike in lokalnih vednosti, je, da ljudi in strukture angažira, da se spoprijemajo z življenjskimi izzivi in povečujejo blaginjo.« (International Association of Schools of Social Work, 2018)

Kljub temu da lahko najdemo veliko različnih definicij in poskusov opredelitev socialnega dela, lahko med njimi opazimo kar nekaj podobnosti. Podobne so si predvsem v tem, da poudarjajo pomoč ljudem pri premagovanju težav (Richmond, 1917; Barker, 1995; Čačinovič Vogrinčič, 2002; Flaker, 2008; International Association of Schools of Social Work, 2018). Več jih izpostavi tudi, da se socialno delo ne odvija v vakuumu, temveč ga oblikujejo mnogi dejavniki (Dominelli, 2002; Payne, 2005; International Association of Schools of Social Work, 2018). Razlikujejo pa se predvsem v tem, ali socialno delo opredelijo kot umetnost, znanost, poklic, dejavnost, prakso ali akademsko disciplino. Razlikujejo se tudi v tem, da se nekatere bolj osredotočajo na delo s posamezniki (Richmond, 1917; Čačinovič Vogrinčič, 2002; Flaker, 2008; Barker, 1995), druge pa bolj poudarjajo širši družbeni kontekst in strukture (Dominelli, 2002; Payne, 2005; International Association of Schools of Social Work, 2018).

Od drugih strok se socialno delo loči predvsem v tem, da pogosto poteka v nepredvidljivih in nenačrtovanih okoliščinah. Prav zato mora neprestano omogočati različne možnosti, iskati nove rešitve in jih prilagajati posamezni situaciji. Spoprijemanje z nepredvidljivostjo zahteva mnoge veščine, kot so dialog, ustvarjalnost, refleksivnost, proaktivno usmerjenost in dopuščanje pravice do napak, kar daje socialnemu delu prav posebno vlogo (Flaker, 2003).

Kot osrednje bistvo socialnega dela bi lahko izpostavili človečnost. Njegov namen je v posameznikih prepoznati njihove razvojne potenciale, interese in pozitivne osebne lastnosti, ki posameznikom pomagajo pri delovanju, premagovanju slabosti, ki jih ovirajo v življenju in vzpostavljanju kakovostnih medsebojnih odnosov. Glavni cilj socialnega dela je uporaba vsega znanja, spretnosti in vrednot, da lahko dosežemo želene spremembe (Milošević Arnold in Poštrak, 2003, str. 88–113).

1.2. Socialni delavec

Slovensko ogrodje kvalifikacij (b.d.) poklic socialnega delavca opiše kot osebo, ki dela z ljudmi, ki se srečujejo z različnimi socialnimi problemi, težavami in stiskami ter jim pomaga pri iskanju rešitev. Delo socialnih delavcev se lahko deli glede na starostno obdobje uporabnikov (delo z otroki, mladostniki in starostniki), vrsto socialne problematike, uporabo tehnik pri delu, vrsto izvajane storitve, vrsto socialnovarstvene organizacije in glede na sistemsko področje, kjer izvajajo svoje delo (socialno varstvo, šolstvo, zdravstvo, pravosodje in gospodarstvo).

Milošević Arnold in Poštrak (2003) socialne delavce opredelita kot profesionalno skupino, ki si prizadeva zagotavljati pomoč in podporo posameznikom in skupinam, da lažje premagujejo ovire in omejitve, ki izvirajo predvsem iz neustreznega delovanja družbe. Naloge socialnih delavcev so odkrivanje in preprečevanje vzrokov težav, podpora avtonomnosti skupnosti in skupin, z namenom da bi bolje funkcionirale, prizadevanje za izboljšanje odnosov med posamezniki, skupinami in skupnosti, sodelovanje pri oblikovanju družbenih struktur, ki zagotavljajo napredovanje in razvoj (Milošević Arnold in Poštrak, 2003). Pomembno je, da socialne delavke uporabnike dojemajo kot sodelavce v izvirnem delovnem projektu pomoči. Pri čemer je njihova prva naloga, da vzpostavijo delovni odnos (Čačinovič Vogrinčič, Kobal, Mešl in Možina., 2011, str. 9–14).

Tudi tuji avtorji socialne delavce opredeljujejo podobno. Bartlett (2003) zapiše, da se mora socialni delavec pri svojem delu zavedati in izogibati posploševanju in se biti pripravljen soočiti s spontanimi in nepredvidljivimi situacijami. Za takšno delo potrebuje veliko različnih znanj in kompetenc, ki jih mora znati spretno uporabljati. Lüssi (1990) poudari, da je pomembna vrlina socialnega delavca to, da se trudi uporabnika razumeti in poskrbi, da je udeležen v reševanju problema. Pomembno je da socialni delavec skrbno ravna z besedami in poskrbi, da ga uporabnik razume. Poudari tudi pomembnost neverbalnega komunikacije, ki jo izraža z govorom, mimiko in telesom.

Vzpostavljanje dobrega delovnega odnosa in učinkovita komunikacija predstavljata steber socialnega dela tako v Sloveniji kot tudi v tujini.

1.3. Fakulteta za socialno delo

Fakulteta za socialno delo Univerze v Ljubljani je edina fakulteta, ki izobražuje in usposablja študente za socialno delo v Sloveniji.

1.3.1. Zgodovina fakultete za socialno delo

Prva šola za socialno delo v Jugoslaviji je bila ustanovljena v Zagrebu leta 1952 in druga v Ljubljani tri leta kasneje. Leta 1958 so se odprle še tri šole za socialno delo, in sicer v Beogradu, Sarajevu in Skopju. Vse so na začetku temeljile na dvoletnem učnem programu, ki je bil kljub različnim nacionalnim kontekstom skoraj popolnoma enak. Ustanavljanje šol je potekalo v mišljenju, da je to le nekaj začasnega, saj naj bi bil socializem družba, kjer ne bo več »socialnih problemov«. Socialni delavci in delavke so bili zato videni le kot začasen kader, dokler se ne rešijo obstoječi strukturni problemi. Šola za socialno delo v Ljubljani se je ustanavljala slabi dve leti. Kot spodbuda za nastanek šole je bila seja komisije za varstvo matere in otroka konec leta 1953, kjer so poudarili pomanjkljivo izobraženost delavcev, ki so delali z ljudmi s socialnimi stiskami, zlasti pri tistih, ki so opravljali preventivno delo. Poudarili so tudi potrebo po večjem številu izobraženih delavk in delavcev v nastajajočih socialnih ustanovah, organizacijah in šolah (Zaviršek, 2005, str. 7–51).

V času obstoja šole za socialno delo v Ljubljani lahko poudarimo več mejnikov. Leta 1975 se je Višja šola za socialne delavce (VŠSD) vključila v Univerzo v Ljubljani in v sodelovanju z učitelji FSPN (takratna Fakulteta za sociologijo, politologijo in novinarstvo, zdaj Fakulteta za družbene vede (FDV)) začela na drugi stopnji izvajati smeri socialnega dela. Leta 1983 so začeli kot predpripravo na visokošolski študij izvajati specializacije. Leta 1992 je bila oblikovana visoka šola z visokošolskim programom, ki je hkrati že izvajala tudi magistrske programe. Po zakonu o visokem šolstvu so bili leta 1995 uvrščeni med visoke strokovne šole, kar je študij degradiralo in odvzelo možnost podiplomskega študija, zato so magistrski študij leta 1997 prenesli na FDV. Leta 2001 se je začel izvajati specialistični študij, leta 2003 je Fakulteta za socialno delo (FSD) postala fakulteta z univerzitetnim študijem in leto kasneje začela izvajati tudi doktorski študij (Flaker, 2005, str. 65–106).

1.3.2. Predmetnik Fakultete za socialno delo nekoč in danes

Prvotni študijski program je obsegal družboslovne predmete, predmete s področja socialnega in zdravstvenega varstva, z večjim poudarkom na zdravstvenih vidikih in metodiko socialnega dela, v povezavi s psihološkimi, pedagoškimi in defektološkimi predmeti. Od leta 1960 sta obstajala dva oddelka, in sicer za delo v družbenih službah in za delo v kadrovsko-socialnih službah v gospodarstvu. Nekoliko kasneje so oblikovali še tretji oddelek za izobraževanje na področju socialnega zavarovanja. Šola je zaradi zavedanja pomembnosti specializiranih znanj že od vsega začetka izvajala tudi dopolnilno izobraževanje. Od vsega začetka so na fakulteti poudarjali pomembnost praktičnega dela in se zavzemali, da bi bilo tega čim več. Že iz zapisov leta 1959 lahko vidimo, da so študentje opravljali enomesečno praktično delo med prvim in drugim letnikom šolanja in trimesečno praktično delo v četrtem semestru (Rapoša Tajnšek, 2005, str. 135–145).

V prvem letu obstoja šole za socialno delo v Ljubljani, torej v študijskem letu 1955/56 je predmetnik vseboval naslednje predmete: Sociologija, Pravni sistem FLRJ, Ekonomika, Osnove statistike, Zgodovina socialnih služb, Organizacija socialne in zdravstvene službe s pregledom zdravstvene zakonodaje, Splošno socialno varstvo s pregledom socialne zakonodaje, Socialna medicina, Higiena, Delovna razmerja, Psihologija, Pedagogika, Psihopatologija z mentalno higieno, Defektologija, Metodika, Nemški in Angleški jezik ter Predvojaška vzgoja (Rapoša Tajnšek, 2005, str. 135–145).

Mesec (2021) zapiše, da je bilo v začetnih obdobjih izobraževanje za socialno delo v Sloveniji osredotočeno predvsem na praktične veščine in specifične potrebe socialnih služb. Sčasoma pa je s širjenjem področja socialnega dela in njegovim akademskim priznanjem prišlo do institucionalizacije izobraževanja, kar je omogočilo njegovo postopno profesionalizacijo. Ustanovitev Fakultete za socialno delo na Univerzi v Ljubljani je bil ključen mejnik, ki je prispeval k razvoju celovitega kurikulumu, v katerem so teoretična znanja, raziskovalne metode in praktično usposabljanje postali bolj enakovredni. Programi so se ves čas prilagajali spremembam v družbi, potrebam socialnih služb ter mednarodnim trendom v socialnem delu. S tem se je izobraževanje razvijalo v smeri večje interdisciplinarnosti, raziskovalne usmerjenosti in povezovanja z mednarodnimi akademskimi in strokovnimi mrežami.

V študijskem letu 2024/25 je študij na Fakulteti za socialno delo strukturiran na naslednji način (Fakulteta za socialno delo, b.d.b):

V prvem letniku študentje obiskujejo naslednje obvezne predmete: Metodologija raziskovanja v socialnem delu I: načrtovanje raziskave, Praksa I, Pripovedovanje in zapisovanje zgodb v socialnem delu, Psihologija za socialno delo, Socialno delo s starimi ljudmi, Teorije družbe, Uvod v pravo za socialno delo, Uvod v skupinsko delo, Uvod v socialno delo, Vzpostavljanje delovnega odnosa in osebnega stika. Na voljo so naslednji izbirni predmeti, med katerimi študent izbere enega: Načrtovanje podpore v skupnosti, Protidiskriminacijsko pravo, Sodelovanje z otrokom v socialnem delu, Teorije ustvarjalnosti in socialno delo.

V drugem letniku se študent seznani z naslednjimi predmeti: Delovno pravo, Družbena neenakost in socialna politika, Ljudje z ovirami: teorije in metode socialnega dela, Metodologija raziskovanja v socialnem delu II: kvalitativne raziskave, Osnove organizacije in menedžmenta, Praksa II, Socialna varnost, Statistika, Supervizija v socialnem delu, Zasvojenosti. Izbere lahko enega izmed naslednjih: Besednjak psihopatologije, Družbena gibanja in globalne neenakosti, Inovacije v dolgotrajni oskrbi, Izvedenstvo uporabnikov v praksi socialnega dela, Osnove kazenskega prava in kriminologije.

V tretjem letniku vsi študentje obiskujejo naslednje predmete: Angleški jezik za socialno delo, Praksa III, Socialna antropologija, Socialno delo z družino, Socialno procesno pravo, Teorije družbene deviantnosti.

Poleg teh predmetov si študent v tretjem letniku izbere želeni modul, ki ga obiskuje tudi v četrtem letniku.

Na voljo so moduli, pri katerih študentje obiskujejo po tri predmete:

- Socialno delo z mladimi: Družbeni izvori neenakosti mladih, Koncepti socialnega dela z mladimi, Mladi in tveganja;
- Socialno delo s starimi ljudmi: Pomoč umirajočim in njihovim sorodnikom, Socialna omrežja, Osebno načrtovanje dolgotrajne oskrbe;
- Psihosocialna podpora in pomoč: Dialoški pristop k soustvarjanju podpore in pomoči, K rešitvi usmerjeno socialno delo, Skupinsko delo z izrazno ustvarjalnimi sredstvi;

- Socialna pravičnost in vključevanje: Etika v socialnem delu, Etnično občutljivo socialno delo, Proučevanje hendikepa in spola v socialnem delu: samostojno življenje in podpora;
- Duševno zdravje v skupnosti: Delo z ljudmi v duševnih krizah, Teorije duševnega zdravja v skupnosti, Dolgotrajne stiske - vrnitev odpisanih;
- Socialno delo v delovnem okolju: Kadrovski menedžment, Socialno delo v delovnem okolju, Soustvarjanje novega znanja v delovnih okoljih.

Prav tako si študentje izberejo še en izbirni predmet, neodvisno od izbranega modula: Družinsko pravo, Multidisciplinarno delo v dolgotrajni oskrbi, Socialna ekonomija in socialno podjetništvo, Uporabniška perspektiva v raziskovanju, Ustvarjalna uporaba lutk v socialnem delu.

V četrtem letniku študent obiskuje naslednje predmete: Diplomsko delo, Epistemologija socialnega dela, Metode socialnega dela: integrativni seminar, Migracije in protirasizem, Praksa IV, Raziskovalni seminar, Skupnostno socialno delo, Spol in nasilje ter en predmet izbranega modula:

- Socialno delo z mladimi: Življenjski slogi mladih;
- Socialno delo s starimi ljudmi: Socialno delo z ljudmi z demenco;
- Psihosocialna podpora in pomoč: Travme in socialno delo;
- Socialna pravičnost in vključevanje: Zdravje in družbene neenakosti iz perspektive spola, etničnosti in hendikepa;
- Duševno zdravje v skupnosti: Organizacija duševnega zdravja v skupnosti;
- Socialno delo v delovnem okolju: Kakovost delovnega življenja.

Neodvisno od izbranega modula študent izbere še dva izmed naslednjih izbirnih predmetov: Angleški jezik za akademske potrebe, Človekove pravice in zagovorništvo, Družbena solidarnost v neevropskem svetu in postkolonialno socialno delo, Politike na področju drog in zasvojenosti, Religija in socialno delo, Socialno delo v izrednih razmerah, Sodelovanje z uporabniki v konfliktnih situacijah, Strateško načrtovanje v neprofitnem sektorju, Zaščita otrok v primerih nasilja in zlorab.

Na magistrskem študiju v okviru rednega študija z nazivom Socialno delo študentje obiskujejo: Individualno projektno delo in praktikum, Raziskovanje v socialnem delu. Izberejo tri izbirne predmete med naštetimi: Evalvacijske raziskave v socialnem delu v meddisciplinarnem kontekstu, LGBTQ+ perspektive v socialnem delu, Osebno načrtovanje in koordinirana oskrba, Otrokov glas v socialnem delu, Prostočasne dejavnosti mladih, Socialna pravičnost in zagovorništvo, Socialna varnost v starosti, Socialno delo v času vojn in povojnem obdobju: zavzemanje za mir, Socialno delo v paliativni oskrbi.

Študent si ponovno izbere modul, ne glede na modul, ki ga je obiskoval na dodiplomskem študiju, v okviru katerega obiskuje tri predmete:

- Psihosocialna podpora in pomoč: Sodelovalni pogovori v socialnem delu z družino, Soustvarjanje pomoči z družinami v skupnosti, Zemljevidi narativne prakse podpore in pomoči;
- Socialno delo v vzgoji in izobraževanju: Pedagogika in andragogika, Psihološke in inkluzivne teme v vzgoji in izobraževanju, Svetovalno delo v vzgoji in izobraževanju;
- Skupnostna oskrba: Krepitev moči in zagovorništvo v duševnem zdravju, Oblike dela na področju uživanja drog in zasvojenosti, Prehod iz institucionalne v skupnostne oblike oskrbe;
- Dolgotrajna oskrba starih ljudi: Dolgotrajna oskrba in socialno delo, Skrbstveni režimi in omrežja opor, Socialnodelovni model razumevanja demence;
- Socialno delo in medpoklicno sodelovanje: Timsko delo v socialnem delu, Vloga socialnega dela v medpoklicnem in medinstitucionalnem sodelovanju, Vodenje socialnovarstvene dejavnosti;
- Družbena pravičnost v kritični perspektivi socialnega dela: Etične dileme v socialnem delu: mednarodna perspektiva, Sodobne migracije, Travma, okrevanje in človekove pravice na področju hendikepa, spola in etničnosti.

Vidimo lahko, da se je predmetnik od ustanovitve šole do danes (v približno 70 letih) kar precej razširil in spremenil, kljub temu se na fakulteti študentje v zelo mali količini seznajajo s centri za socialno delo (CSD). Študentje lahko CSD spoznajo v primeru udeleževanja predavanj gostov s CSD ali preko opravljanja študijske prakse na CSD.

Rihter in Mešl (2024) opisujeta, da se študijski program za socialno delo sooča z vprašanjem, kako najbolje pripraviti študente na kompleksne izzive, s katerimi se bodo srečevali v praksi. Na eni strani delodajalci pričakujejo visoko usposobljene strokovnjake, a jih hkrati pogosto umeščajo v upravne vloge, namesto da bi jim omogočili delo, ki zahteva kritično mišljenje in reševanje socialnih stisk. Bolonjska reforma je prinesla več praktičnega usposabljanja, vendar še vedno ostaja vprašanje, ali socialni delavci ob koncu študija pridobijo dovolj kompetenc za učinkovito delo z različnimi skupinami uporabnikov. Avtorici poudarjata, da mora izobraževanje za socialno delo v prihodnosti upoštevati realne potrebe ranljivih skupin in se prilagajati sodobnim izzivom, kot so migracije, ekonomska negotovost in tehnološke spremembe. Poleg tega je nujno spodbujati vseživljenjsko učenje in meddisciplinarno sodelovanje, da bodo socialni delavci lahko uspešno odgovarjali na spreminjajoče se družbene razmere. Opozarjata tudi, da je treba v socialnem delu v Sloveniji najti ravnovesje med pričakovanji države in etičnim poslanstvom stroke, ki temelji na socialni pravičnosti. To zahteva več avtonomije za socialne delavce, prilagojene učne načrte in večji poudarek na praktičnih znanjih, ki bodo študentom omogočala uspešno delovanje v praksi.

Da bi lažje uspešno uskladili socialno delo v teoriji in praksi, je zelo pomembno raziskovanje v socialnem delu. S svojo vlogo raziskovanje prispeva ne le k akademskemu razvoju, temveč tudi k izboljšanju strokovnega dela in boljšemu odzivanju na družbene izzive (Rihter, 2021).

1.3.3. Študijska praksa

Praksa, ki jo študentje opravljajo med študijem, je pomemben del usposabljanja za socialno delo. V tem procesu učenja so ključni deležniki študentje, mentorji na praksi in mentorji na fakulteti (Rape Žiberna in Žiberna, 2017). Na Univerzi v Ljubljani so bile z bolonjsko prenovo študija oblikovane Smernice za praktično usposabljanje na Univerzi v Ljubljani, ki naj bi se uporabljale kot osnova za načrtovanje praktičnega usposabljanja na posameznih študijskih področjih. Praktično usposabljanje se vse bolj uveljavlja kot ena ključnih oblik študijskega dela in študentom omogoča preverjanje uporabnosti teoretičnega znanja v praksi (Zabukovec in Podlesek, 2010). Praktično učenje študentom resda omogoča integracijo teoretskih znanj v praktično delovanje, vendar ni dovolj, da študentje le uporabljajo teorijo v praksi, ampak svoja dejanja tudi kritično vrednotijo in s tem soustvarjajo nova znanja (Kodele in Mešl, 2015).

Študentje na FSD se s prakso srečajo že v prvem letniku študija, in sicer v obsegu 100 ur, hkrati pa morajo študentje v prvem letniku poleg 100 ur prakse, opraviti še 40 ur prostovoljnega dela. Enako je tudi v drugem letniku. V prvem in drugem letniku praksa poteka praviloma enkrat tedensko do zbranih 64 ur. Proti koncu študijskega leta sledi teden strnjene prakse v obsegu 36 ur. V tretjem letniku nato študent opravi 240 ur strnjene prakse. V četrtem letniku študent zopet opravlja strnjeno prakso, tokrat v obsegu 160 ur. Vsebina prakse v tretjem in četrtem letniku je določena glede na izbrana modul. V prvem letniku magistrskega študija je obseg prakse do 100 ur, kar se lahko razlikuje od izbranega modula. Opravlja se lahko strnjeno ali razporejeno čez leto, odvisno od dogovora z mentorjem na fakulteti. Po končanem magistrskem študiju ima študent 780 ur opravljenega praktičnega dela, v tem času pa uspe spoznati več različnih učnih baz in potencialnih prihodnjih zaposlitev (Fakulteta za socialno delo, b.d.a.).

1.4. Zaposlitev

Socialno delo ni stroka, ki bi jo lahko umestili zgolj v en sistem ali sektor, zato omogoča številne zaposlitvene možnosti v različnih organizacijah.

Flaker (2003) navaja, da je prevladujoči sistem dela socialnih delavcev v javnem sektorju, vendar nikakor edini. Sektorje, kjer najdemo socialno delo razdeli na:

- Javni sektor – v katerega umestimo socialne delavce v socialnih službah, zdravstvu, šolstvu, službah za notranje zadeve, pravosodnih organih in delovnih okoljih.
- Prostovoljni sektor – pod to štejemo delo v dobrodelnih in prostovoljnih organizacijah, ki so namenjene različnim skupinam uporabnikov.
- Zasebni sektor – v katerega lahko umestimo različne servise, kot je pomoč na domu, pomoč zaposlenim v delovnih organizacijah ipd.
- Neformalni sektor – posebno področje, v katerem socialni delavci nastopajo v neformalnih vlogah. Tudi te vloge ne gre zanemariti, saj lahko z njo delujejo v smeri, ki posameznika spodbudi k iskanju rešitve in mu omogoči iskanje formalne podpore.

Flaker (2003) našteje tudi bolj specifična področja in ustanove, kjer se socialni delavci zaposlujejo. To so:

- socialne službe (CSD, socialni zavodi, zavodi za zaposlovanje);
- šolstvo (osnovne šole, srednje šole, šole s prilagojenim programom, vzgojne ustanove, varstveno delavni centri, vrtci);
- zdravstvo (npr. psihiatrija, pediatrija, onkologija ...);
- pravosodni organi (sodišča in zapori);
- policija;
- uprava;
- industrija.

Možnosti zaposlitve so za socialne delavke zelo široke, hkrati pa so raznolike tudi njihove vloge, ki se od področja do področja lahko zelo razlikujejo. Socialno delo v vsaki organizaciji nima enakega pomena. Glede na pomen socialnega dela v institucijah Milošević Arnold in Poštrak (2003) socialno delo razdelita na tri področja:

- Primarno področje prakse, kjer socialno delo predstavlja glavno disciplino, socialni delavci pogosto zasedajo vodilna mesta in se usmerjajo v razvoj dejavnosti. Pod primarno področje socialnega dela štejemo socialno varstvo.
- Sekundarno področje prakse, kjer socialno delo predstavlja podporno storitev drugim disciplinam, od katerih se pričakuje, da bodo glavni usmerjevalec dela in razvoja na tem področju. Pod sekundarno področje socialnega dela lahko štejemo npr. šole.
- Partnersko področje prakse, kjer je socialno delo enakovredni partner drugim disciplinam. Na tem področju je pričakovano, da bodo vse discipline enakomerno doprinesle k razvoju dejavnosti. Primer takšnega socialnega dela je npr. področje duševnega zdravlja.

1.4.1. Štipendija na področju socialnega varstva

V študijskem letu 2023/24 je bila prvič razpisana štipendija na področju socialnega varstva. Njen namen je spodbujanje mladih za izobraževanje na področju socialnega varstva in pridobitev naziva magister/magistrica socialnega dela. Štipendije so bile razpisane zaradi zaposlitvenih potreb centrov za socialno delo, drugih javnih zavodov na področju socialnega varstva in socialnovarstvenih programov. Hkrati pa je cilj štipendije tudi krepitev ugleda strokovnih delavcev na področju socialnega varstva. Štipendije dodeljuje Javni štipendijski, razvojni, invalidski in preživninski sklad Republike Slovenije, študentje pa se za dodelitev štipendije prijavijo na javni razpis. V študijskem letu 2024/25 je bila razpisana štipendija za študente 3. in 4. letnikov dodiplomskega študija in 1. letnike magistrskega študija, ki izobražuje za socialno delo. Višina štipendije znaša 350 evrov mesečno, izplačuje pa se do 15. dne v mesecu za pretekli mesec. Štipendist je dolžan uspešno zaključiti letnik, za katerega je prejemal štipendijo, uspešno zaključiti izobraževalni program do konca naslednjega študijskega leta in posredovati uradno dokazilo o uspešno zaključenem programu socialno delo. V prvem letu po zaključku študija mora opraviti 6-mesečno pripravništvo, strokovni izpit na področju socialnega varstva in se zaposliti na centru za socialno delo ali v drugem zavodu ali pri izvajalcu na področju socialnovarstvenega programa, če se ne more zaposliti na centru za socialno delo. Delovno razmerje mora trajati vsaj toliko let, kolikor študijskih let je študent prejemal štipendijo. Štipendijsko razmerje se lahko podaljša za dodatno študijsko leto v primeru starševstva, opravičenih zdravstvenih razlogov, izjemnih družinskih in socialnih okoliščin ali zaradi neizpolnjenih študijskih obveznosti zaradi višje sile (Javni štipendijski, razvojni, invalidski in preživninski sklad Republike Slovenije, 2025)

1.4.2. Motivacija za zaposlitev

Beseda motivacija izhaja iz latinske besede »movere«, kar pomeni premikati se. Motivacija povzroča in usmerja naša dejanja in obsega vse elemente našega vedenja, to so motivi, cilji, potrebe, vrednote, nagoni, želje, ideali, volja in interesi (Kompore, Stražišar, Vec, Dogša in Jaušovec, 2001). Tudi Kobal Grum in Musek (2009) zapišeta, da je motivacija psihološki proces, ki spodbuja in usmerja naše vedenje.

Delo je en najpomembnejših vidikov odraslega življenja, saj vpliva na veliko ostalih vidikov posameznikovega življenja. Vpliva na oblikovanje identitete, daje finančno varnost in splošno

blaginjo. Pri raziskovanju motivacije je pomembno, da se ne osredotočamo zgolj na delovno uspešnost, ampak je pomembno upoštevati tudi osebne značilnosti zaposlenih, njihove življenjske okoliščine ter kulturni in družbeni kontekst, iz katerega izhajajo. Motivacija se ne izraža samo neposredno v obliki delovne učinkovitosti, temveč vpliva tudi na dolgoročni razvoj kariere, zadovoljstvo pri delu, inovativnost ter psihološko prilagajanje na spremembe (Kanfer, Chen in Pritchard, 2008).

Motivacijski dejavnike lahko delimo na primarne (biološki, socialni), sekundarne (interesi, stališča in navade), univerzalne, regionalne, individualne, podedovane in pridobljene. Motivacijski dejavniki izvirajo iz motiva, ki osebo ali skupino pripravi do tega, da nekaj naredi oziroma ne naredi. Motivacijskih dejavnikov, ki vplivajo na izbiro in obstoj na določenem delovnem mestu, je veliko. Nekateri izmed njih so: zanimivo delo, primerno delo, primerno delovno okolje, delovni čas, možnosti dodatnega strokovnega usposabljanja, možnost napredovanja, odnosi s sodelavci, možnost popolnega uveljavljanja delovnih sposobnosti, plača, priznanje za uspešnost pri delu in zanesljivost zaposlitve. Posamezni motivacijski dejavniki oziroma motivatorji na različne ljudi vplivajo drugače. Zato je v vsaki organizaciji pomembno raziskati, kateri izmed motivatorjev delujejo na zaposlene in kako pomembni so. Z zavedanjem teh dejavnikov je mnogo lažje uvesti potrebne ukrepe in spremembe, ki poskrbijo za čim bolj optimalno delovno učinkovitost v danih razmerah (Uhan, 2000).

Zadovoljstvo zaposlenih na delovnem mestu predstavlja pomemben dejavnik za motivacijo posameznika, saj se s tem razvijejo mnogi motivi, hkrati pa se potešijo mnoge potrebe. Zaposleni, ki so zadovoljni na svojem delovnem mestu, so tudi učinkovitejši pri delu. Zadovoljen posameznik torej svoje delo opravlja z veseljem in brez odpora ter se konstruktivno sooča z izzivi v delovnem okolju (Mihalič, 2008). Hayes (2010) pravi, da je oseba, ki je za svoje delo ustrezno usposobljena, sposobna, pri delu učinkovita in se tega zaveda, bolj motivirana za delo in se tudi pri svojem delu bolj potrudi.

1.4.3. Izbira zaposlitve

Izbira zaposlitve je kompleksen proces, na katerega vpliva več dejavnikov. Pri odločanju o karieri posameznik uravnoteži svoje interese, vrednote, priložnosti in kompetence (Dibabe, Wubie, Wondmagegm, 2015). Carpenter in Foster (1979) navajata, da so ključni dejavniki izbire kariere razdeljeni v tri kategorije: notranji (osebni interes, zadovoljstvo pri delu), zunanji

(plačilo, razpoložljivost delovnih mest) in medosebni (vpliv družine, učiteljev in prijateljev). Podobno to v svojem modelu izbire delovnega mesta predstavijo Purohit, Jayswal in Muduli (2020), v katerem poudarjajo vpliv medosebnih, notranjih, zunanjih, institucionalnih in sociodemografskih dejavnikov. Notranji dejavniki se nanašajo predvsem na osebne interese diplomantov, delovno okolje, možnosti napredovanja in osebne značilnosti (Purohit idr., 2020; Byrne, 2015). Pri tem osebni interes povezan z notranjo motivacijo in užitkom pri delu velja za enega najpomembnejših psiholoških dejavnikov pri izbiri kariere (Krapp in Prenzel, 2011). Zunanji dejavniki pa vključujejo zaposlitvene možnosti, višino zaslužka in ugodnosti za zaposlene, socialni status ter trende na trgu dela (Purohit idr., 2020). Številne raziskave kažejo, da je plača eden najpomembnejših dejavnikov pri izbiri poklica in delovnega mesta (Agrawala, 2008; Gokuladas, 2010; Aycan in Fikret-Pasa, 2003). Težko pa je izpostaviti zgolj en dejavnik, saj na izbiro poklica in delovnega mesta socialnih delavcev vpliva več različnih dejavnikov, ki so predstavljeni v nadaljevanju.

Prehod novo kvalificiranih socialnih delavcev v zaposlitev je v literaturi deležen vse večje pozornosti. Kar se tiče zaposlitvenih preferenc, nekatere raziskave poročajo, da študenti socialnega dela raje delajo z »normativnimi« in manj stigmatiziranimi skupinami, kot so otroci, mladostniki in pari. Manj priljubljena izbira so delo z brezposelnimi, ljudmi s težavami v duševnem zdravju in starejšimi (Gewirtz-Meydan in Even-Zohar, 2017). Csikai in Rozensky (1997) poudarjata, da so dejavniki, ki vplivajo na izbiro poklica socialnega delavca, povezani z nesebičnostjo, poklicnimi skrbmi in raziskovalnimi interesi. Raziskave kažejo, da odločitev glede kariere temelji na različnih vidikih, kot so socialni status, delovna obremenitev, prestiž, osebne in kulturne vrednote, pričakovanja glede kariere, družinsko ozadje, možnosti napredovanja in finančne nagrade (Agarwala, 2008). Tudi Karaca, Gökçek Karaca in Dziegielewski (2016) ugotavljajo, da lahko na odločitev socialnih delavcev vplivajo družina, osebne preference in značilnosti, dohodkovni potencial, varnost zaposlitve in možnosti zaposlitve. Hanson in McCullagh (1995) sta v svoji raziskavi pokazala, da študenti socialnega dela kot najpomembnejše dejavnike pri izbiri poklica ocenjujejo delo z ljudmi, zahtevnost poklica, dobre zaposlitvene možnosti, ugodne delovne razmere, varnost zaposlitve, status in ugled ter višino plače.

1.4.4. Prehod v zaposlitev

Prehod v zaposlitev je obdobje po končanem izobraževanju, ko iščemo zaposlitev. Pri nekaterih posameznikih je lahko prehod daljši, pri drugih je lahko neobstoječ, saj se zaposlijo takoj po zaključku izobraževanja. Pogosto pa se razmišljanje o zaposlitvi oziroma poklicu začne že zelo zgodaj. Mladim so pogosto predstavljeni poklici, ki imajo v tistem trenutku veliko stopnjo zaposljivosti in so iskani, hkrati pa se večina še vedno odloča skladno s svojimi željami in interesi (Hrovatič, 2013).

Prehod iz izobraževalnega sistema na trg dela je pomemben proces za vsakega diplomanta, še posebej na področju socialnega dela, kjer so praktične izkušnje, pripravništvo in strokovni izpit ključni koraki za pridobitev poklicne usposobljenosti.

V Združenih državah Amerike je za opravljanje socialnega dela sicer dovolj diploma iz socialnega dela (Bachelor of Social Work – BSW), vendar mnogi delodajalci zahtevajo magisterij socialnega dela (Master of Social Work – MSW). Poleg tega je v večini zveznih držav treba pridobiti licenco, ki vključuje opravljanje izpita in določeno število nadzorovanih ur praktičnega dela (NASWF, b.d.).

V Veliki Britaniji je za poklic socialnega delavca treba pridobiti diplomo iz socialnega dela, ki jo potrdi regulatorni organ, kot je Health and Care Professions Council (HCPC). Po zaključku študija pa je potrebno opraviti tudi pripravništvo (Social Work England, b.d.).

V Nemčiji je za poklic socialnega delavca potrebna diploma iz socialnega dela (Bachelor of Arts in Social Work), ki vključuje teoretični in praktični del izobraževanja. Po zaključku študija je treba pridobiti dovoljenje za opravljanje dela s strani pristojnih organov (DAAD, 2025).

V Sloveniji je za opravljanje poklica socialnega delavca treba zaključiti univerzitetni študijski program iz socialnega dela. Po zaključku študija pa je za večino delovnih mest treba opraviti pripravništvo in strokovni izpit, ki omogoča samostojno opravljanje dela (SPOT, 2023).

Pripravništvo predstavlja organizirano obliko praktičnega usposabljanja, namenjenega uvajanju diplomantov v samostojno strokovno delo na področju socialnega varstva. Pripravništvo v Sloveniji je zakonsko opredeljeno v *Zakonu o socialnem varstvu* (ZSV, 2007), ki v 77. členu določa, da pripravnik opravlja pripravništvo pod mentorstvom in po končanem obdobju dobi pravico do pristopa k strokovnemu izpitu. Pripravništvo za diplomante socialnega

dela traja praviloma 6 mesecev, v tem času pripravnik dobiva praktične izkušnje, spoznava zakonodajne okvire in se usposablja za samostojno delo.

Način izvajanja pripravništva na področju socialnega varstva natančneje določa *Pravilnik o pripravništvu na področju socialnega varstva* (2020). Pripravništvo po *Pravilniku o pripravništvu na področju socialnega varstva* (2020) omogoča praktično usposabljanje, ki povezuje teoretično znanje s prakso, razvija kompetence in pripravlja pripravnike na strokovni izpit. Pripravništvo poteka pri delodajalcu, s katerim pripravnik sklene pogodbo o zaposlitvi. Opravljanje pripravništva je možno pri različnih delodajalcih, pri čemer Socialna zbornica Slovenije potrjuje priznanje obdobja pripravništva. Usposabljanje je razdeljeno na splošni del (splošna znanja o socialnem varstvu, socialnih storitvah, uporabnikih in postopkih) in posebni del (specializacija na določenih področjih, glede na željo pripravnika ali potrebo delodajalca). Pripravnika vodi mentor z vsaj štirimi leti izkušenj in ustrezno izobrazbo, ki pripravi program, spremlja napredek pripravnika in mu nudi konzultacije. Pripravnik vodi dnevnik, kjer mesečno beleži opravljeno delo, mentor pa ga ocenjuje. Ob začetku in zaključku pripravništva delodajalec Socialni zbornici Slovenije posreduje dokumentacijo o poteku pripravništva. Socialna zbornica je odgovorna za spremljanje izvajanja pripravništev, preverja ustreznost programov, mentorjev in ukrepa v primeru nepravilnosti.

Po zaključenem pripravništvu morajo diplomanti socialnega dela, ki se želijo zaposliti na CSD ali v drugi socialnovarstveni organizaciji, opraviti strokovni izpit, ki preverja znanje zakonodaje s področja socialnega varstva, etičnih načel in postopkov socialnega dela. Strokovni izpit je pogoj za pridobitev naziva strokovni delavec na področju socialnega varstva (ZSV, 2007).

Strokovni izpit na področju socialnega varstva organizira Socialna zbornica Slovenije. Namenjen je preverjanju strokovne usposobljenosti kandidatov, ki morajo izpit opraviti skladno z Zakonom o socialnem varstvu. Izpit je sestavljen iz treh delov: splošni del (ustavna ureditev, organizacija oblasti, javne službe, varovanje osebnih podatkov, institucije EU), posebni del (pravna ureditev socialne varnosti, sistem socialnega varstva, varstvo otrok, odraslih, invalidsko varstvo itd.) in izbirni del (kandidat izbere področje, npr. socialna oskrba, duševno zdravje, družinska razmerja). Prijava na izpit mora biti oddana najmanj 30 dni pred izpitnim rokom, izpit poteka v dveh delih: pisni del (izdelava naloge) in ustni del (pred komisijo). Pisni del traja do 3 ure, ustni pa do 1 ure. Izpitno komisijo sestavljajo predsednik in dva člana. Člani morajo imeti visokošolsko izobrazbo, strokovni naziv in vsaj 10 let delovnih izkušenj. Pisni

del se ocenjuje z “uspešno” ali “neuspešno”. Kandidat lahko opravlja ustni del, tudi če pisnega ne opravi uspešno. Socialna zbornica zagotavlja enotne kriterije ocenjevanja, vodi evidence in spremlja delo izpitnih komisij. Strokovni svet letno pregleduje poročila o izpitih (*Pravilnik o pripravi pripravištvu na področju socialnega varstva*, 2020).

1.5. Center za socialno delo

Centri za socialno delo (CSD) so osrednja strokovna institucija na področju socialnega varstva. Strokovni delavci na CSD zagotavljajo različne oblike podpore in pomoči tistim, ki se znajdejo v stiski in potrebujejo strokovno pomoč (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2023). CSD je ustanova, ki nudi podporo ljudem, ki se soočajo z različnimi socialnimi težavami. Nudi različne socialnovarstvene dejavnosti, ki so dostopne posameznikom, družinam in skupinam. Poleg socialnovarstvenih storitev CSD izvaja naloge tudi na naslednjih področjih: denarni prejemki in subvencije, starševsko varstvo in družinski prejemki, varstvo otrok in družine, varstvo odraslih ter varstvo invalidov (Skupnost centrov za socialno delo, b.d.). Socialni delavci, kot to opiše Slovensko ogrodje kvalifikacij (b.d.), na centrih za socialno delo sprejemajo vloge, vodijo postopke, kot so posvojitev otrok, ureditev rejništva in skrbništva, poleg tega koordinirajo tudi številne programe z drugimi organizacijami iz različnih področij.

Organizacijsko so CSD razdeljeni na več enot, ki delujejo na lokalni ravni in s tem zagotavljajo večjo dostopnost storitev. Reorganizacija CSD leta 2018 je uvedla 16 osrednjih CSD, prej obstoječih 62 pa so postali njihove enote, kar omogoča bolj usklajeno in učinkovito izvajanje storitev (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2023).

Po 49. členu *Zakona o socialnem varstvu (ZSV, 2007)* so CSD javni socialnovarstveni zavodi, ki opravljajo socialnovarstvene storitve. Te storitve na CSD opravljajo strokovni delavci in strokovni sodelavci. Strokovni delavci po 69. členu tega zakona so delavci, ki so končali višjo ali visoko šolo za socialno delo. Poleg socialnih delavcev lahko tudi osebe, ki so končale višjo ali visoko šolo psihološke ali biopsihološke smeri, pedagoške smeri in njenih specialnih disciplin, upravne, pravne, sociološke, zdravstvene (delovne terapije) in teološke smeri. Pogoji za zaposlitev je tudi opravljeno pripravništvo in strokovni izpit. Podobno velja tudi za strokovne sodelavce.

Ob pregledu strukture zaposlenih na CSD je mogoče opaziti, da je tam zaposlenih vedno manj socialnih delavcev in vedno več strokovnih delavcev z drugo izobrazbo (Rape Žiberna, 2019).

To so zaznali tudi na Direktoratu za socialne zadeve. Na njihovo pobudo je Javni štipendijski, razvojni, invalidski in preživninski sklad Republike Slovenije (2025) razpisal štipendije na področju socialnega varstva za štipendiranje študentov prvega letnika magistrskega študija v študijskem letu 2023/24 z namenom, da bi študente socialnega dela spodbudili k zaposlovanju na CSD. V študijskem letu 2024/25 so razpis razširili, tako da so se nanj lahko poleg študentov socialnega dela prvega letnika magistrskega študija, prijavili tudi študentje tretjega in četrtega letnika dodiplomskega študija.

Iz raziskav v zadnjih šestnajstih letih (Bezenšek Lalić, 2009; Rape Žiberna, 2010; Sitar Surić, 2016) je mogoče razbrati, da so razmere na CSD za kakovostno socialno delo nevzdržne, predvsem z vidika kadrovske podhranjenosti in posledične preobremenjenosti strokovnih delavk in delavcev.

1.5.1. Delovne razmere na CSD

Rezultati raziskave Rape Žiberna (2010) kažejo, da so socialne delavke na CSD najbolj zadovoljne s svobodo pri delu, zanimivostjo dela ter odnosi s sodelavci in nadrejenimi. Najnižjo oceno pa so dale plači, delovnim razmeram in obsegu dela. Poudari tudi, da je v primerjavi s preteklimi raziskavami zadovoljstvo z delovnimi razmerami in plačo nižje, kar lahko pripišemo predvsem preobremenjenosti, neustreznim delovnim pogojem in pomanjkanju kadra.

Rihter (2016) v metaanalizi manjših raziskav o delovnih razmerah na področju socialnega varstva prikaže, da zaposleni najslabše ocenjujejo finančne vidike zaposlitve v socialnovarstvenih organizacijah. Delovni pogoji in razporeditev delovnega časa pa so večinoma ocenjeni pozitivno. Zaposleni kot največje stresorje prepoznavajo neposredno delo z uporabniki, še posebej v primerih verbalnega in fizičnega nasilja ter naraščajočih stisk uporabnikov. Poleg tega poročajo o utrujenosti, stresu in preobremenjenosti, čeprav izgorelost ni množično prisotna. Odnosi med sodelavci in z vodstvom ostajajo dobro ocenjeni, kar pripisujejo stabilnosti kadra v javnih zavodih. Najslabše pa je ocenjen psihični napor, povezan z zahtevnostjo dela.

Po reorganizaciji CSD so mnoga vprašanja še vedno neodgovorjena. Strokovni delavci in delavke na CSD so velikokrat prepuščeni sami sebi in s tem nase prevzemajo veliko breme, kar vodi v izgorelost in zapuščanje delovnih mest, ki jih je vse težje tudi zapolniti, saj se nove

generacije socialnih delavcev in delavk raje odločajo za zaposlovanje zunaj CSD, kjer menijo da so pogoji dela boljši (Rape Žiberna, Žnidar, Cafuta in Flaker, 2019, str. 145–154).

V več raziskavah, ki so bile opravljene v okviru diplomskih in magistrskih del glede reorganizacije centrov, je izpostavljeno, da je po reorganizaciji CSD prisoten večji obseg dela in posledično večja obremenjenost zaposlenih, ki nastaja predvsem zaradi povečanja prisotnosti in pomena birokracije. Vse to skupaj pa vodi v povečanje stresa in izgorelosti med zaposlenimi (Hojnik, 2019; Robnik, 2020; Zega, 2020; Žnidar, 2023).

Tudi Žnidar, Rape Žiberna in Rihter (2019) izpostavijo, da so pomanjkljivosti v načrtovanju in implementaciji reorganizacije CSD vodile v povečano administrativno obremenitev in slabše pogoje za delo na terenu. Predlagajo izboljšave, kot so povečanje kadrovskih kapacitet, zagotavljanje večjih sredstev za izobraževanja socialnih delavcev, vključevanje sodobnih konceptov socialnega dela in večja podpora stroki pri načrtovanju organizacijskih sprememb. Poudarjajo pomembnost, da se socialnim delavcem omogoči dejansko izvajanje kakovostnega in sodobnega socialnega dela.

1.5.2. Javna podoba CSD

Socialni delavci se pogosto soočajo z izzivi pri oblikovanju lastne profesionalne identitete. Ti izzivi so velikokrat povezani s tem, da socialno delo v javnosti nima preveč dobre podobe. Mnenje o socialnem delu se oblikuje skozi medijske vsebine, javne razprave in osebne izkušnje stroke ter uporabnikov storitev. Mediji pogosto ustvarjajo dva stereotipa o socialnih delavcih: prvi jih prikazuje kot nekompetentne in neodločne, drugi pa kot hladne birokrate, ki delujejo proti interesom posameznikov. Ta poročanja pogosto ne vključujejo širšega konteksta in drugih institucij, ki prav tako sodelujejo pri socialnih intervencijah. Negativna medijska podoba vpliva tudi na samopodobo socialnih delavcev, ki občutijo razočaranje, pomanjkanje smisla in strah pred izpostavljenostjo v medijih. Za izboljšanje javne podobe socialnega dela in krepitev strokovne samozavesti socialnih delavcev je potrebno prizadevanje za boljše sodelovanje med stroko, institucijami in javnostjo (Gorjup, 2017).

Milošević Arnold in Poštrak (2003) zapisujeta, da je malo literature in raziskav o priznanju in avtoriteti stroke v javnosti. Socialnim delavcem pa se je treba stalno pogajati in dokazovati, velikokrat pa tudi sprejemati socialne razmere, ki so z vidika javnosti sprejete, z vidika socialnega dela pa so nesprejemljive. Mediji le redko prikažejo primere dobre prakse in

pozitivne učinke socialnega dela, saj skušajo bralce privabiti s skrb vzbujajočimi informacijami o napakah, krivicah in malomarnosti, ki temeljijo na podlagi posameznih konkretnih primerov. Problem, da je v medijih slišana le slaba podoba, izvira tudi v spoštovanju etičnih načel s strani socialnih delavcev. Ti se morajo držati etičnih načel in poskrbeti za zaupnost podatkov uporabnikov, kar pomeni, da se tudi v primerih neupravičenih napadov s strani javnosti, ne morejo zagovarjati.

Sobočan (2011) poudarja, da je za socialno delo res pomembno, da ostaja zavezano etičnim načelom in vrednotam, na katerih temelji, in s tem ohranja socialno delo kot avtonomen poklic. Pomembno pa je, da se etična načela in vrednote vedno znova reflektira in dopolnjuje, saj lahko le na tak način v novonastalih družbenih situacijah predstavljajo orodje za boj proti nepravicičnostim.

2. Formulacija problema

Ob pregledu strukture zaposlenih na centrih za socialno delo je mogoče opaziti, da je na centrih za socialno delo zaposlenih vedno manj socialnih delavcev in vedno več strokovnih delavcev z drugo izobrazbo (Rape Žiberna, 2019). To so zaznali tudi na Direktoratu za socialne zadeve. Na njihovo pobudo je Javni štipendijski, razvojni, invalidski in preživninski sklad Republike Slovenije (2025) razpisal štipendije na področju socialnega varstva za štipendiranje študentov prvega letnika magistrskega študija v študijskem letu 2023/24, kasneje pa so za študijsko leto 2024/25 razpis razširili tudi za študente 4. letnika dodiplomskega študija. Štipendije so razpisali z namenom, da bi študente socialnega dela spodbudili k zaposlovanju na centrih za socialno delo.

Raziskave v zadnjih šestnajstih letih (npr. Bezenšek Lalič, 2009; Rape Žiberna, 2010; Sitar Surić, 2016) nakazujejo, da so razmere na centrih za socialno delo za kakovostno socialno delo nevzdržne, predvsem z vidika kadrovske podhranjenosti in preobremenjenosti strokovnih delavk in delavcev.

Po reorganizaciji centrov za socialno delo so mnoga vprašanja še vedno neodgovorjena, strokovni delavci in delavke so velikokrat prepuščene sami sebi in tako nase prevzemajo preveliko breme, kar vodi v izgorelost in zapuščanje delovnih mest, ki jih je vse težje tudi zapolniti, saj se nove generacije socialnih delavcev in delavk raje odločajo za zaposlovanje zunaj centrov za socialno delo (Rape Žiberna, Žnidar, Cafuta in Flaker, 2019, str. 145–154).

S svojim magistrskim delom sem skušala raziskati dejavnike, ki vplivajo na odločitev študentov FSD o zaposlitvi na centrih za socialno delo in opredeliti možne spremembe, ki bi študente FSD spodbudile k zaposlovanju na centrih za socialno delo.

Ker so dejavniki, ki lahko vplivajo na izbiro zaposlitve, raznoliki, sem jih v prvem delu raziskave skušala najprej identificirati. Z raziskavo v drugem delu, ki je v večji meri kvantitativna, pa sem raziskovala razsežnost teh dejavnikov in prikazala morebitne povezave med spremenljivkami, dobljenimi v prvem delu raziskave.

Raziskovalna vprašanja, ki se navezujejo na prvi del raziskave:

1. Kakšne izkušnje imajo študentje FSD s centri za socialno delo kot delovnim okoljem?
2. Kje se nameravajo zaposliti študentje FSD in zakaj?
3. Kaj so po mnenju študentov prednosti in slabosti zaposlitve na CSD?
4. Kateri dejavniki ali razlogi študente pritegnejo k zaposlitvi na CSD in kateri jih odvrčajo?
5. Kako bi po mnenju študentov FSD bilo smiselno spremeniti dejavnike, ki jih odvrčajo od zaposlitve na CSD?

Raziskovalna vprašanja in hipoteze, ki se navezujejo na drug del raziskave:

Raziskovalna vprašanja:

1. Kakšen delež študentov FSD se po zaključku študija zanima za delo na CSD?
2. Kateri so ključni dejavniki, ki negativno vplivajo na odločitev za delo na CSD?
3. Ali študentje menijo, da jih FSD ustrezno pripravi za delo na CSD?
4. Katere spremembe so po mnenju študentov potrebne, da bi povečali stopnjo zaposlenosti socialnih delavcev na CSD?
5. Ali štipendija na področju socialnega varstva vpliva na odločitev študentov o zaposlitvi na CSD?

Hipoteze:

1. a) Več kot 50 % študentov se na CSD ne želi zaposliti oziroma o zaposlitvi na CSD še niso odločeni.
1. b) Študentje, ki imajo dobro izkušnjo s prakso na CSD, se v večji meri želijo zaposliti na CSD, kot pa tisti, ki imajo s prakso slabše izkušnje ali pa sploh niso opravljali prakse na CSD.
2. Ključni dejavniki, ki negativno vplivajo na odločitev o zaposlitvi na CSD, so višina plače, klima na CSD in količina birokracije.

3. a) Več kot 50 % študentov meni, da jih fakulteta ne pripravi dovolj dobro za delo na CSD.
3. b) Študentje, ki menijo, da jih FSD ne pripravi dovolj dobro za delo na CSD, tam redkeje iščejo zaposlitev.
4. a) Študentje menijo, da so za izboljšanje stopnje zaposlenosti socialnih delavcev na CSD potrebne spremembe tako na ravni fakultete kot tudi na sistemski ravni.
4. b) Študentje bi bili bolj pripravljeni delati na CSD, če bi se izboljšale plače in delovni pogoji.
5. Študentje, ki prejemajo štipendijo na področju socialnega varstva, se pogosteje odločijo za zaposlitev na CSD kot tisti, ki je ne prejemajo.

Operacionalizacija hipotez:

Hipoteza 1. a)

Za preverjanje te hipoteze sem uporabila anketno vprašanje, kjer so študentje odgovorili, ali se nameravajo po končanem študiju zaposliti na CSD. Odgovori so bili ponujeni v obliki lestvice z možnostmi: od 1 – zagotovo se ne bom zaposlil na CSD do 5 – zagotovo se bom zaposlil na CSD in glede zaposlitve na CSD sem še neodločen. Če bo več kot 50 % izbralo na lestvici vrednosti 1, 2 in glede zaposlitve na CSD sem še neodločen, bo hipoteza potrjena.

Hipoteza 1. b)

Študentje so v vprašalniku ocenili svoje izkušnje s prakso na CSD na lestvici od 1 (zelo slaba izkušnja) do 5 (zelo dobra izkušnja). Poleg tega so odgovorili na vprašanje, ali se nameravajo zaposliti na CSD. Odgovore sem razdelila na dve skupini, in sicer na tiste, ki so izkušnjo s prakso na CSD ocenili s 4 ali 5, in na tiste, ki prakse na CSD niso opravljali ali pa so izkušnjo s prakso na CSD ocenili z 1 ali 2. Hipoteza bo potrjena, če bo razlika o nameri zaposlitve na CSD statistično značilno višja pri študentih, ki imajo s prakso na CSD boljšo izkušnjo, v primerjavi s tistimi, ki prakse niso opravljali ali pa imajo s prakso na CSD slabšo izkušnjo.

Hipoteza 2

V vprašalniku je naštetih več možnih dejavnikov, ki so jim študentje pripisali oceno vpliva na odločitev o zaposlitvi na CSD na lestvici od 1 – ima negativen vpliv, do 5 – ima pozitiven vpliv.

Hipotezo bom potrdila, če bodo imeli najnižjo povprečno oceno naslednji dejavniki: plača, birokracija in klima na CSD. Hipotezo bo delno potrjena, če bosta enaka vsaj dva predvidena dejavnika, če pa bo enak le en dejavnik ali noben, bom hipotezo zavrgla.

Hipoteza 3. a)

Študentje so ocenili, kako dobro jih fakulteta pripravi na delo na CSD na lestvici od 1 (zelo slabo) do 5 (zelo dobro). Hipoteza bo potrjena, če več kot polovica študentov oceni svojo pripravljenost s 3 ali manj.

Hipoteza 3. b)

Za preverjanje te hipoteze sem uporabila ocene študentov, kako dobro jih fakulteta pripravi za delo na CSD in ali bi tam iskali zaposlitev. Z analizo sem preverila, ali obstaja statistično značilna povezava med oceno pripravljenosti in namero iskanja zaposlitve na CSD.

Hipoteza 4. a)

Študentje so odgovorili na vprašanje, katere spremembe so po njihovem mnenju potrebne za izboljšanje stopnje zaposlenosti na CSD. Če bo več kot polovica študentov izbrala vsaj eno spremembo iz kategorije sprememb na ravni fakultete in kategorije sprememb na sistemski ravni, bo hipoteza potrjena.

Hipoteza 4. b)

Študentje so ocenili verjetnost za pripravljenost na zaposlitev na CSD po končanem študiju in ob primeru hipotetične situacije, da bi se na CSD izboljšale plače in delovni pogoji. Hipotezo bom potrdila v primeru statistično značilnih razlik med ocenama.

Hipoteza 5

Študentje so v vprašalniku odgovorili, ali so oddali vlogo za štipendijo na področju socialnega varstva in ali jo prejema oziroma so jo prejeli. Načrtovanje zaposlitve na CSD je merjeno z vprašanjem, pri katerem so študentje ocenili verjetnost, da se bodo po končanem študiju zaposlili na CSD. Hipoteza bo potrjena, če bo namera študentov o zaposlitvi na CSD, ki štipendijo prejema, statistično značilno večja od namere študentov, ki štipendije ne prejema.

Spremenljivke, indikatorji in vrednosti so opredeljeni v prilogi A.

3. Metodologija

3.1. Vrsta raziskave

V svojem magistrskem delu sem uporabila tako kvalitativno kot kvantitativno raziskovalno metodologijo, zato je po tej opredelitvi moje delo kombinirana raziskava. Hkrati pa je moja raziskava izkustvena oziroma empirična, saj sem zbirala novo izkustveno gradivo s spraševanjem (Mesec, 2009).

3.2. Merski instrumenti

Merske instrumente v raziskavi predstavljajo vprašalniki in vodilo za fokusno skupino (glej prilogo B). V prvem delu raziskave sem kot merski instrument uporabila polstrukturiran vprašalnik, sestavljen iz 10 vprašanj. Pripravljena vprašanja so predstavljala vodilo za izvedbo fokusnih skupin. Tekom fokusne skupine sem vprašanja prilagajala in postavljala dodatna podvprašanja za lažje usmerjanje debate skozi različne teme raziskovanja.

V drugem delu raziskave pa sem glede na podatke, ki sem jih pridobila v fokusnih skupinah in po preučitvi strokovne literature, pripravila anketni vprašalnik (glej prilogo F).

Vprašalnik je sestavljen iz 23 vprašanj, od tega je šest vprašanj bilo namenjenih specifičnim situacijam študentov, na prva tri so odgovarjali le študentje, ki so tekom študija opravljali prakso na CSD, na druga tri pa tisti, ki so že slišali za štipendijo na področju socialnega varstva. Vprašalnik vsebuje vprašanja zaprtega, pol odprtega in odprtega tipa. Vsi vprašalniki so bili anonimni.

3.3. Populacija in vzorec

V prvem delu raziskave populacijo predstavljajo študentje, ki so bili v študijskem letu 2023/24 vpisani v prvi letnik magistrskega študija na Fakulteti za socialno delo v Ljubljani. Vzorec je neslučajnosten, priročen, saj sem k sodelovanju povabila sošolce, v vzorec pa so prišli tisti, ki so bili prvi zainteresirani za sodelovanje. Sošolce sem povabila k sodelovanju v Facebook skupini Fakultete za socialno delo in v živo pred predavanji. Vzorec prvega dela raziskave zajema 14 oseb.

V drugem delu pa so populacijo predstavljali študentje 4. letnika dodiplomskega študija, 1. letnika podiplomskega študija in študentje, ki so bili v študijskem letu 2024/25 vpisani v

dodatno leto na dodiplomskem ali podiplomskem študiju Fakultete za socialno delo v Ljubljani. Izvedla sem neslučajnostno vzorčenje po metodi snežne kepe. Povezavo do vprašalnika sem najprej delila s sošolci in ostalimi, ki jih poznam, in jih nagovorila, da posredujejo povezavo naprej svojim sošolcem oziroma znancem, ki spadajo v populacijo raziskave. Spletno anketo je začelo izpolnjevati 77 študentov, v celoti pa jo je izpolnilo 62 študentov, katerih podatke sem uporabila za analizo. Domnevam, da je do neizpolnjevanja celotne ankete prišlo zaradi tipa nekaterih vprašanj (odprta vprašanja), saj je pri prvem odprtem vprašanju z izpolnjevanjem prenehalo 10 študentov. Deloma pa tudi zaradi dolžine ankete in nezanimanja za temo raziskovanja.

3.4. Zbiranje podatkov

Za zbiranje podatkov sem uporabila kombinacijo fokusnih skupin in spletnega anketiranja.

Fokusni skupini sta bili izvedeni 14. in 22. maja 2024. Prva fokusna skupina je trajala eno uro in 30 minut, druga pa eno uro in pet minut. Obe fokusni skupini sta potekali na Fakulteti za socialno delo v P16. Prav tako sem po predhodnem dogovoru s sodelujočimi obe fokusni skupini snemala z namenom, da sem kasneje lažje zapisala transkripcije, ki so mi bile v pomoč za natančnejšo analizo. Transkripcije so kot dobesečni zapis pogovora zaradi avtentičnosti in potrebe analize v celotnem magistrskem delu zapisane v pogovornem jeziku in niso celostno lektorirane.

Anketne vprašalnike sem objavila na spletu 2. marca 2025. Zbiranje podatkov je potekalo približno tri tedne, do 21. marca 2025. V tem času je vprašalnik izpolnilo 77 študentk in študentov, od tega jih je 62 vprašalnik izpolnilo do konca.

3.5. Obdelava in analiza podatkov

Zbrane podatke prvega, kvalitativnega dela raziskave sem analizirala deloma v maju 2024 in deloma v februarju in marcu 2025, pri čemer sem uporabila metodo kvalitativne analize. Najprej sem zbrane podatke uredila. Naredila sem prepise zvočnih posnetkov, znotraj katerih sem označila izjave in tem izjavam določila šifre. Potem sem se lotila prepisovanja izjav s šiframi v tabele, kjer sem nato izjavam določala pojme, kategorije, podteme in teme. Primer odprtega kodiranja prve fokusne skupine se nahaja v prilogi D. Nato sem s pomočjo osnega kodiranja podatke uredila po temah in podtemah (glej prilogo E). V okviru odnosnega kodiranja sem

poskušala najti razlike in povezave med odgovori študentov, ki se želijo zaposliti na CSD, in odgovori tistih, ki se ne želijo zaposliti na CSD. Na podlagi analize sem zapisala rezultate prvega dela raziskave.

Podatke drugega, kvantitativnega dela raziskave pa sem v večini obdelala in analizirala na kvantitativen način s pomočjo spletne aplikacije 1KA in programa Microsoft Excel. Na kvalitativen način sem obdelala le dve vprašanji odprtega tipa.

Za prikaz rezultatov sem uporabila stolpične, palične in tortne diagrame.

4. Rezultati

4. 1. Rezultati prvega dela raziskave

Najprej bom predstavila rezultate prvega, kvalitativnega dela raziskave. Študentje, ki so sodelovali v fokusnih skupinah, so poimenovani s črkami od A do N, glede na vrstni red, v katerem so odgovorili na prvo vprašanje fokusne skupine.

Predstavitev sodelujočih:

Tabela 4.1.: Predstavitev sodelujočih

Opravljanje prakse na CSD	Šifra študenta
Nikoli	F, I, K
Enkrat	A, B, D, E, J, L, M, N
Dvakrat na CSD in enkrat v programu, ki spada pod CSD	G
Trikrat	C, H

V nadaljevanju bom predstavila rezultate, razdeljene po temah in podtemah.

4.1.1. Praksa na centru za socialno delo

4.1.1.1. Razlogi za opravljanje prakse na centru za socialno delo

Razlogi, zaradi katerih so se študentje odločili opravljati prakso na centru za socialno delo (CSD), so **različni**. Nekateri so se za opravljanje prakse na CSD odločili, ker menijo, da je **CSD primarna institucija socialnega dela**, medtem ko so drugi želeli **preizkusiti različne prakse** in si s tem pridobiti širšo izkušnjo. Nekateri so izpostavili tudi razsežnost prakse na CSD, ujemanje prakse z izbranim modulom ter spodbudo za opravljanje prakse na CSD s strani profesorjev.

Pri nekaterih študentih je odločitev temeljila na njihovem zanimanju in želji po spoznavanju CSD ali določenega področja dela na CSD. »Mene je pa zanimalo določeno področje dela, ki se izvaja samo na centru.«(L24) Nekateri so se za prakso na CSD odločili zaradi **pomanjkljivega poznavanja te institucije** in so jo želeli bolje spoznati. Dejavniki odločitve so bili tudi možnost pridobivanja znanja s področja zakonodaje, celovit vpogled v socialno delo in jasno opredeljeni delovni postopki in struktura dela.

Dodatni razlogi za izbiro prakse na CSD so še **dostopnost prakse v lokalnem okolju**, percepcija CSD kot institucije z največjo možnostjo zaposlitve ter lažja odločitev o tem, kje se po zaključku študija zaposliti.

4.1.1.2. Razlogi za neopravljanje prakse na CSD

Razlogi, zaradi katerih se nekateri študenti niso odločili opravljati prakse na CSD, so prav tako **različni**. Nekateri so pri starejših študentih **slišali negativna mnenja** o praksi na CSD, kar jih je odvrnilo od izbire te institucije, drugi so želeli nadaljevati prakso v učni bazi, kjer so prakso opravljali že prej.

Nekaterim študentom je zelo pomemben osebni stik z ljudmi in so mnenja, da imajo **nevladne organizacije več neposrednega stika z ljudmi** in manj birokracije kot CSD, kar jih je spodbudilo k izbiri prakse v teh organizacijah. Prav tako so se nekateri odločili za druge institucije, ker jih je zanimalo delo s specifičnimi populacijami, ki se na CSD pojavljajo redkeje. *»Poleg tega sem si želela delati s populacijo ljudi, ki se po mojem mnenju na centrih redkeje pojavljajo, recimo prosilci za azil, LGBTQ+ osebe in tak naprej.« (L26)*

4.1.1.3. Izkušnja s prakso na CSD

Splošna ocena

Večina študentov je imela s prakso na CSD **pozitivno** izkušnjo, pri čemer so bili nekateri še posebej zadovoljni, ker so lahko prakso opravljali na zelenem področju. Nekateri so izrazili zadovoljstvo, da so vsaj enkrat opravili prakso na CSD, pri čemer jo je eden izmed študentov ocenil celo kot svojo najljubšo.

Študentje so izpostavili predvsem **zadovoljstvo z mentoricami**, pri čemer je bilo omenjeno tudi, da so kot praktikanti predstavljali razbremenitev za mentorja. Nekateri so poudarili, da je bila praksa v času epidemije koronavirusa bolj obremenjujoča, na splošno pa so prakso ocenili kot naporno, prav tako so tekom prakse spoznali, da je naporno tudi delo na CSD.

En študent je poudaril, da praksa ni vključevala večjih odgovornosti in je bila preveč pasivna. En študent je s prakso na CSD odlašal do zadnjega letnika.

Področja dela

Nekateri študenti so na praksi spoznali **različna področja** socialnega dela, drugi pa so celotno prakso opravljali le na enem področju. Nekateri so posebej izpostavili pridobljeno izkušnjo s

terenskim delom, prisotnost pri razgovorih in zadovoljstvo s področjem, na katerem so opravljali prakso. En študent je imel izkušnjo s CSD le preko stanovanjske skupine. Izpostavljeno je bilo tudi zaznavanje manjvrednosti določenih področij dela znotraj CSD, predvsem področje uveljavljanja pravic iz javnih sredstev. *»/.../ pri nas konkretno predvsem so ble manjvredne tiste na uveljavljanju pravic iz javnih sredstev.« (B10b)*

Delovno okolje in odnosi

Nekaj študentov je pohvalilo **dober kolektiv** in **dobro vzdušje**. Nekateri so med prakso imeli občutek domačnosti in se počutili sprejeti, dobili so vpogled v odnose med zaposlenimi in s tem opazili **povezanost zaposlenih** na posameznih področjih ter poudarili **medsebojno pomoč**. Pomembno se jim je zdelo tudi ohranjanje in ustvarjanje socialne mreže.

Nekateri so poudarili, da **delo v podpornem okolju zmanjša možnost izgorelosti** in pri svojem delu niso zaznali znakov preobremenjenosti in izgorelosti. Drugi pa so opozorili, da večja odgovornost, ki pride z zaposlitvijo, hitreje vodi v preobremenitev kot le opravljanje prakse. En študent je izpostavil, da je preobremenitev med zaposlenimi na CSD pogosta in lahko vodi v izgorelost. Nekateri so opazili, da je njihova mentorica že kazala znake izgorelosti. Prav tako so povedali, da je na nekaterih centrih veliko odpovedi, na drugih pa se zaposleni, prav zaradi pomanjkanja kadra, trudijo CSD prikazati v zelo pozitivni luči.

Nekateri so zaznali tudi **nesoglasja med zaposlenimi** na različnih področjih, tekmovanje med zaposlenimi ter trenja, ki so nastajala zaradi odnosa vodje. Pojavljala se je tudi nastrojenost proti direktorici. Študent, ki je imel stik s centri preko stanovanjske skupine, pa je opozorili na **neodzivnost CSD-jev**.

Znanje in kompetence

Praksa je študentom prinesla **veliko novega znanja**, pri čemer so nekateri že **samostojno opravljali določene naloge**. Študenti se zavedajo pomembnosti postavljanja mej v delovnem okolju. Nekateri so poudarili tudi pomen učenja skrbi zase in zavedanje, da se izgorelost lahko zgodi vsakemu. En študent je dnevnik, ki so jih vodili med prakso, videl kot pomoč pri razbremenitvi.

Organizacija prakse

Nekateri študenti so opozorili na **sive cone** pri organizaciji prakse, med drugim tudi na težave pri postavljanju mej, saj so bile naloge praktikantov pogosto predstavljene kot zgolj družabniške. Pojavljale so se tudi težave zaradi **omejenega števila mest za prakso** v posameznih učnih bazah. Nekateri so opozorili, da jim praksa predstavlja **finančno breme**, saj ni plačana oziroma je plačilo odvisno od učne baze. *»/.../ ampak se mi zdi narobe, da nekateri dobijo plačano nekaj za prakso, drugi ne. Smo se pogovarjal mal zadnjič in eni so dobil denarno nagrado, enim so pokrili potne stroške vsaj, eni pa nismo nič dobili.« (C35)*

4.1.2. Zaposlitev na CSD

4.1.2.1. Negativni dejavniki

Splošno

Nekateri študenti so izrazili **splošno nezadovoljstvo s centri za socialno delo** ter pomanjkanje predstave o njihovem delovanju pred začetkom prakse. Nekateri med študijem sploh niso opravili prakse na CSD ali pa jih večina področij dela na CSD ni zanimala. Prisoten je bil tudi strah pred prakso in kasnejšo zaposlitvijo na CSD.

Delo na CSD-jih so nekateri ocenili kot **necenjeno**, pri čemer je **splošno negativno podobo centrov** zaznalo več študentov. Negativna percepcija socialnih delavcev je deloma posledica varovanja osebnih podatkov, zaradi katerih socialni delavci v medijih ne morejo povedati svoje strani zgodbe.

Nekateri delo na CSD doživljajo kot notranji konflikt, saj so mnenja, da ukrepi na CSD ne služijo vedno najšibkejšim. *»Moj osebni razlog zakaj imam težavo s tem, zakaj bi delala na CSD, je, da kot socialni delavec si zavezan, da pomagaš posamezniku, ampak hkrati zastopaš državo in se mi zdi, da lahko pogosto prideš v nek notranji konflikt.« (J19); »Ne vem, če so vsi ukrepi zares urejeni tako, da služijo najšibkejšim, ker še vedno živimo v kapitalizmu in kako je zdaj narejen ta sistem, komu zares služi.« (J20)*

En študent je izpostavil, da ga od zaposlitve na CSD odvrča kroženje pri opravljanju pripravištva, saj si želi dela le na enem področju.

Administrativna opravila

Študentje so kot problematično izpostavili tudi **preobsežno birokracijo**, prevelik poudarek na administrativnem delu in **preveč različnih evidenc**, ki jih morajo voditi na CSD. Nekatere opravljene naloge se ne štejejo kot delo, če niso zapisane v določen program. *»Če ti vpišeš določene stvari sam v Krpana, se to ne šteje, in potem se more eno stvar pisat v, ne vem, več različnih sistemov in je ful zamudno.« (D16)* Menijo tudi, da birokratsko delo ni pravo socialno delo in da je birokracija težava socialnega dela tudi v drugih organizacijah. Poleg tega so opazili, da je delo na CSD-jih bolj uradno kot v drugih organizacijah, kjer so opravljali prakso.

Nagrajevanje in možnosti napredovanja

Študenti so izpostavili **nizke plače** socialnih delavcev, ki so po njihovem mnenju predvsem glede na zahtevnost dela res prenizke. Izpostavljajo tudi **počasno in oteženo napredovanje**, ki je poleg tega še omejeno znotraj plačnega sistema. Pojavljajo se tudi razlike v spodbujanju napredovanja med različnimi CSD-ji. Kljub temu pa nekateri študentje menijo, da **plača ni največja slabost** dela na CSD. En študent je povedal, da se z višino plač socialnih delavcev ni seznanil vse do zadnjega letnika fakultete.

Delovni pogoji in obremenitev

Nekateri študenti so opozorili na **pomanjkanje zaposlenih** na CSD-jih, kar vodi v preveč nalog in posledično preobremenjenost zaposlenih. Ta pogosta težava se pojavlja zaradi **prevelikega obsega dela**, kar privede do časovne stiske ter **pomanjkanja časa za delo z uporabniki**. Preveliko število uporabnikov oziroma premalo število zaposlenih na CSD pa ovira tudi razvoj kakovostnih odnosov med uporabniki in zaposlenimi. *»/.../ pozabijo se imena, ker je res veliko uporabnikov in to lahko naredi luknjo v odnosu.« (H26)*

Nekateri so menili, da je na CSD **premalo neposrednega stika z uporabniki** in da je **delo pogosto zelo zahtevno**. Velik izziv predstavlja **usklajevanje skrbi zase in hkrati skrbi za uporabnika**, prav tako pa so prisotni **strah pred izgorelostjo** in **stres**. Nekateri menijo, da delo na CSD omejuje svobodo pri odločanju in da imajo strokovni delavci premalo pooblastil, kar lahko vodi v občutek nemoči. Izpostavili so tudi, da delo na CSD predstavlja **veliko odgovornost**, a hkrati omogoča malo možnosti za učinkovite ukrepe.

Nekateri študenti menijo, da so lahko slabosti dela na CSD v lokalnem okolju tudi **etični izzivi**, ki se lahko pojavijo **pri delu z znanci**. Predvsem pa so **slabi delovni pogoji** tisti, ki odvrčajo

dolgoročno zaposlitev na CSD-jih. *»/.../ ker če maš potem nizko plačo in nisi zadovoljen na delovnem mestu, tut ne boš ostal tam.«* (N25) Prav tako je kot izziv bila predstavljena težavnost vstopa v delovno okolje, kjer prevladuje slaba klima zaradi preveč zaposlenih s predsodki in dopuščanja neustreznega vedenja na centrih.

Občutek varnosti in nevarnosti na delovnem mestu je bila tudi pomembna tema fokusnih skupin. Izpostavljena je bila **slaba zaščita zaposlenih** in občutek varnosti oziroma nevarnosti, ki se ob delu na centru lahko pojavi. Ta v osnovi izvira iz poročanja medijev o napadih na socialne delavce in iz lastnih izkušenj, ki so jih študenti pridobili tekom prakse. Dva študenta sta predstavila konkretne primere ogroženosti socialne delavke, nekateri so le omenili, da so slišali zgodbe o nevarnosti in grožnjo socialni delavki s strani uporabnika. *»Sem tut slišala, da so že uporabniki hodli na dom nekaterim socialnim delavkam.«* (H17); *»Se mi zdi, da ko delaš prakso na centru, slišiš več teh zgodb in si res negotov lahko ...«* (E10); *»/.../ vsaj mene pač to skrbi. In ubistvu si čist nemočen, med štirimi stenami.«* (E11)

Izobraževanje in priprava na delo

Študenti so opozorili na pomanjkanje enotnosti med zaposlenimi na fakulteti ter na razdrobljenost učnih vsebin in odsotnost celostnega pristopa. Profesorji so po njihovem mnenju preveč oddaljeni od praktičnega dela. *»Tut res je, da so eni profesorji ful časa že v teoriji in niso mel že zelo dolgo prakse in je to mogoče tut mal problematično.«* (I23)

Na fakulteti je **bilo malo govora o delovanju CSD-jev**, prav tako so študenti pogrešali več pravnih predmetov, povezanih s CSD-ji. Ocenili so, da jih fakulteta ne pripravi dovolj dobro na delo na CSD-jih in da so bile druge organizacije predstavljene bolj kot CSD.

Več študentov je menilo, da so **med študijem pridobili premalo znanja o CSD-jih**, pri čemer je bilo učenje o tej temi prepuščeno njihovi lastni iniciativi. Tisti, ki med študijem niso opravili prakse na CSD, so imeli še večje pomanjkanje znanja o njih. Delodajalci na drugi strani pogosto predpostavljajo, da študenti že poznajo delovanje CSD-jev. Prav tako je bila na fakulteti po mnenju študentov prisotna majhna spodbuda za zaposlitev na CSD-jih.

4.1.2.2. Pozitivni dejavniki

Splošno

Študentje so izpostavili **pozitivne izkušnje s prakso** na CSD-jih, ki so jih spodbudile k razmišljanju o tem, da bi se v prihodnosti zaposlili na CSD, pri čemer so cenili **raznovrstnost**

dela na CSD in **široko področje dela**, ki ga pokrivajo centri. Nekateri so pohvalili postopno spoznavanje različnih področij dela na CSD-jih ter veliko količino prakse, ki jim omogoča boljše razumevanje dela. Tudi **strokovni izpit** je za nekatere predstavljal dodatno motivacijo za zaposlitev na CSD, saj tam dobijo največ znanja s področja zakonodaje, ki ga potrebujejo za opravljanje strokovnega izpita na področju socialnega varstva.

Delovni pogoji in organizacija dela

Nekateri študentje so ocenili **način dela** na CSD-jih kot ustrezen in pohvalili **delovni čas**, saj so bili zadovoljni z urnikom dela in fleksibilnostjo pri prihodu in odhodu z dela. *»Urn timer dela, delovni čas, da je ob sredah malo dlje pa potem si ob petkih prej konec.« (B24)*

Pozitivno so ocenili tudi avtonomijo pri organizaciji svojega dela ter možnost **terenskega dela**. *»Ful fajn je res to, da so trije dnevi uradni in potem dva bolj za pisanje in terene in maš možnost si razporedit delo in ne rabiš vsak dan vsega delat.« (D33); »Meni je bila všeč tudi ta avtonomija pri organizaciji dela, si lahko, ne vem, ko ni uradni dan, rečeš, da maš malo dost pisarne in greš na teren in tam urediš kake zadeve.« (A30)* Pozitiven dejavnik je tudi **organizirana supervizija**, ki zagotavlja podporo zaposlenim.

Študenti so izpostavili delo v kolektivu med socialnimi delavci in poudarili, da to vpliva, da na CSD-jih **ni poklicne osamljenosti**, saj je vedno nekdo na voljo za pomoč in podporo. Poklicna osamljenost je po njihovih izkušnjah bolj prisotna v drugih organizacijah.

Priložnost za razvoj in zaposlitev

Ena izmed pomembnih prednosti dela na CSD so **zagotovljene zaposlitve** in **velika možnost zaposlitve v lokalnem okolju**.

Študentje so opazili, da so socialni delavci na centrih za socialno delo bolj cenjeni kot v nekaterih drugih organizacijah. V šolstvu so denimo pedagogi in psihologi pogosto bolj cenjeni kot socialni delavci.

En študent je izpostavil, da tudi **študentsko delo** na CSD-jih predstavlja dobro priložnost za krepitev veščin in pridobivanje praktičnih izkušenj in bi moralo biti lažje dostopno. *»Da bi bilo lažje priti do opravljanja študentskega dela na CSDju.« (K13); »Da bi imeli študentje možnost krepiti svoje veščine še izven prakse.« (K14)*

4.1.2.3. Klima na CSD

Študenti so imeli različne izkušnje glede delovnega okolja na centrih za socialno delo. Nekateri so izpostavili **dobro delovno okolje** in **pozitivno delovno klimo**, pri čemer so poudarili pomembnost dobrih odnosov med zaposlenimi in njihovo povezanost. Med pozitivnimi vidiki so omenili tudi dobro vodstvo, mirno reševanje nesoglasij ter spodbujanje reševanja sporov s pogovori. Kot pomembne elemente dobre klime na CSD so študentje zaznali tudi medsebojno pomoč in vsakodnevne neformalne skupine za podporo. Prav tako so opazili deljenje izkušenj med zaposlenimi, kar prispeva k boljšemu timske delu. Povezanost med zaposlenimi je bila opažena tudi zunaj delovnega časa, kar dodatno krepi občutek skupnosti.

Kljub številnim pozitivnim vidikom so se pojavila tudi opozorila na **slabšo klimo** na nekaterih centrih, pri čemer so kot možen vzrok navedli **predsodke do uporabnikov**. Drugi pa so imeli izkušnjo, da se zaposleni trudijo za uporabnike. Tudi **menjava kadra** se na nekaterih centrih dogaja redko, na drugih pa pogosto, kar lahko prav tako negativno vpliva na stabilnost delovnega okolja in delovne klime.

4.1.2.4. Štipendija

Štipendija na področju socialnega varstva je dejavnik, ki vpliva na odločitev študentov za zaposlitev na centrih za socialno delo, vendar se mnenja glede njene učinkovitosti med študenti razlikujejo. Nekateri študenti jo vidijo kot dejavnik, ki bo **zagotovo prispeval k povečevanju zaposlovanja** študentov socialnega dela na CSD in marsikaterega spodbudil k zaposlitvi na CSD, saj deluje kot finančna motivacija za delo na CSD.

Vendar pa se pojavljajo tudi pomisleki glede dolgotrajne učinkovitosti štipendije. Nekateri študenti menijo, da predstavlja le **kratkoročno motivacijo za zaposlitev** in **začasno rešitev**, medtem ko drugi opozarjajo, da štipendija sama po sebi ni dovolj velika motivacija za delo na CSD ter da **ni ustrezna rešitev** za povečanje zaposlovanja v socialnem delu. *»Meni se zdi res zanimivo, da so vidli rešitev za večje zaposlovanje študentk v tem, da dajo neko štipendijo, namesto da bi se trudl izboljšat delovne pogoje na centrih.« (C37)*

Dodatno breme za študente predstavlja pritisk izpolnjevanja štipendijskih pogojev in skrb glede kriterijev štipendiranja. Prav tako se pojavlja občutek velike odgovornosti, ki jo nosijo štipendisti. Poleg tega obstaja med študenti tudi negotovost glede prihodnosti štipendije, saj

izražajo skrb zaradi morebitnega pomanjkanja delovnih mest v prihodnosti. Zato izpostavijo, da bi bilo dobro deloma spremeniti sistem štipendiranja.

En izmed študentov je povedal, da to štipendijo prejema.

4.1.2.5. Ostalo

Interes za zaposlitev na centrih za socialno delo (CSD) med študenti socialnega dela ni enoten, saj se mnenja razlikujejo glede na posameznikove izkušnje, preference in pričakovanja.

Nekateri študenti izražajo velik **interes za zaposlitev** na CSD, drugi so pripravljeni preizkusiti delo na centru in videti, ali jim bo ustrezalo. Nekateri bi se želeli zaposliti na določenih področjih, na primer na področju skrbništva odraslih ali na področju družine. Dodatna motivacija za zaposlitev je za nekatere tudi opravljanje pripravništva na CSD, ki olajša opravljanje strokovnega izpita. Nekateri bi se raje odločili za zaposlitev na centru, kjer so opravljali prakso, saj že poznajo delovno okolje, medtem ko bi se drugi raje zaposlili na centru, kjer niso opravljali prakse. Nekateri študenti si želijo zaposlitve le v lokalnem okolju, saj jim bližina bivališča predstavlja zelo pomemben dejavnik.

Vsi študentje, ki so izražali največji interes za zaposlitev na CSD, so tam opravljali prakso enkrat in z njo imeli pozitivno izkušnjo. Dva izmed štirih sta kot največjo prednost dela na CSD navedla raznovrstno delo, druga dva pa sta posebej poudarila, da je v drugih organizacijah v primerjavi s CSD prisotne več poklicne osamljenosti.

Praksa na CSD se za nekatere študente izkaže kot nevtralni dejavnik pri odločitvi o zaposlitvi, medtem ko drugi poudarjajo pomen lastne izkušnje dela na centru za lažjo odločitev glede zaposlitve.

Po drugi strani pa obstajajo tudi študenti, ki **dvomijo o dolgoročni zaposlitvi na CSD**, ali pa so še nasploh negotovi glede izbire zaposlitve. Nekateri se bodo dokončno odločili po končanem pripravništvu. Obstajajo tudi posamezniki, ki si **na CSD sploh ne želijo delati**, predvsem zato, ker si želijo tesnejšega stika z uporabniki, kot ga omogoča delo na CSD .

Od štirih študentov, ki ne želijo delati na CSD, so trije opravljali prakso na CSD, eden pa ne. Vsi od teh, ki so prakso na CSD opravljali, so bili z njo zadovoljni, a si dela tam vseeno ne želijo.

Med odgovori študentov, ki se na CSD želijo zaposliti, in med tistimi, ki se tam ne želijo zaposliti, tako ni zaznati bistvenih razlik in trendov. Glavna razlika je ta, da so študentje, ki se tam želijo

zaposliti, našli več pozitivnih dejavnikov zaposlitve na CSD, med tem ko so tisti, ki se tam ne želijo zaposliti, našli več negativnih dejavnikov zaposlitve na CSD.

Tabela 4.2.: Pozitivni in negativni dejavniki glede na željo po zaposlitvi na CSD

	Število navedenih različnih pozitivnih dejavnikov zaposlitve na CSD	Število navedenih različnih negativnih dejavnikov zaposlitve na CSD
Se želijo zaposliti na CSD	33	22
Se ne želijo zaposliti na CSD	15	28

4.1.3. Alternativne kariere

Za nekatere študente so **nevladne organizacije privlačnejša možnost za zaposlitev** kot CSD. Privlačnejše so zaradi **več neposrednega stika z uporabniki**. Tako je na primer v dnevnem centru, Palčici in stanovanjski skupini.

Nekateri študenti iščejo priložnosti v drugih sektorjih, kot so šolska svetovalna služba, kjer je veliko stika z otroki, ali socialna služba v zdravstvu, kjer so dobili priložnost opravljanja pripravništva.

4.1.4. Spremembe

4.1.4.1. Sistemske spremembe

Študenti socialnega dela izpostavljajo potrebo po sistemskih spremembah, ki bi **izboljšale pogoje dela** na centrih za socialno delo (CSD). Menijo, da so boljši delovni pogoji ključni za dolgoročne zaposlitve na CSD in da je nujno prizadevanje za izboljšanje delovnih pogojev. Med ključnimi ukrepi izpostavljajo **zvišanje plač**.

Opozarjajo tudi na pomanjkanje kadra in izražajo potrebo po **večjem številu zaposlenih** na CSD-jih. Nekateri menijo, da bi vpeljava zunanjih delavcev kot spremljevalcev uporabnikov ter prisotnost varnostnikov izboljšala varnost in učinkovitost dela. Prav tako opozarjajo na potrebo po **zmanjšanju birokracije** ter poenotenju sistema za vpisovanje podatkov, kar bi lahko pripomoglo k večji učinkovitosti dela.

Poleg delovnih pogojev menijo, da je potrebno tudi **izboljšati podobo CSD-jev v javnosti**. Menijo, da bi bilo treba okrepiti glas socialnih delavcev in jih pozitivno zastopati v javnosti, saj se trenutno soočajo s številnimi predsodki in nerazumevanjem s strani širše družbe.

Prav tako opozarjajo na potrebo po **lažji možnosti opravljanja študentskega dela na CSD**, saj bi to študentom omogočilo zgodnejše pridobivanje izkušenj in boljši vpogled v delo na centrih.

4.1.4.2. Spremembe v izobraževanju in študijskem programu

Študenti menijo, da bi bilo treba **posodobiti študijski program socialnega dela**, saj trenutno ne ponuja dovolj poglobljenih vsebin o delovanju CSD-jev. Opozarjajo, da je obseg socialnega dela zelo širok, kar otežuje standardizacijo izobraževanja in da se nekaterim področjem posveča premalo pozornosti. Zato predlagajo večjo vlogo modulov v študijskem programu, ki bi omogočili bolj specifično usmeritev študentov.

Študentje izražajo tudi potrebo po večji **vklučitvi vsebin o CSD-jih v študijski program**. Predlagajo uvedbo predmeta, ki bi pokrival organizacijo in delovanje centrov, ali vsaj možnost izbirnega predmeta na to temo. *»Js mislim, da je ključno, da bi meli na faksu kak predmet, kjer bi zvedli več o CSD-jih.« (N19); »Pač, če pogledaš naše predmete, bi blo koristno, da bi mel recimo vsaj en predmet konkretno o CSD-jih, o organiziranosti, delu, pooblastilih.« (C34); »/.../ pa, ne vem, usaj kakega izbirnega, če druga ne.« (G16)* Prav tako poudarjajo pomen **raziskovanja tega področja**, za začetek z izdelavo zaključnega dela na temo spremembe predmetnika.

Študenti si želijo večjega poudarka na praktičnem učenju, tako s strani profesorjev kot tudi prek gostujočih predavateljev iz CSD-jev. Prav tako menijo, da bi bilo treba prakso bolje usmerjati glede na letnik študija, da bi postopoma pridobivali ustrezna znanja in izkušnje. Nekateri poudarjajo potrebo po tem, da bi imeli možnost vpogleda v delo CSD-jev, tudi če tam ne opravljajo prakse.

Nazadnje izpostavljajo tudi pomen večjega spodbujanja zaposlovanja na CSD-jih s strani fakultete ter zagotovitve osnovnih stroškov za vse praktikante, saj so finančne obremenitve pogosto ovira pri opravljanju prakse.

4.1.5. Ostalo

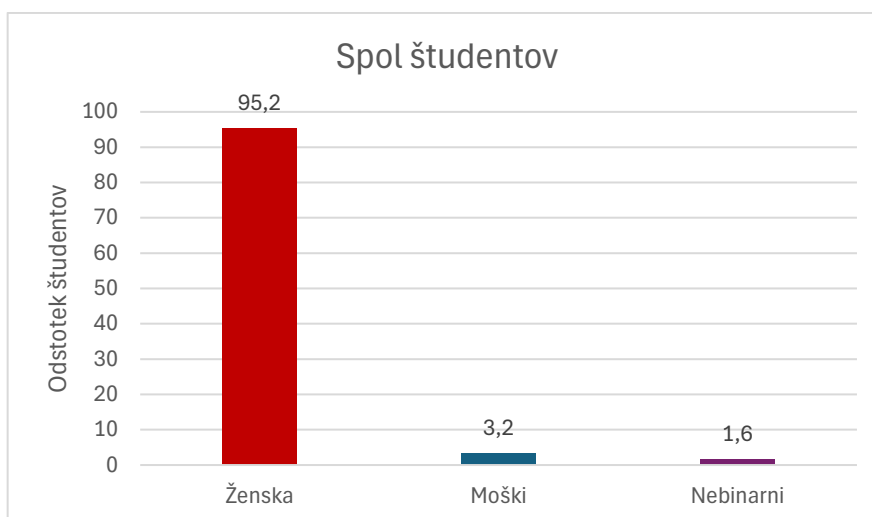
Študentje so omenili tudi **stavke** socialnih delavcev, ki so redke, saj se socialni delavci težko odločijo za stavke, ko pa že stavkajo, pogosto ta poteka na neuraden dan, saj menijo, da stavke vplivajo na najranljivejše skupine.

Fokusna skupina je na koncu strnila, da je tema zaposlovanja na CSD in trenutna situacija tega **kompleksna** in da trenutno prevladuje negativna percepcija stanja zaposlovanja na CSD.

4.2. Rezultati drugega dela raziskave

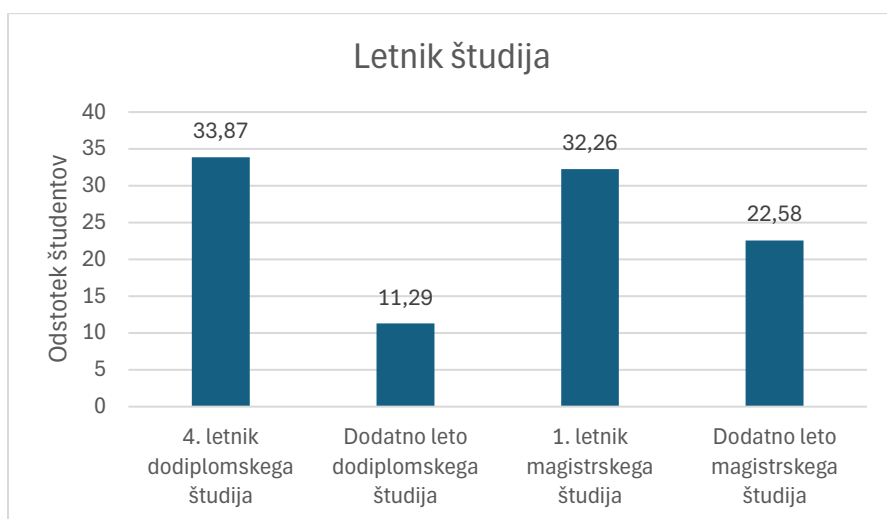
Spletno anketo je v celoti izpolnilo 62 študentov, od tega 59 žensk (95,2 %), dva moška (3,2 %) in ena nebinarna oseba (1,6 %).

Graf 4.1.: Porazdelitev anketiranih študentov glede na spol



Največ študentov, ki je anketo izpolnilo, je bilo v času izpolnjevanja vpisanih v 4. letnik dodiplomskega študija – 21 študentov (33,87 %) in 1. letnik magistrskega študija – 20 študentov (32,26 %). Nekoliko manj je bilo študentov, ki so vpisani v dodatno leto magistrskega študija – 14 študentov (22,58 %), najmanj pa tistih, ki so vpisani v dodatni letnik dodiplomskega študija – sedem študentov (11,29 %).

Graf 4.2.: Porazdelitev anketiranih študentov, glede na letnik študija



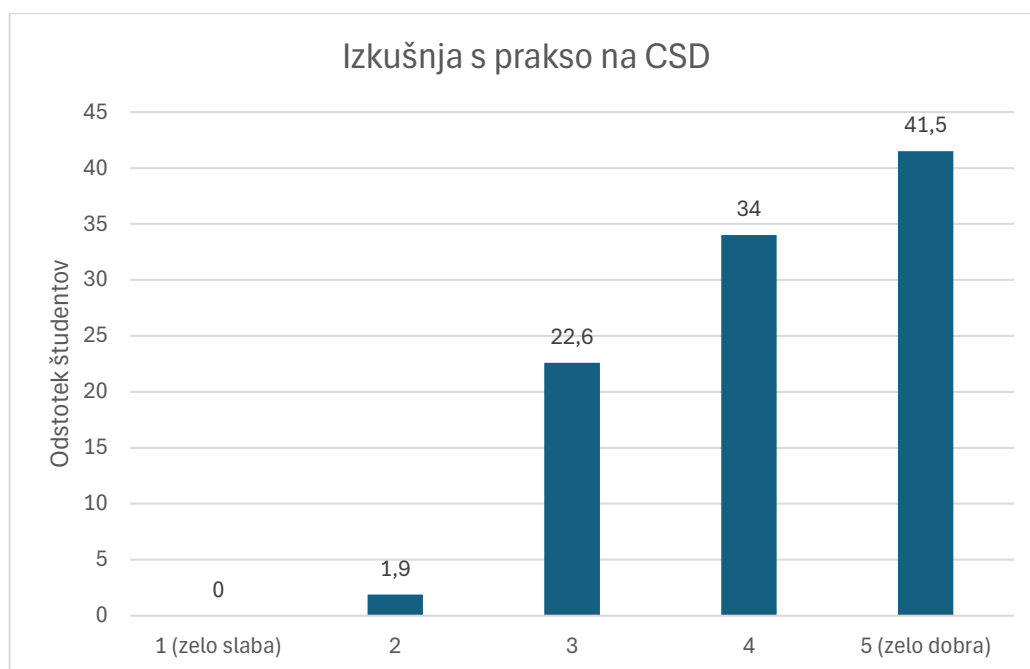
53 anketiranih študentov (85,5 %) je prakso na CSD že opravljalo, preostalih devet študentov (14,5 %) pa prakse na CSD ni opravljalo. Od devetih študentov, ki prakse na CSD niso opravljali, so štiri vpisani na dodiplomski študij in pet na magistrski študij.

Graf 4.3.: Porazdelitev anketiranih študentov glede na opravljanje prakse na CSD



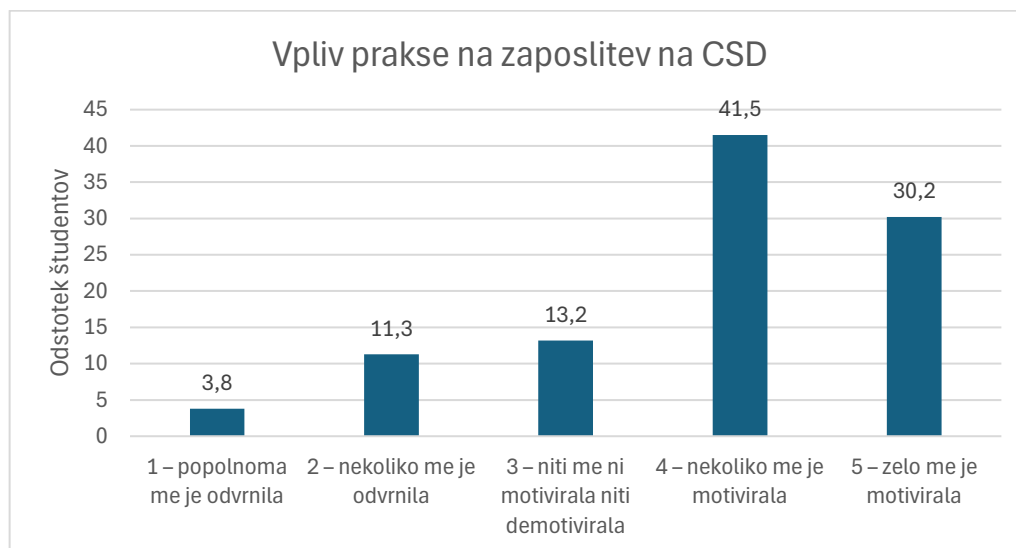
Povprečna ocena zadovoljstva študentov z izkušnjo prakse na CSD je 4,2, iz česar lahko sklepamo, da so imeli študentje v povprečju precej dobro izkušnjo s prakso na CSD.

Graf 4.4.: Ocena zadovoljstva anketiranih študentov z izkušnjo s prakso na CSD



Prav tako je praksa študente nekoliko bolj spodbudila k zaposlitvi na CSD, kot jih je od te odvrnila. Povprečna ocena motiviranosti za zaposlitev na CSD na podlagi izkušnje s prakso znaša 3,3.

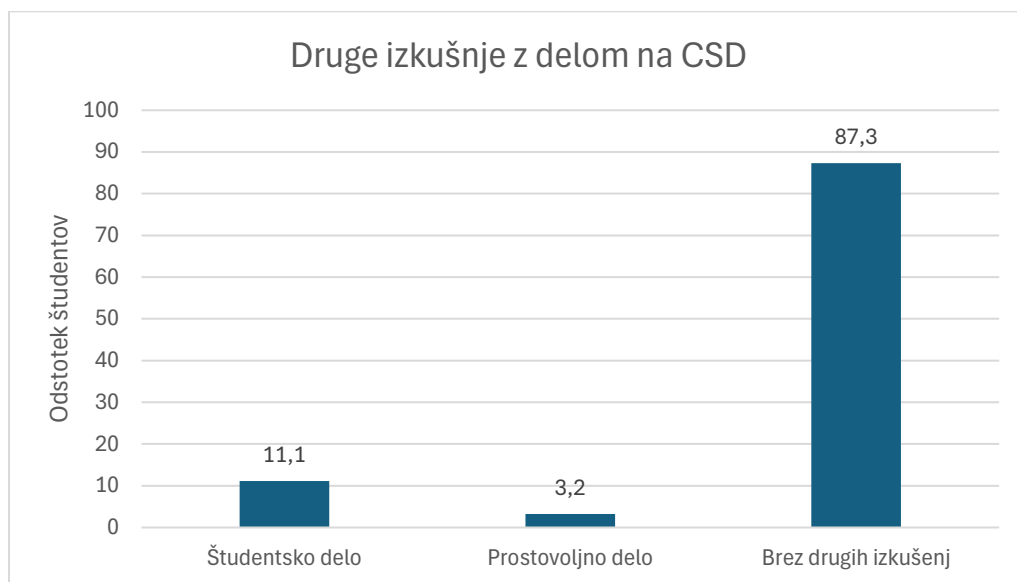
Graf 4.5.: Ocena vpliva prakse anketiranih študentov na zaposlitev na CSD



Nekateri študentje so izkušnje z delom na CSD pridobivali tudi na druge načine. Šest študentov (9,7 %) je izkušnje na CSD dobilo z opravljanjem študentskega dela, en študent (1,6 %) pa z opravljanjem prostovoljnega dela. En študent (1,6 %) je izkušnje pridobival tako s študentskim kot tudi prostovoljnim delom. Od tega sta dva študenta zapisala, da imata z delom na CSD manj

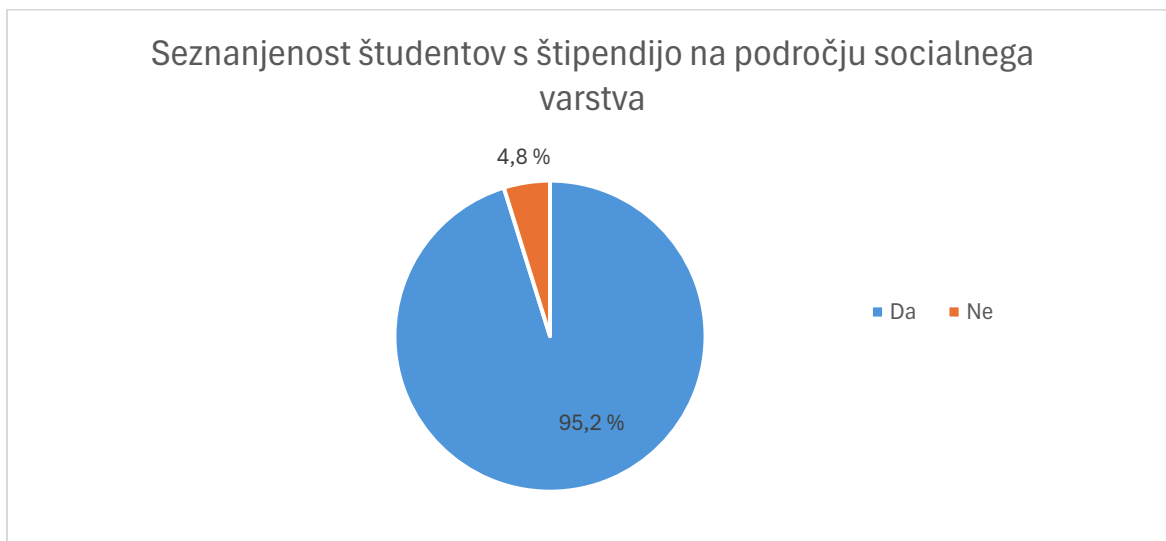
kot mesec drugih izkušenj, dva med 1 in 3 meseci in štirje več kot 3 mesece. Med osebami, ki na CSD niso opravljale prakse, je zgolj ena, ki je pridobivala izkušnje z delom na CSD na drug način, in sicer s prostovoljnim delom v trajanju od 1 do 3 mesecev.

Graf 4.6.: Druge izkušnje anketiranih študentov z delom na CSD



59 študentov (95,2 %) štipendijo na področju socialnega varstva pozna, preostali trije (4,8 %) pa zanjo še niso slišali.

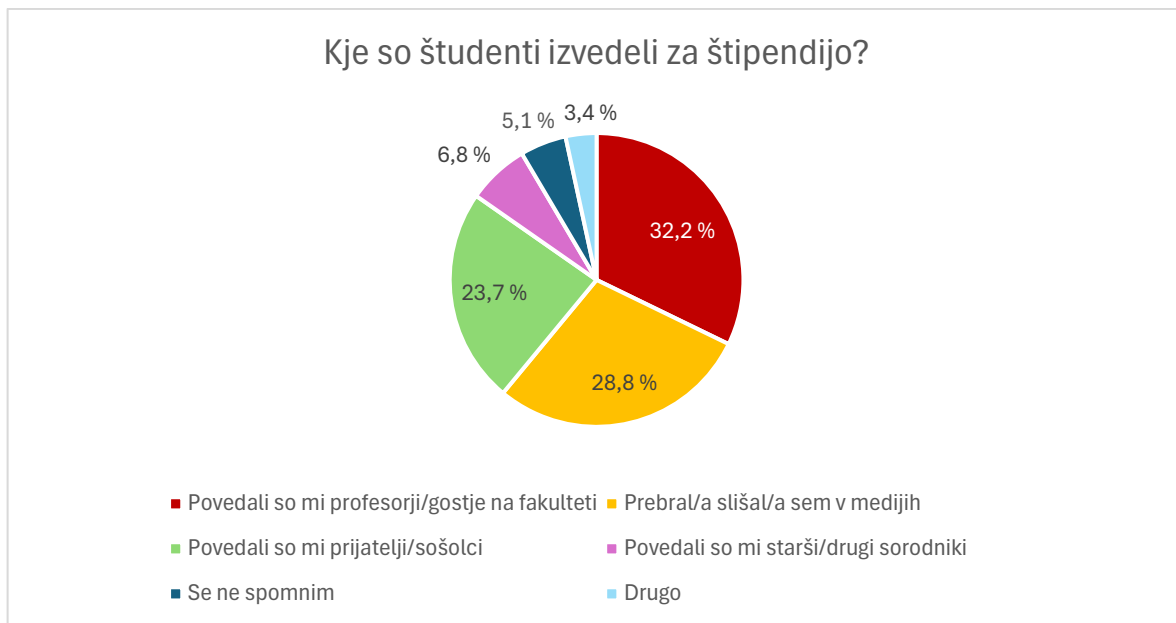
Graf 4.7.: Seznajenost anketiranih študentov s štipendijo na področju socialnega varstva



Študentje so za štipendijo prvič slišali na različne načine, največ jih je zanjo izvedelo na fakulteti, kjer so jim o njej povedali profesorji oziroma gostje na fakulteti – 19 študentov (32,2 %), 17 študentov (28,8 %) je o štipendiji prebralo oziroma slišalo v medijih, 14 študentov (23,7 %) je za štipendijo izvedelo od prijateljev oziroma sošolcev, štirje študenti (6,8 %) so za

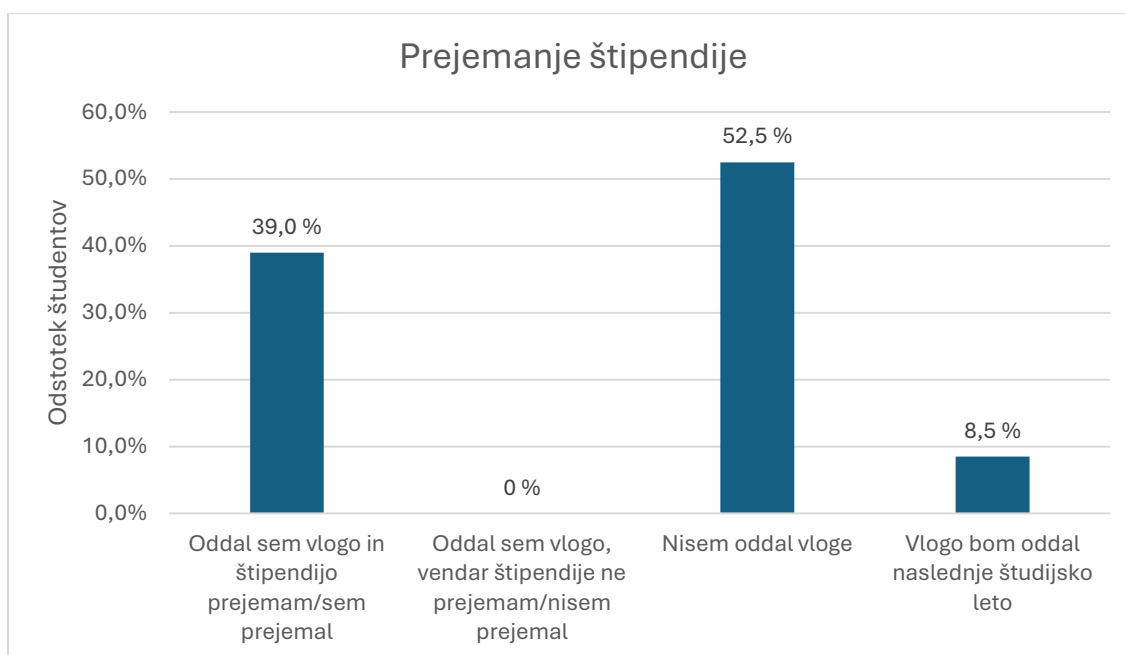
štipendijo izvedeli od staršev in drugih sorodnikov, trije študenti (5,1 %) pa se ne spomnijo, kje so zanjo prvič slišali. Preostala dva študenta (3,4 %) sta zanjo izvedela drugje, eden po e-pošti, drugi pa neposredno na Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.

Graf 4.8.: Kje so anketirani študentje izvedeli za štipendijo na področju socialnega varstva?



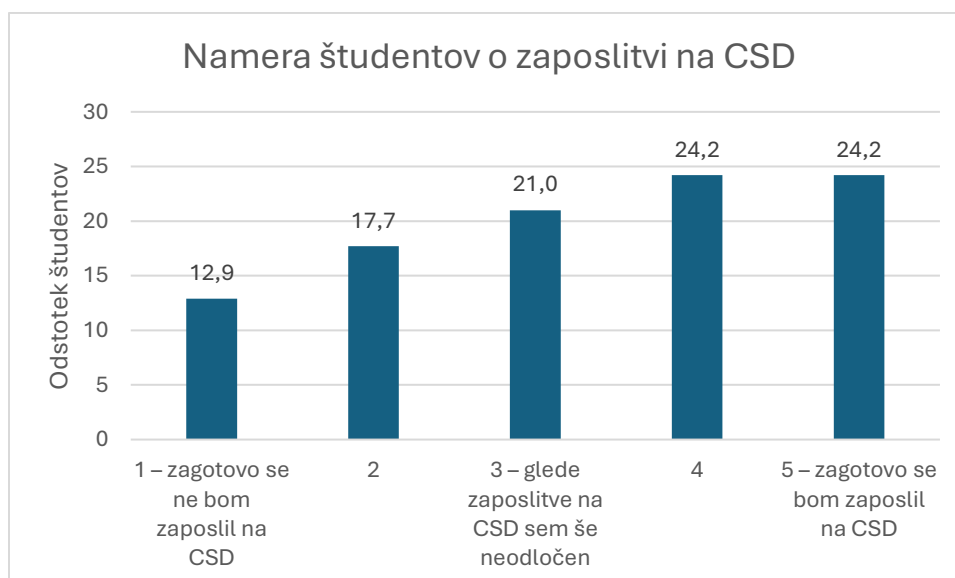
Vsi anketirani študentje, ki so vlogo za štipendijo oddali, so jo prejeli oziroma jo še prejemajo. Vlogo je oddalo 23 študentov (39,0 %), 31 študentov (52,5 %) vloge ni oddalo, pet študentov (8,5 %) pa namerava vlogo za štipendijo oddati naslednje študijsko leto. Od 23 študentov, ki so vlogo oddali, jih ima osem (34,8 %) namen ostati zaposlenih na CSD, eden (4,4 %) si bo zaposlitev iskal drugje, 14 (60,9 %) pa jih o zaposlitvi na CSD po izpolnitvi študentskih pogojev še ni odločenih.

Graf 4.9.: Prejemanje štipendije na področju socialnega varstva anketiranih študentov



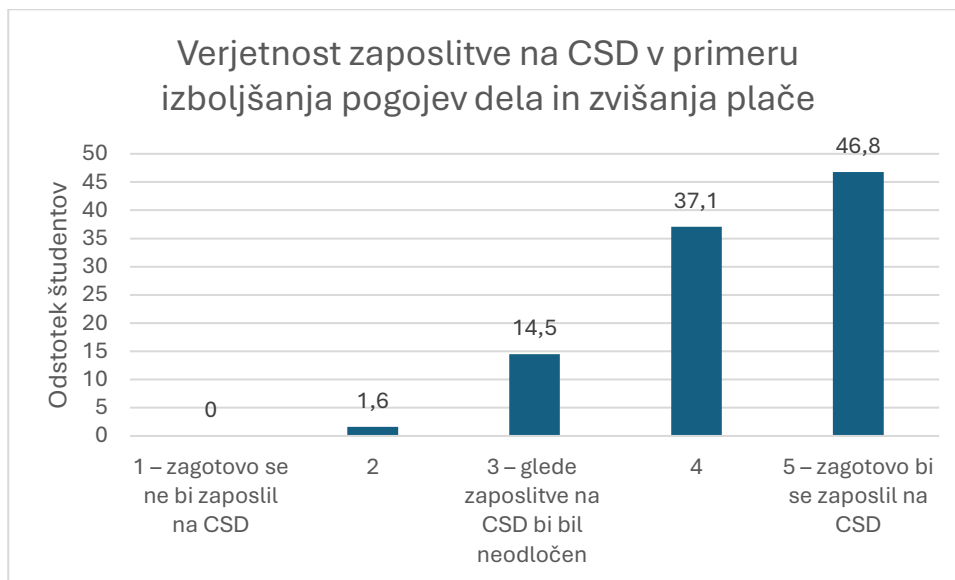
Povprečje namere študentov o zaposlitvi na CSD znaša 3,3. 15 študentov (24,2 %) je odgovorilo, da se bodo po končanem študiju zagotovo zaposlili na CSD, medtem ko jih osem (12,9 %) z gotovostjo trdi, da se tam ne bodo zaposlili. 15 študentov (24,2 %) je svojo namero zaposlitve ocenilo s 4, 11 študentov (17,7 %) pa je namero zaposlitve ocenilo z 2. 13 študentov (21,0 %) je svojo namero ocenilo s 3, kar pomeni, da jih toliko o zaposlitvi na CSD še ni odločenih.

Graf 4.10: Namera anketiranih študentov o zaposlitvi na CSD



Proti koncu anketnega vprašalnika sem ponovno postavila vprašanje o nameri zaposlitve na CSD, vendar v primeru hipotetične situacije, in sicer da bi se na CSD izboljšali pogoji dela in zvišale plače. Tokrat so študentje v povprečju svojo namero ocenili s 4,3.

Graf 4.11.: Namera zaposlitve anketiranih študentov na CSD v primeru izboljšanja pogojev dela in zvišanja plače



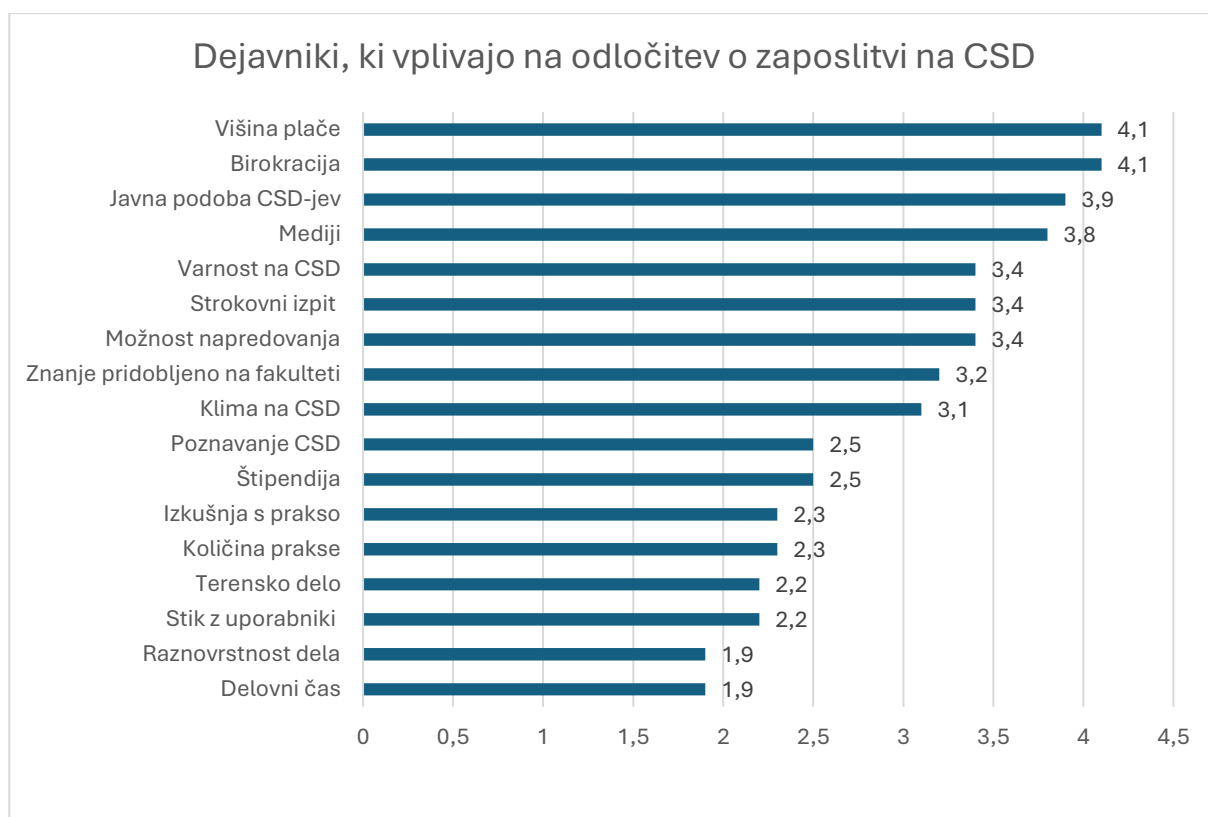
Študentje, ki se na CSD ne želijo zaposliti, so zapisali, da bi se raje zaposlili na področju izobraževanja (16 študentov – 25,8 %), na področju zdravstva (devet študentov – 14,5 %), v nevladni organizaciji (devet študentov – 14,5 %), štirje anketirani (6,5 %) so navedli drugo področje oziroma organizacijo, kjer je en študent (1,6 %) specifično navedel, da bo delo iskal izven področja socialnega dela, osem (12,9 %) pa jih še ne ve, kje bi se radi zaposlili.

Vpliv različnih dejavnikov glede odločitve o zaposlitvi na CSD sem merila na lestvici od 1, ki pomeni, da je imel dejavnik na odločitev o zaposlitvi na CSD pozitiven vpliv, do 5, ki pomeni, da je imel dejavnik na odločitev o zaposlitvi na CSD negativen vpliv. Vrednost 3 na lestvici predstavlja nevtralni vpliv na odločitev o zaposlitvi na CSD.

Dejavniki, ki najbolj negativno vplivajo na odločitev o zaposlitvi na CSD, so birokracija, višina plače in javna podoba CSD-jev.

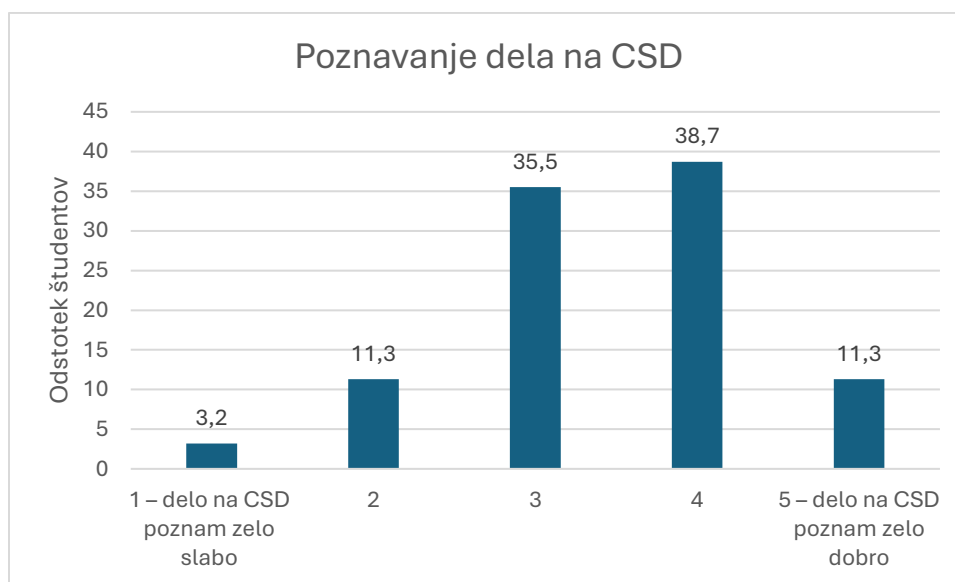
Najbolj pozitivno pa vplivajo delovni čas, raznovrstnost dela, terensko delo in stik z uporabniki.

Graf 4.12.: Razporeditev vpliva različnih dejavnikov na odločitev anketiranih študentov o zaposlitvi na CSD



Študentje ocenjujejo, da delo na CSD poznajo nekje srednje dobro. Povprečje ocene znaša 3,4.

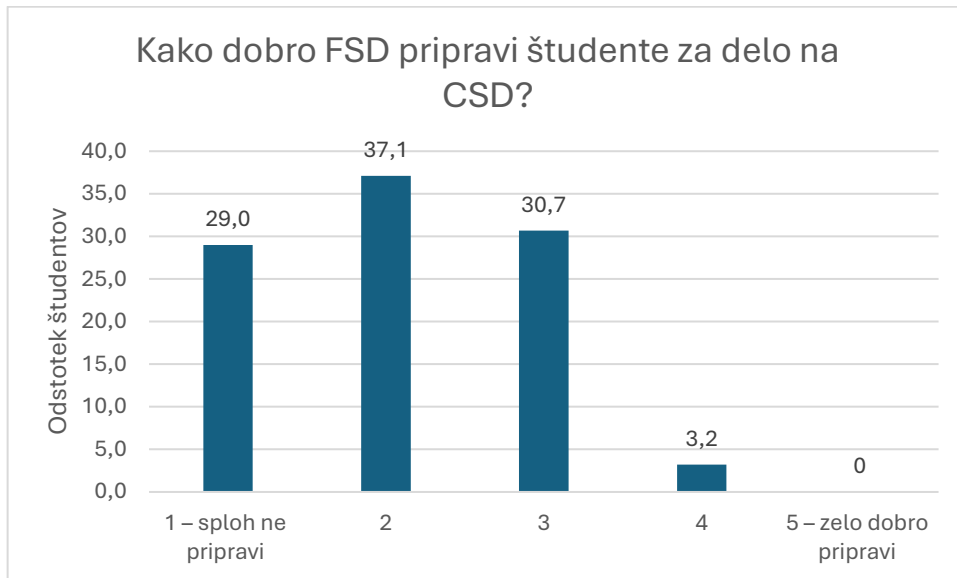
Graf 4.13.: Ocena anketiranih študentov poznavanja dela na CSD



Kljub temu da študentje ocenjujejo, da delo na CSD poznajo kar dobro, menijo, da jih FSD nezadostno pripravi za delo na CSD. Na lestvici od 1, ki pomeni, da FSD študentov sploh ne

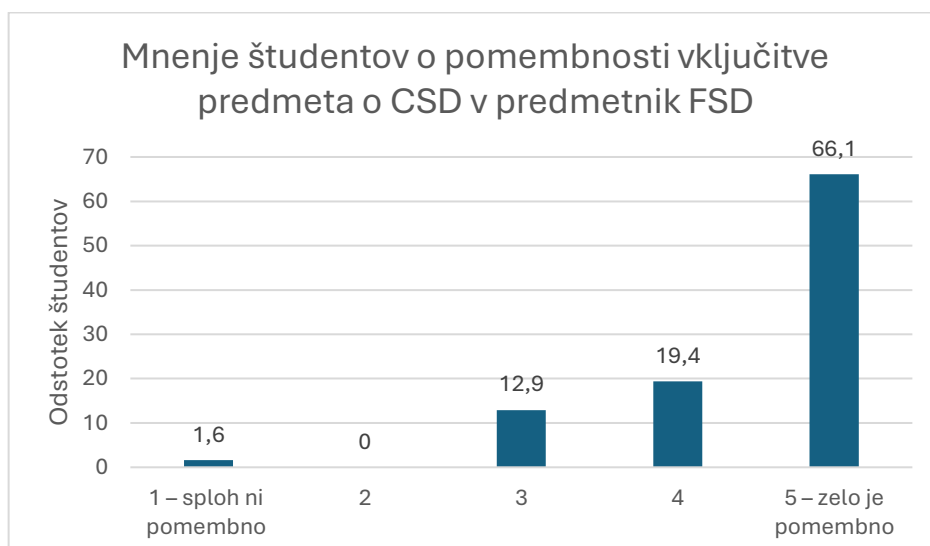
pripravi za delo na CSD, do 5, ki pomeni, da FSD študente zelo dobro pripravi za delo na CSD, je bila povprečna ocena 2,1.

Graf 4.14.: Ocena anketiranih študentov, kako dobro FSD pripravi študente za delo na CSD



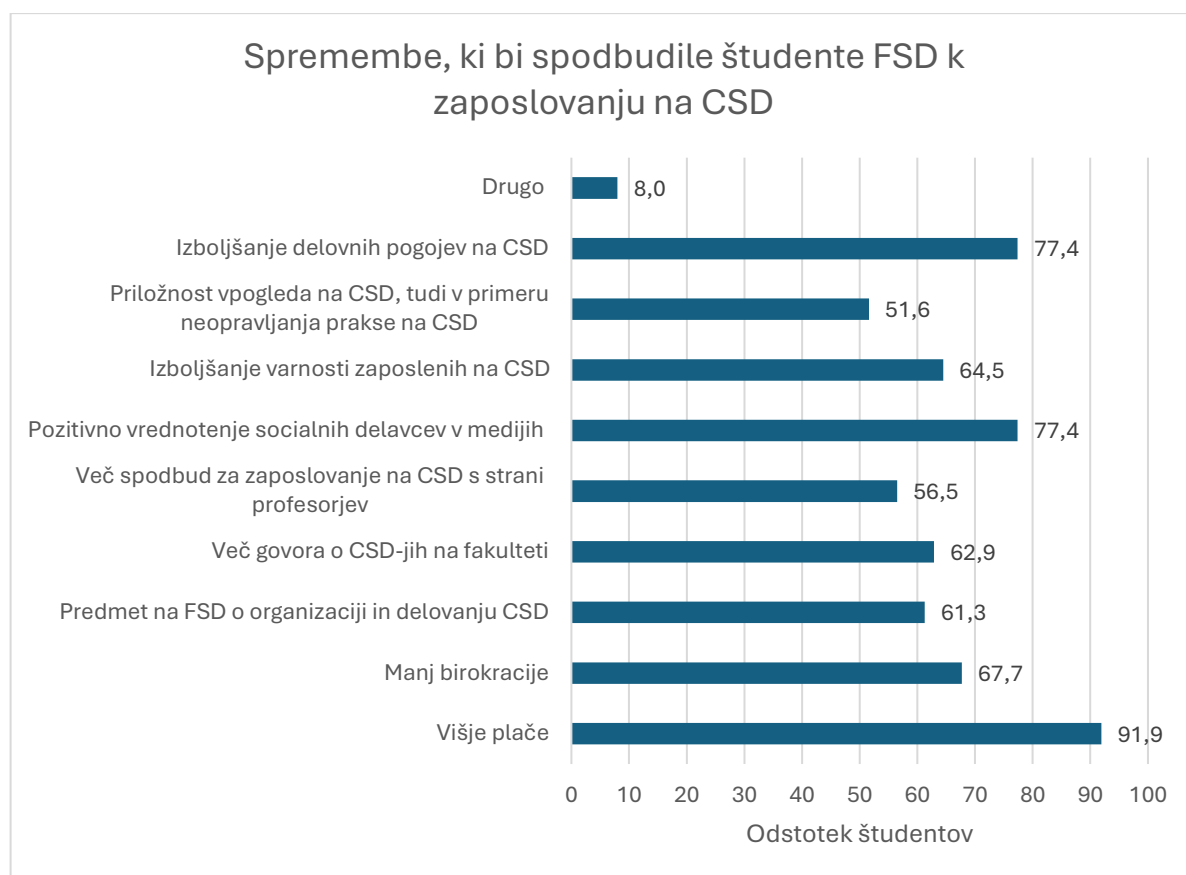
V skladu s tem študentje ocenjujejo, da bi bilo pomembno, da bi predmetnik FSD vključeval predmet o CSD-jih. Na lestvici od 1 do 5 (kjer 1 pomeni sploh ni pomembno in 5 zelo je pomembno) je povprečna ocena pomembnosti vključitve predmeta o CSD znašala 4,5. Kar 41 študentov (66,1 %) je odgovorilo, da jim je zelo pomembno, da bi predmetnik FSD vključeval predmet o CSD, le en študent (1,6 %) pa je zapisal, da to sploh ni pomembno. Ocene pomembnosti 2 ni izbral noben študent, oceno 3 je izbralo osem študentov (12,9 %), oceno 4 pa 12 študentov (19,4 %).

Graf 4.15.: Ocena anketiranih študentov glede pomembnosti vključitve predmeta o CSD v predmetnik FSD



Vse potrebne spremembe, ki bi izboljšale zaposlovanje študentov FSD na CSD, katere so študentje omenili že pri fokusnih skupinah, je tudi v anketi vsako izbralo vsaj 51,6 % študentov. Potrebna sprememba na CSD za izboljšanje zaposlovanja študentov, ki zaključijo program socialnega dela, ki jo je izbralo največ študentov, je višja plača. Višje plače je izbralo kar 57 študentov (91,9 %), drugo mesto si z 48 študenti (77,4 %) delita izboljšanje delovnih pogojev na CSD in pozitivno vrednotenje socialnih delavcev v medijih. Sledi manj birokracije, ki jo je izbralo 42 študentov (67,7 %) in izboljšanje varnosti zaposlenih na CSD, ki jo je izbralo 40 študentov (64,5 %). Torej je okrog dve tretjini ali več anketiranih študentov izbralo spremembe, ki sem jih uvrstila med sistemske spremembe, katerim pa sicer z malo manjšim deležem odgovorov sledijo še spremembe na ravni fakultete. 39 študentov (62,9 %) je mnenja, da bi večje zaposlovanje na CSD spodbudilo več govora o CSD-jih na fakulteti. 38 študentov (61,3 %) je mnenja, da bi zaposlovanje povečal tudi predmet na FSD o organizaciji in delovanju CSD. Nato sledi več spodbud za zaposlovanje na CSD s strani profesorjev, kar je izbralo 35 študentov (56,5 %) in priložnost vpogleda v delo na CSD tudi v primeru neopravljanja prakse na CSD, kar je izbralo 32 študentov (51,6 %). Pet študentov (8,0 %) je izbralo odgovor drugo, pri čemer so bolj natančno pojasnili spremembe, ki se jim zdijo pomembne. En študent (1,6 %) je izbral drugo, a ni nič napisal, dva študenta (3,2 %) sta pojasnila, zakaj se jima zdi pomembno izboljšanje delovnih pogojev na CSD, dva študenta (3,2 %) pa sta izpostavila pozitiven govor o CSD na fakulteti (*»Da profesorji na fakulteti začnejo pozitivno govoriti o njih. Seveda z zavedanjem, kaj ne štima, ampak res sem večinoma slišala o CSD-jih samo negativno«*).

Graf 4.16.: Spremembe, ki bi spodbudile študente FSD k zaposlovanju na CSD



Na vprašanje o tem, kaj so za študente prednosti dela na CSD, so anketirani odgovarjali opisno. Odgovore je bilo možno združiti v nekaj sklopov, ki jih predstavljam spodaj.

Delovne razmere

Študenti kot prednost zaposlitve na CSD izpostavljajo **delovni čas**, ki je v primerjavi z drugimi organizacijami dopoldanski in predvidljiv, kar omogoča boljše možnosti usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja. Prav tako cenijo **redno plačilo**, ki predstavlja stabilnost in osnovno varnost. **Zaposlitvena varnost** v javnem sektorju in možnost **napredovanja** sta po mnenju študentov prav tako razloga za zanimanje za delo na CSD. Nekateri omenjajo tudi **dobro klimo** v kolektivu, kar pomembno prispeva k splošnemu zadovoljstvu na delovnem mestu.

Področja dela

Kot velika prednost se izkazuje **raznolikost področij dela** in **delo z raznolikimi uporabniki**, kar omogoča dinamično delovno okolje. Študenti cenijo tudi možnost **učenja in pridobivanja izkušenj**, predvsem zaradi raznovrstnosti primerov, s katerimi se strokovni delavci srečujejo. Poudarjeno je tudi **spoznavanje zakonodaje**, kar povezujejo z uporabnostjo pridobljenega

znanja pri strokovnem izpitu. Nekateri izpostavljajo tudi **zanimanje za določeno področje** (npr. zaščita otrok), ki jih motivira za delo v CSD.

Način dela

V pozitivnem kontekstu je izpostavljeno **sodelovanje s sodelavci**. Pomemben je tudi **stik z uporabniki**, ki prinaša občutek smisla in neposrednega vpliva. Nekateri so kot prednost dela na CSD izpostavili tudi **samostojnost pri delu**.

Ostalo

Nekateri kot prednost vidijo **skladnost zaposlitve s študijem**, kar pomeni, da jim CSD omogoča, da se lahko zaposlijo na področju, za katerega se izobražujejo. Prav tako omenjajo **pridobivanje znanja o sistemu** socialnega varstva v Sloveniji. **Dodatna izobraževanja in ugodnosti javnega sektorja** (npr. dopusti, stabilnost) se prav tako uvrščajo med prednosti. Nekateri navajajo tudi **pozitiven vpliv, ki ga lahko imajo na uporabnike**. Omenijo tudi **zakonsko določen okvir dela**, ki prinaša strukturo in jasnost vlog.

Tudi glede vprašanja o tem, kaj so slabosti dela na CSD, so anketirani odgovarjali opisno. Odgovore je bilo možno združiti v podobne sklope kot pri prednostih, a z drugimi poudarki.

Delovne razmere

Študenti izpostavljajo **psihično zahtevno delo**, ki ga spremljajo **stres, izgorelost** in **uporabniki**, ki izvajajo nasilje nad strokovnimi delavci, kar zahteva visoko stopnjo psihološke odpornosti. Opozarjajo tudi na **preobremenjenost**, ki je pogosto posledica **pomanjkanja kadra** in **velike količine ter zahtevnosti dela**. Pogosta kritika je tudi **nizka plača**, ki ni v sorazmerju z zahtevnostjo in odgovornostjo dela. Nekateri opozarjajo na **slabo klimo** med zaposlenimi in **nezadostno podporo** vodstva. Tudi **sistem napredovanja** je pogosto ocenjen kot slab. Študenti opozarjajo na **vprašanje varnosti**, saj socialni delavci pogosto nimajo ustrezne zaščite.

Pravni okvir

Več oseb je izpostavilo **zakonske nejasnosti**, predvsem v zvezi z nedavno uvedenimi spremembami zakonodaje (npr. dolgotrajna oskrba), kar povzroča zmedo in otežuje učinkovito delo.

Način dela

Kritike so naslovljene tudi na **omejeno delovanje** strokovnih delavcev zaradi birokratskih postopkov in togih sistemskih okvirjev. **Zahtevnost dela** z uporabniki se kaže v občutku nemoči in frustracij, še posebej ob počasnih postopkih. Nekateri opozarjajo tudi na **formalen odnos z uporabniki**, ki je posledica hierarhičnega sistema in povzroča manjšo sproščenost v odnosih med socialnim delavcem in uporabnikom.

Negativna podoba CSD-jev

Pogosta slabost, ki jo študenti zaznavajo, je **negativna podoba CSD-jev v družbi**. Omenjajo **slab status** socialnih delavcev in **negativne predstavitve v medijih** ter **splošno slabo javno mnenje**, ki temelji na **nepoznavanju delovanja CSD**.

Ostalo

Nekateri študenti kot slabost izpostavijo tudi **zahtevo po opravljenem magisteriju** kot pogoj za zaposlitev. Omenjajo tudi **slabe izkušnje mentorjev, delo na neželenih področjih** ter **pomanjkanje znanja o delovanju CSD** v okviru študija. Pojavlja se tudi izkušnja **negativnega odnosa uporabnikov do strokovnih delavcev**.

4.3. Preverjanje hipotez

V nadaljevanju prikazujem še rezultate preverjanja hipotez.

1. a) Več kot 50 % študentov se na CSD ne želi zaposliti oziroma o zaposlitvi na CSD še niso odločeni.

To hipotezo lahko **potrdim**, saj je takih študentov, ki se na CSD ne želijo zaposliti oziroma o zaposlitvi na CSD še niso odločeni, 51,6 %.

1. b) Študentje, ki imajo dobro izkušnjo s prakso na CSD, se v večji meri želijo zaposliti na CSD, kot pa tisti, ki imajo s prakso slabše izkušnje ali pa sploh niso opravljali prakse na CSD.

Odgovore študentov sem razdelila na dve skupini, in sicer na tiste, ki so izkušnjo s prakso na CSD ocenili s 4 ali 5 (dobro, zelo dobro) in na tiste, ki prakse na CSD niso opravljali ali pa so izkušnjo s prakso na CSD ocenili z 1 ali 2 (zelo slabo, slabo).

Nato sem izračunala t-test in dobila **p-vrednost** manjšo od 0,05. Ker je **p-vrednost manjša od 0,05**, je rezultat **statistično značilen**. To pomeni, da obstaja **statistično pomembna razlika** med povprečnimi ocenami obeh skupin glede namere za zaposlitev na CSD, in sicer tisti, ki imajo dobro izkušnjo s prakso na CSD, se v večji meri želijo zaposliti na CSD (povprečna vrednost želje po zaposlitvi na CSD = 3,8) kot tisti, ki imajo s prakso slabe izkušnje ali pa prakse na CSD niso opravljali (povprečna vrednost želje po zaposlitvi na CSD = 2,3). Ker je t-vrednost v tem primeru pozitivna, ima prva skupina v povprečju višje ocene (večja pripravljenost za zaposlitev na CSD) kot druga skupina. Zato lahko **potrdim** to hipotezo.

2. Ključni dejavniki, ki negativno vplivajo na odločitev o zaposlitvi na CSD, so višina plače, klima na CSD in količina birokracije.

Ključni dejavniki, ki negativno vplivajo na odločitev o zaposlitvi na CSD, so višina plače, birokracija in javna podoba CSD. Klima na CSD se pojavi na 9. mestu, torej ni med ključnimi dejavniki, ki negativno vplivajo na odločitev o zaposlitvi na CSD. S tem hipotezo **deloma potrdim**, saj sta pravilna dva dejavnika izmed predvidenih.

3. a) Več kot 50% študentov meni, da jih fakulteta ne pripravi dovolj dobro za delo na CSD.

To hipotezo lahko **potrdim**, saj je 96,8 % študentov na lestvici od 1 do 5 (kjer 1 pomeni sploh ne pripravi in 5 zelo dobro pripravi) izbralo vrednost 1, 2 in 3.

3. b) Študentje, ki menijo, da jih FSD ne pripravi dovolj dobro za delo na CSD, tam redkeje iščejo zaposlitev.

Ker le dva študenta menita, da ju FSD dovolj dobro pripravi za delo na CSD, te hipoteze ni smiselno preverjati in jo zato **opuščam**.

4. a) Študentje menijo, da so za izboljšanje stopnje zaposlenosti socialnih delavcev na CSD potrebne spremembe tako na ravni fakultete kot tudi na sistemski ravni.

To hipotezo lahko **potrdim**, saj je vsaj 50 % študentov izbralo tako spremembe, ki sem jih umestila na raven fakultete, kot tudi spremembe, ki sem jih umestila na sistemsko raven.

4. b) Študentje bi bili bolj pripravljeni delati na CSD, če bi se izboljšale plače in delovni pogoji.

Pri tej hipotezi sem primerjala odgovore na vprašanja: Kakšna je verjetnost, da se boste po končanem študiju zaposlili na CSD? in Predstavljajte si, da se na CSD zvišajo plače in izboljšajo pogoji dela. S kakšno verjetnostjo bi se v teh pogojih zaposlili na CSD?

Za preverjanje hipoteze sem naredila t-test in dobila p-vrednost **manjšo od 0.05**, zato lahko sklepam, da obstaja **statistično značilna razlika** med obema skupinama v odgovoru na vprašanje. Ker je bila t-vrednost negativna, to pomeni, da ima druga skupina v povprečju višje ocene (večja pripravljenost za zaposlitev na CSD) kot prva skupina in lahko sklepam, da bi izboljšanje pogojev dela in zvišanje plač na CSD študente pozitivno spodbudilo, da bi se v večji meri odločali za zaposlitev na CSD, zato lahko hipotezo **potrdim**.

5. Študentje, ki prejemajo štipendijo na področju socialnega varstva, se pogosteje odločijo za zaposlitev na CSD kot tisti, ki je ne prejemajo.

Ponovno sem odgovore študentov razdelila na dve skupini, in sicer na tiste, ki štipendijo prejemajo, in na tiste, ki štipendije ne prejemajo, in naredila t-test. Dobila sem p-vrednost manjšo od 0,05, kar pomeni, da je razlika v povprečnih ocenah med skupinama **statistično značilna**. Pozitivna t-vrednost pa pomeni, da ima prva skupina (študentje, ki prejemajo štipendijo na področju socialnega varstva) v povprečju višje ocene (večjo pripravljenost za delo na CSD) kot druga skupina (študentje, ki ne prejemajo štipendije na področju socialnega varstva). S tem lahko **potrdim** tudi to hipotezo.

5. Razprava

Cilj raziskave je bil ugotoviti in prikazati različne dejavnike, ki vplivajo na odločitev študentov socialnega dela za zaposlitev na centrih za socialno delo (CSD) po zaključenem študiju. Rezultati, ki so bili pridobljeni z uporabo kombinacije kvantitativne in kvalitativne raziskave, omogočajo celovit vpogled v odločitev študentov glede zaposlitve na CSD in prikazujejo razmerje med teoretično pripravo in praktično izkušnjo študentov ter sistemskimi pogoji dela na CSD. V tem poglavju so predstavljene ključne ugotovitve raziskave, primerjane s teoretičnimi izhodišči.

Odločitev študentov socialnega dela glede zaposlitve na CSD je kompleksen proces, na katerega vplivajo številni dejavniki – osebni, institucionalni in sistemski.

Študentje tekom študija v večini in najboljše spoznajo CSD v okviru prakse. Raziskava kaže, da je 85,5 % anketiranih študentov prakso na CSD že opravljalo in v večini poročajo o pozitivni izkušnji z visoko povprečno oceno zadovoljstva s prakso (4,2), kar potrjuje tudi večina pozitivnih odzivov glede izkušnje s prakso v fokusnih skupinah. Opravljanje prakse na CSD in pozitivna izkušnja z njo deluje kot dejavnik s pozitivnim vplivom na odločitev o zaposlitvi na CSD. Praksa, ki omogoča vključevanje v resnične odnose z uporabniki in temelji na sodelovanju med mentorji in študenti, ne le predstavi delovno okolje, ampak omogoči tudi razvoj strokovne identitete. Kljub večini pozitivnih izkušenj s prakso, pa so študentje izpostavili tudi negativne izkušnje, kot je pasivnost prakse. Pasivnost prakse se je kazala v opravljanju dela na CSD brez večjih odgovornosti in v obliki opazovanja, brez samostojnega opravljanja delovnih nalog. Rape Žiberna in Žiberna (2017) opozarjata prav to, da za učinkovito praktično učenje ni dovolj le prisotnost v instituciji, ampak je ključnega pomena kakovostno mentorstvo, ki omogoča aktivno vključevanje v proces dela in reflektivno spremljanje procesa. Ugotovitev, da do zaključka dodiplomskega študija (6,5 % študentov) in do zaključka magistrskega študija (8,0 % študentov) ni opravljalo prakse na CSD skupaj 14,5 % anketiranih študentov, prikazuje, da se vsi študentje ne srečajo z delovanjem osrednje javne institucije, ki deluje na področju socialnega varstva. To lahko prispeva k slabšemu razumevanju resnične podobe CSD in posledično večji negotovosti ob prehodu v zaposlitev, hkrati pa odpira vprašanje o ustreznosti študijske priprave na delo na CSD.

Izkušnje študentov Fakultete za socialno delo s CSD-ji kot potencialnim delovnim okoljem so raznolike in so odvisne od posamezne prakse in lokacije CSD. Medtem ko so nekateri izpostavili izjemno pozitivne izkušnje s spodbudnim mentorskim odnosom, občutkom pripadnosti timu in možnostjo sodelovanja v procesu podpore in pomoči uporabnikom, so drugi poročali o pasivni vlogi in slabi komunikaciji. Pozitivne izkušnje dajejo študentom občutek, da je njihovo delo cenjeno. V teh primerih so študentje CSD doživeli kot strokovno in osebno izpolnjujoče okolje, kjer lahko neposredno vplivajo na življenje uporabnikov. V takšnem delovnem okolju lahko posameznik deluje v skladu z opredelitvami socialnega dela kot poklica, ki temelji na sodelovanju, solidarnosti in iskanju rešitev (Čačinovič Vogrinčič, 2002; International Association of Schools of Social Work, 2018). Na drugi strani so študentje s slabšimi izkušnjami poudarili, da so bili večinoma opazovalci brez možnosti aktivnega vključevanja. Tovrstne izkušnje so vodile v občutek nepomembnosti in dvom v lastne sposobnosti, kar se lahko negativno odraža pri izražanju namere zaposlitve na CSD. Te izkušnje kažejo, da se kakovost prakse in doživetje delovnega okolja na CSD-jih med študenti razlikuje, kar ima neposreden vpliv na oblikovanje poklicne identitete, kot jo opisujeta Milošević Arnold in Poštrak (2003).

Obstoječi predmetnik redko obravnava delovanje CSD-jev, večina študentov pa se s CSD seznani le prek gostujočih predavateljev ali prakse. Kot opozarja Mesec (2021), je institucionalizacija socialnega dela pripeljala do širjenja vsebin, a pri tem obstaja tveganje za izgubo povezave s ključnimi institucijami, kot so CSD-ji. Študentje v povezavi s tem ocenjujejo, da jih Fakulteta za socialno delo (FSD) nezadostno pripravi za delo na CSD – povprečna ocena priprave na lestvici od 1 do 5 znaša le 2,1. To potrjuje tudi teoretski okvir Rihter in Mešl (2024), ki poudarjata potrebo po prilagajanju študijskega programa spremembam v praksi, v smislu prilagajanja kompleksnim izzivom, s katerimi se soočajo socialni delavci v praksi. V moji raziskavi je kar 66,1 % študentov ocenilo, da bi bilo zelo pomembno prenoviti kurikulum FSD z vključitvijo predmeta o CSD, pri katerem bi študentje dobili vpogled v organizacijo in delovanje CSD in bi se s tem čutili bolj pripravljeni na delo tam.

Namera za zaposlitev na CSD je povprečno ocenjena s 3,3, kar kaže na precejšnjo neodločenost študentov glede zaposlitve na CSD. V hipotetični situaciji, kjer bi bili na CSD zagotovljeni boljši delovni pogoji in višje plače, pa se je povprečna namera študentov za zaposlitev na CSD zvišala na 4,3. Statistična analiza potrjuje, da je ta razlika statistično značilna. To pomeni, da bi boljši pogoji dela na CSD lahko vplivali na večje zaposlovanje študentov FSD po končanem študiju na

CSD. Tak rezultat nakazuje, da odločitev študentov glede zaposlitve ni vezana zgolj na interes za določeno področje, temveč predvsem na delovne razmere – kar Flaker (2003) označi kot posledico sistemskih omejitev javnega sektorja. Birokratizacija socialnega dela, nizke plače in psihično naporno delo pomenijo pomembno oviro, ki zmanjšuje privlačnost zaposlitve. Tudi druge raziskave (Agarwala, 2008; Aycan in Fikret-Pasa, 2003; Gokuladas, 2010) kažejo, da je plača eden najmočnejših dejavnikov pri izbiri zaposlitve, kar je v skladu z rezultati moje ankete, v kateri so študentje višino plače in birokracijo postavili na prvo mesto, kot dejavnika, ki najbolj negativno vplivata na odločitev o zaposlitvi na CSD.

Namera za zaposlitev nakazuje na precejšno neodločenost, saj je 24,2 % študentov na lestvici od 1 do 5 (kjer ena pomeni zagotovo se ne bom zaposlil na CSD in pet zagotovo se bom zaposlil na CSD) izrazilo svojo namero zaposlitve na CSD z oceno 5 in 24,2 % študentov z oceno 4, kar nakazuje, da se skoraj polovica anketiranih študentov zanima za delo na CSD. Na drugi strani pa so študentje, ki se na CSD ne želijo zaposliti in bodo iskali zaposlitve drugje. Nekateri v zdravstvu, drugi v šolstvu, tretji v nevladnih organizacijah, nekateri pa si želijo zaposlitev poiskati izven področja socialnega dela. Glavni razlog za zaposlitev v drugih institucijah, ki so ga navedli študentje fokusne skupine, je več neposrednega stika z uporabniki in posledično boljši razvoj delovnega odnosa z njimi.

Milošević Arnold in Poštrak (2003) poudarjata, da socialne delavci pogosto delujejo v sistemih, ki jim onemogočajo uresničevanje poslanstva stroke, saj so bolj kot strokovne presoje pogosto v ospredju upravni postopki in kvantitativni kazalniki uspešnosti. To lahko navežem tudi na ugotovitev fokusne skupine, kjer so študentje izpostavili, da je na CSD težko slediti predpisanim ukrepom, ki se vedno ne skladajo s poslanstvom stroke, ker vedno ne služijo najšibkejšim.

Prav tako pa se v javnosti in akademskem diskurzu pojavlja negativna podoba CSD, ki prav tako vpliva na oblikovanje mnenja študentov o CSD in posledično na njihovo željo o zaposlitvi. Kvalitativna analiza je pokazala, da študentje pogosto slišijo negativne informacije o CSD že med študijem, tako od profesorjev kot tudi starejših študentov. To odraža širši problem, in sicer pomanjkanje pozitivne reprezentacije institucije, kar se v literaturi povezuje z demoralizacijo strokovnih delavcev (Bartlett, 2003; Dominelli, 2002). Negativna javna podoba CSD pa je največkrat posledica negativnega medijskega poročanja o socialnih delavcih in CSD, hkrati pa so socialni delavci zavezani k etičnim načelom, med katere spada varovanje osebnih podatkov. V takšnih situacijah javnosti ne morejo povedati svoje strani zgodbe, vendar se teh

načel skušajo držati, saj je to en izmed načinov, ki ohranja socialno delo kot avtonomen poklic (Sobočan, 2011). Medijsko negativna podoba vodi v dvome o smiselnosti dela, zmanjšuje strokovno avtonomijo in vodi v nižjo poklicno identifikacijo (Gorjup, 2017). Prav to potrjujejo tudi odgovori anketirancev, v katerih je javna podoba CSD označena kot eden izmed dejavnikov z najbolj negativnim vplivom na odločitev za zaposlitev na CSD. Študentje so izpostavili pomembnost pozitivnega zastopanja socialnega dela, socialnih delavcev in CSD v medijih, s čimer bi dosegli izboljšanje javne podobe in s tem tudi višjo poklicno samozavest študentov socialnega dela, ki vstopajo na trg dela.

Anketiranci in udeleženci fokusnih skupin so kot ključne ovire za zaposlitev na CSD navedli tudi preobremenjenost, ki lahko vodi v izgorelost in nastane kot posledica kadrovskega primanjkljaja in psihično napornega dela, in slabo varnost delavcev na CSD. Flaker (2003) je že pred več kot dvema desetletjema opozarjal, da delo v javnem sektorju pogosto vodi v izgorelost, saj je strokovni nadzor nad delom omejen, zaščita zaposlenih pa nezadostna. Poudariti je treba, da varnost na delovnem mestu ne pomeni le fizične zaščite, temveč tudi psihološko podporo, varno delovno okolje in ustrezno kadrovske zasedbo. Na področju psihološke podpore so študentje izpostavili prednost dela na CSD, ki omogoča organizirane supervizije, kar pa vseeno nakazuje na napredek v zadnjih dvajsetih letih.

Kot omenjeno pa so študentje prepoznali tudi pozitivne dejavnike pri zaposlitvi na CSD. Med njimi izstopajo predvsem raznolikost dela, možnost pridobivanja poglobljenega znanja s področja zakonodaje ter stik z različnimi ciljnimi skupinami. Delo na CSD študentje dojemajo kot priložnost za strokovno rast in razvoj kompetenc, ki jih sicer v nevladnem sektorju morda ne bi razvijali v tolikšni meri. Študentje so pohvalili tudi stabilnost zaposlitve v javnem sektorju in jasno določen delovni čas, ki je pretežno dopoldanski, kar se sklada z ugotovitvami Karaca, Gökçek Karaca in Dziegielewski (2016), da je za mlade iskalce zaposlitve pomembna tudi varnost zaposlitve.

Kot prednost zaposlitve na CSD je bilo poudarjeno, da tam ni poklicne osamljenosti, saj delo poteka v kolektivu z drugimi socialnimi delavci. Tudi pozitivne izkušnje s prakso, kjer so se študentje počutili sprejeti, cenjeni in aktivno vključeni v tim, so pomembno prispevale k njihovi želji po nadaljevanju kariere v tej instituciji. Kot navajata Milošević Arnold in Poštrak (2003), je pri oblikovanju poklicne identitete ključno, da se posameznik počuti kot kompetenten in spoštovan strokovnjak – kar so nekateri študentje na CSD doživeli.

Štipendijo na področju socialnega varstva pozna več kot 95 % anketiranih študentov, 39 % pa jo tudi prejema, kljub temu pa je večina prejemnikov še vedno neodločena glede zaposlitve na CSD. To kaže, da štipendija sicer deluje kot motivacijski ukrep, vendar brez spremljajočih izboljšav v pogojih dela nima zadostne moči. V tem kontekstu Flaker (2003) opozarja, da so posamezne spodbude učinkovite le, če so del širših struktur podpore.

Vse navedeno kaže, da mora sistem socialnega dela bolj aktivno naslavljal prehod iz študija v zaposlitev in odpravljati predvsem strukturne ovire, ki študente odvrčajo od kariere na CSD.

Rezultati raziskave potrjujejo, da je odločitev študentov za zaposlitev na CSD rezultat prepletanja različnih dejavnikov. Te ugotovitve se ujemajo z modeli, ki jih predstavljajo Carpenter in Foster (1979); Dibabe, Wubie in Wondmagegm (2015) ter Purohit, Jayswal in Muduli (2020). Po teh avtorjih izbira zaposlitve ni enoznačna, temveč temelji na ravnotežju med notranjimi dejavniki (osebni interes, vrednote), zunanjimi dejavniki (plača, delovni pogoji) in medosebnimi vplivi (družina, profesorji, vrstniki).

Potrdila sem vse hipoteze razen dveh, in sicer hipotezo 2, ki sem jo le deloma potrdila, saj sta bila pravilno predvidena dva dejavnika od treh. Hipoteza je bila zastavljena na podlagi odgovorov študentov v fokusnih skupinah. Do odstopanja je najverjetneje prišlo zaradi manjšega vzorca v fokusni skupini. Ker je spletno anketo izpolnilo več študentov, so se dejavniki po pomembnosti nekoliko prerazporedili, saj je vzorec ankete bolj reprezentativen.

Potrdila nisem tudi hipoteze 3.b, ki sem jo opustila zaradi premajhnega števila pridobljenih odgovorov študentov, ki menijo, da jih FSD dovolj dobro pripravi za delo na CSD. V primeru, da bi naredila popis celotne populacije, bi to hipotezo morda lahko preverila, saj bi najverjetneje dobila več odgovorov študentov, ki so mnenja, da jih FSD zadostno pripravi za delo na CSD.

V magistrskem delu sem uporabila kombinirano raziskovalno metodo, ki vključuje tako kvalitativno kot tudi kvantitativno metodologijo. Izbira takšne raziskovalne metodologije se je izkazala kot smiselna glede na moj raziskovalni problem, saj mi je omogočila, da sem najprej bolj poglobljeno spoznala doživljanja in stališča študentov socialnega dela glede zaposlovanja na CSD, nato pa sem ugotovitve preverila na večjem vzorcu.

Kvalitativni del raziskave, izveden z metodo fokusnih skupin, je omogočil globlji vpogled v subjektivne izkušnje študentov. Uporabljeno vodilo za fokusno skupino je bilo ustrezno, saj je

omogočalo prilagajanje poteku pogovora. Analiza podatkov je bila izvedena z odprtim, osnim in odnosnim kodiranjem, kar je v skladu s standardi kvalitativnega raziskovanja.

Kvantitativni del raziskave je temeljil na podatkih, pridobljenih z anketnim vprašalnikom, ki sem ga razvila na osnovi ugotovitev iz kvalitativnega dela in ob pregledu strokovne literature. Kombinacija različnih tipov vprašanj je omogočila celovito zbiranje podatkov. Pomanjkljivosti vprašalnika sta bili dolžina in prisotnost odprtih vprašanj, zaradi katerih je nekaj anketirancev prekinilo izpolnjevanje vprašalnika, vendar pa so prav ti odgovori na odprta vprašanja dodali pomembno vrednost moji raziskavi.

Pri vzorčenju sem uporabila neslučajnostne metode, ki so sicer ustrezne, a omejujejo posplošljivost rezultatov, saj je verjetnost, da bodo prišle v vzorec podobno misleče osebe, večja.

Zbiranje podatkov je bilo časovno in logistično dobro organizirano. Fokusni skupini sta bili izvedeni v živo, kar je omogočilo natančno transkripcijo. Anketni vprašalnik pa je bil deljen prek spleta, kar mi je olajšalo zbiranje podatkov, hkrati pa je bil s tem olajšan tudi dostop do njega sodelujočim. Pri zbiranju podatkov sem upoštevala etična načela, kot sta anonimnost in prostovoljnost sodelovanja.

Analiza kvantitativnih podatkov je bila izvedena s pomočjo spletne aplikacije 1KA in programa Excel, kar je omogočilo osnovne statistične prikaze. Za bolj poglobljeno statistično analizo pa bi bila smiselna uporaba naprednejših statističnih programov.

Kljub nekaterim metodološkim omejitvam menim, da izbrana raziskovalna metodologija odgovarja na raziskovalna vprašanja in omogoča celovit vpogled v tematiko zaposlovanja študentov socialnega dela na CSD.

6. Sklepi

Z analizo pridobljenih podatkov sem prišla do naslednjih sklepov:

- Odločitev glede zaposlitve študentov po končanem študiju je kompleksen in večplasten proces, ki ga sooblikujejo osebni interes, izkušnje med študijem, kakovost prakse ter sistemski dejavniki, kot so delovni pogoji.
- Praksa na CSD pomembno vpliva na odločitev študentov FSD glede zaposlitve. Kakovostna in aktivna praksa prispeva k oblikovanju pozitivne poklicne identitete in k večji motivaciji za zaposlitev na CSD, medtem ko pasivne izkušnje ali pomanjkanje izkušenj delujejo odvrčajoče.
- Študijski program Fakultete za socialno delo po mnenju študentov trenutno študentom ne zagotavlja zadostne priprave za delo na CSD. Večina študentov meni, da bi bilo ključnega pomena v kurikulum FSD vpeljati predmet, pri katerem bi imeli študentje možnost seznanjanja s CSD in tako o njihovem delovanju pridobiti več znanja.
- Delovni pogoji na CSD so ključen dejavnik pri odločanju za zaposlitev. Nizke plače, velika količina birokratskega dela, pomanjkanje varnosti in preobremenjenost, ki je posledica predvsem kadrovskega primanjkljaja, so negativni dejavniki, ki študente odvrčajo od zaposlitve na CSD. Izboljšanje pogojev dela na CSD bi povečalo zaposlovanje študentov FSD na CSD.
- Javna podoba CSD in socialnega dela nasploh je pretežno negativna, kar prav tako na študente negativno vpliva glede odločanja o zaposlitvi na CSD. Negativna percepcija izhaja predvsem iz medijskega poročanja, ki pogosto ne odraža dejanskega stanja na CSD, ob tem pa so socialni delavci zaradi etičnih načel omejeni in težko predstavijo svojo plat zgodbe.
- Kljub številnim oviram študentje prepoznavajo tudi prednosti zaposlitve na CSD, kot so raznolikost dela, stik z različnimi ciljnimi skupinami, stabilnost zaposlitve in ustrezen delovni čas.
- Štipendija na področju socialnega varstva deluje nekoliko spodbudno na študente, ko se odločajo glede zaposlovanja na CSD, a sama po sebi ni dovolj velika spodbuda. Njena

učinkovitost je pogojena z izboljšanjem drugih pogojev dela na CSD, kot je na primer dvig plač.

- Rezultati potrjujejo potrebo tako po spremembah v študijskem programu kot tudi sistemskih spremembah. Ključna je vzpostavitev okolja, ki bo diplomante socialnega dela motiviralo, da prepoznajo delo na CSD kot izpolnjujoče, strokovno pomembno in vredno kariere.

7. Predlogi

- Potrebna bi bila prenova študijskega programa FSD. Predlagam uvedbo predmeta o organizaciji in delovanju CSD, ki bi omogočil boljšo pripravo študentov na konkretno delovno okolje. Po uvedbi predmeta bi bila potrebna tudi analiza o njegovi uspešnosti, v smislu, ali študentje bolje ocenjujejo svojo pripravljenost za delo na CSD in ali je nov predmet zares pripomogel k povečanju zaposlovanja študentov socialnega dela na CSD. Analizo uspešnosti implementacije predmeta v kurikulum bi lahko izvedli raziskovalci FSD.
- Svetujem vzpostavitev in ohranjanje tesnega sodelovanja med FSD in CSD v okviru skupnih projektov in gostujočih predavateljev iz prakse.
- Pomembno je še nadaljnje izvajanje štipendijskega sistema na področju socialnega varstva za študente socialnega dela.
- Na sistemski ravni je nujna prenova pogojev dela na CSD v smislu zagotovitve več kadra, višjih plač, manj administrativnih del in skrb za ureditev fizično in psihološko varnejšega delovnega okolja. Za izboljšanje pogojev je potrebno sodelovanje med Ministrstvom za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (MDDSZ), Skupnostjo CSD Slovenije in Socialno zbornico Slovenije.
- Za krepitev pozitivne javne podobe CSD je potrebna aktivna promocija socialnega dela v javnosti v okviru kampanj, oddaj in zgodb dobre prakse. Aktivno promocijo socialnega dela bi lahko v sodelovanju z mediji izvajala FSD ter druga društva in organizacije, ki delujejo na področju socialnega dela.
- Potrebna je povečana vloga fakultete pri usmerjanju študentov k zaposlitvi v javni sektor s poudarkom na realističnih, a spodbudnih predstavitvah.
- Za sprotno izboljševanje pogojev dela in študijskega procesa je pomembno raziskovanje področja in redno zbiranje povratnih informacij študentov FSD in socialnih delavcev na CSD. Raziskovanje bi se lahko izvajalo v okviru pisanja zaključnih del na FSD in v okviru raziskovalnih skupin na FSD. Raziskovanje npr. delovnega okolja na CSD pa bi lahko prevzelo MDDSZ ali Socialna zbornica Slovenije.

8. Seznam literature

Agarwala, T. (2008). Factors influencing career choice of management students in India. *Career Development International*, 13(4), 362-376. Pridobljeno 28. 10. 2024 s https://www.researchgate.net/publication/235265354_Factors_influencing_career_choice_of_management_students_in_India

Aycan, Z., & Fikret-Pasa, S. (2003). Career choices, job selection criteria, and leadership preferences in a transitional nation: The case of Turkey. *Journal of Career Development*, 30(2), 129-144. Pridobljeno 12. 3. 2025 s <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/089484530303000203>

Barker, R. L. (1995). *The Social work dictionary* (3rd ed). Washington DC: National Association of Social Workers, NASW Press.

Bartlett, H. M. (2003). Working Definition of Social Work Practice. *Research on Social Work Practice*, 13(3), 267–270. Pridobljeno 17. 3. 2025 s <https://doi.org/10.1177/1049731503013003002>

Bezenšek Lalić, O. (2009). *Odzivanje socialnih delavk in delavcev na nasilje v družini*. Ljubljana: Društvo SOS telefon za ženske in otroke – žrtve nasilja.

Byrne, N. (2015). Exposure to occupational therapy as a factor influencing recruitment to the profession. *Australian Occupational Therapy Journal*, 62(4), 228-237. Pridobljeno 10. 3. 2025 s https://www.researchgate.net/publication/274091922_Exposure_to_occupational_therapy_as_a_factor_influencing_recruitment_to_the_profession

Carpenter, P. G., & Foster, W. J. (1979). Deciding to Teach. *Australian Journal of Education*, 23(2), 121-131. Pridobljeno 14. 5. 2024 s <https://doi.org/10.1177/000494417902300203>

Csikai, E. L., & Rozensky, C. (1997). "Social work idealism" and students' perceived reasons for entering social work. *Journal of Social Work Education*, 33(3), 529-538. Pridobljeno 30. 10. 2024 s <https://rudbib.dk/work/work-of:150010-master:402436?type=artikel>

Čačinovič Vogrinčič, G. (2002). Koncept delovnega odnosa v socialnem delu. *Socialno delo*, 41(2), 91–96. Pridobljeno 15. 3. 2025 s https://www.revija-socialnodelo.si/mma/Koncept_URN_NBN_SI_DOC-JU9V2QAF.pdf/2019021209255328/

Čačinovič Vogrinčič, G., Kobal, L., Mešl, N., Možina, M. (2011). *Vzpostavljanje delovnega odnosa in osebnega stika*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.

DAAD. (2025). *Social work*. Pridobljeno 17. 3. 2025 s https://www.daad.de/en/studying-in-germany/universities/all-degree-programmes/detail/frankfurt-university-of-applied-sciences-social-work-g332093/?hec-id=g332093&utm_source=chatgpt.com

Dibabe, T. M., Wubie, A. W., & Wondmagegn, G. A. (2015). Factors that affect students' career choice in accounting: A case of Bahir Dar University students. *Research Journal of Finance and Accounting*, 6(5), 146-153. Pridobljeno 14. 5. 2024 s <https://core.ac.uk/download/pdf/234630563.pdf>

Dominelli, L. (2002). *Anti-oppressive social work theory and practice*. New York: Palgrave Macmillan.

Fakulteta za socialno delo, (b.d.a). *Praksa Informacije*. Pridobljeno 20. 3. 2025 s https://www.fsd.uni-lj.si/izobrazevanje/studijska_praksa/informacije/

Fakulteta za socialno delo. (b.d.b). *Učni načrti*. Pridobljeno 2. 3. 2025 s https://www.fsd.uni-lj.si/izobrazevanje/dodiplomski-studij/ucni_nacrti/program_1%20stopnje/

Flaker, V. (2003). *Oris metod socialnega dela: uvod v katalog nalog centrov za socialno delo*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.

Flaker, V. (2005). Od praktičnega poklica k dejavni znanosti. V D. Zaviršek (ur.), *»Z diplomo mi je bilo lažje delat!«* (str. 65–106). Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.

Flaker, V. (2008). *Socialno delo: Znanost za delo*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo. Pridobljeno 4. 3. 2025 s https://www.fsd.uni-lj.si/mma/znanost_za_delo_07/2012032111074124/

Gewirtz-Meydan, A., & Even-Zohar, A. (2017). Retraining programmes in social work: career considerations, factors influencing the decision to study social work and professional

preferences among students. *European Journal of Social Work*, 21(4), 585–601. Pridobljeno 12. 3. 2025 s <https://doi.org/10.1080/13691457.2017.1320524>

Gokuladas, V. K. (2010). Factors that influence first-career choice of undergraduate engineers in software services companies: A south Indian experience. *Career Development International*, 15(2), 144-165. Pridobljeno 12. 3. 2025 s https://www.researchgate.net/publication/243460780_Factors_that_influence_first-career_choice_of_undergraduate_engineers_in_software_services_companies_A_south_Indian_experience

Gorjup, K. (2017). Javna podoba socialnega dela: osebni občutki socialne delavke. *Socialno delo*, 56(2), 145–152. Pridobljeno 21. 3. 2025 s https://www.revija-socialnodelo.si/mma/Javna_URN_NBN_SI_DOC-PR7PTXCA.pdf/2018112614171819/

Hanson, J. G., & McCullagh, J. G. (1995). Career choice factors for BSW students: A 10-year perspective. *Journal of Social Work Education*, 31(1), 28-37. Pridobljeno 10. 3. 2024 s <https://www.tandfonline.com/doi/epdf/10.1080/10437797.1995.10778836>

Hayes, N. (2010). *Understand Psychology*. New York : McGraw-Hill

Hojnik, Š. (2019). *Vpliv reorganizacije na organizacijsko klimo Centra za socialno delo Spodnje Podravje, enota Ormož* (Magistrsko delo). Pridobljeno z eGradiva Univerza v Ljubljani Fakulteta za socialno delo.

Hrovatič, I. (2013). *Pričakovanja bodočih diplomantov glede prve zaposlitve* (Diplomsko delo). Pridobljeno 17. 3. 2025 s http://dk.fdv.uni-lj.si/diplomska_dela_1/pdfs/mb11_hrovatic-irena.pdf

International Association of Schools of Social Work. (2018). *Globalna izjava o etičnih načelih v socialnem delu*. Pridobljeno 8. 4. 2024 s <https://www.iassw-aiets.org/wp-content/uploads/2023/06/Global-Social-Work-Statement-of-Ethical-Principles-IASSW-27-April-2018-09-Slovene.pdf>

Javni štipendijski, razvojni, invalidski in preživninski sklad Republike Slovenije (2025). *Štipendije na področju socialnega varstva*. Pridobljeno 16. 2. 2025 s <https://www.srips-rs.si/sl/stipendije/stipendije-na-podrocju-socialnega-varstva>

Kanfer, R., Chen, G. & Pritchard, R. D. (2008). *Work Motivation : Past, Present and Future*. New York: Routledge.

Karaca, E., Gökçek Karaca, N., & Dziegielewska, S. F. (2016). Factors Affecting Choice and Satisfaction: Social Work in Turkey. *Journal of Social Service Research*, 42(4), 565-571.

Pridobljeno 10. 3. 2024 s

<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/01488376.2016.1147520>

Kobal Grum, D., & Musek, J. (2009). *Perspektive motivacije*. Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete.

Kodele, T., & Mešl, N. (2015). Refleksivna uporaba znanja v kontekstu praktičnega učenja. *Socialno delo*, 54(3/4), 189–203. Pridobljeno 20. 3. 2025 s https://www.revija-socialnodelo.si/mma/Refleksivna_URN_NBN_SI_DOC-NDMHQP22.pdf/2019011711380708/

Kompare, A., Stražišar, M., Vec, T., Dogša, I. & Jaušovec, N. (2001). *Psihologija: spoznanja in dileme*. Ljubljana: DZS.

Krapp, A., & Prenzel, M. (2011). Research on interest in science: Theories, methods, and findings. *International Journal of Science Education*, 33(1), 27-50. Pridobljeno 9. 3. 2025 s https://www.researchgate.net/publication/233235065_Research_on_Interest_in_Science_Theories_Methods_and_Findings

Lüssi, P. (1990). Sistemski nauk o socialnem delu. *Socialno delo*, 29(1-3), 81–94. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo. Pridobljeno 1. 2. 2025 s https://www.revija-socialnodelo.si/mma/Sistemski_URN_NBN_SI_DOC-H6P2GWCR.pdf/2020021217093445/

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

Mesec, B. (2021). Development of social work education in Slovenia. V S. M. Said, R. Baikady, S. Cheng & H. Sakaguchi (ur.), *The Palgrave handbook of global social work education* (str. 483–504). Cham: Palgrave Macmillan.

Mihalič, R. (2008). *Povečajmo zadovoljstvo in pripadnost zaposlenih*. Škofja Loka: Mihalič in Partner.

Milošević Arnold, V. & Postrak, M. (2003). *Uvod v socialno delo*. Ljubljana: Študentska založba

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (2023). *Centri za socialno delo*. Pridobljeno 20. 1. 2025 s <https://www.gov.si teme/centri-za-socialno-delo/>

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (2025). *Štipendija za področje socialnega varstva*. Pridobljeno 6. 3. 2025 s <https://www.gov.si teme/stipendije-za-podrocje-socialnega-varstva/>

NASWF. (b.d.). *Our work*. Pridobljeno 17. 3. 2025 s <https://www.naswfoundation.org/Our-Work>

Payne, M. (2005). *Modern social work theory*. Wales: Palgrave Macmillan

Pravilnik o pripravi študija na področju socialnega varstva. (2020). Ur. l. RS 145/20. Pridobljeno 2. 3. 2025 s <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=PRAV14145>

Pravilnik o strokovnem izpitu na področju socialnega varstva. (2020). Ur. l. RD 145/20. Pridobljeno 2. 3. 2025 s <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=PRAV14146>

Purohit, D., Jayswal, M., & Muduli, A. (2020). Factors influencing graduate job choice—a systematic literature review. *European Journal of Training and Development*, 45(4/5), 381-401. Pridobljeno 10. 3. 2025 s https://www.researchgate.net/publication/346335051_Factors_influencing_graduate_job_choice_-_a_systematic_literature_review

Rape Žibera, T. (2010). Zadovoljstvo z delom v javnem zavodu. *Socialno delo*, 49(4), str. 217–228.

Rape Žibera, T. (2019). *Konceptualizacija timskega dela v socialnem delu v Sloveniji* (Doktorsko delo). Pridobljeno 25. 4. 2024 s http://www.nbn.si/URN:NBN:SI:FSD:DOC-DIS_RAPE

Rape Žibera, T., & Žibera, A. (2017). Kaj je pomembno za dobro študijsko prakso v socialnem delu: pogled mentorice z učnih baz. *Socialno delo*, 56(3), 197–219. Pridobljeno 20. 3. 2025 s https://www.revija-socialnodelo.si/mma/Kaj_URN_NBN_SI_DOC-SUJBIG6B.pdf/2018112614115519/

Rape Žiberna, T., Žnidar, A., Cafuta, J., & Flaker, V. (2019). Reorganizacija centrov za socialno delo – kaj se pravzaprav dogaja? *Socialno delo*, 58(2), 145–154. Pridobljeno 12. 4. 2024 s https://www.revija-socialnodelo.si/mma/4_pol.pdf/2019071711244810/

Rapoša Tajnšek, P. (2005). Fragmenti razvoja študijskega programa v prvih desetletjih izobraževanja za socialno delo. V D. Zaviršek (ur.), *»Z diplomo mi je bilo lažje delat!«* (str. 135–145). Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.

Richmond, M. E. (1917). *Social diagnosis*. Russel Sage Foundation. Pridobljeno 16. 3. 2025 s <https://archive.org/details/socialdiagnosis00richiala/page/6/mode/2up>

Rihter, L. (2016). Zaposlitev in delovne razmere na področju socialnega varstva. *Socialno delo*, 55(4), 181-190. Pridobljeno 4. 4. 2024 s https://www.revija-socialnodelo.si/mma/Zaposlitev_URN_NBN_SI_DOC-9RPWTJOQ.pdf/2018112614430582/

Rihter, L. (2021). Research in social work education in Slovenia: from the lateral to the indispensable. V S. M. Said, R. Baikady, S. Cheng & H. Sakaguchi (ur.), *The Palgrave handbook of global social work education* (str. 509–523). Cham: Palgrave Macmillan.

Rihter, L., & Mešl, N. (2024). Challenges of social work education in Slovenia: between the needs of people and the expectations of government. V R. Baikady, J. Przeperski, S. M. Sajid & M. Rezaul Islam (ur.), *The Oxford handbook of power, politics, and social work* (str. 55–73). New York: Oxford University Press.

Robnik, M. (2020). *Stres in izgorelost socialnih delavk na CSD Koroška, Enota Radlje ob Dravi* (Diplomsko delo). Pridobljeno z eGradiva Univerza v Ljubljani Fakulteta za socialno delo.

Sitar Surić, S. (2016). *Uporaba in razvijanje teoretskih konceptov socialnega dela v praksi centrov za socialno delo* (Doktorsko delo). Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.

Skupnost centrov za socialno delo Slovenije (b.d.). Delovna področja CSD. Pridobljeno 11. 4. 2024 s <https://www.scsd.si/centri-za-socialno-delo/delovna-podrocja-csd/socialno-varstvene-storitve/>

Slovensko ogrodje kvalifikacij. (b.d.). *Magister socialnega dela/magistrica socialnega dela s področja socialnega dela*. Pridobljeno 2. 3. 2025 s <https://www.nok.si/kvalifikacije/magister-socialnega-dela-magistrica-socialnega-dela-s-podrocja-socialnega-dela>

Sobočan, A. M. (2011). Etika v socialnem delu. *Socialno delo*, 50(3/4), 205–215. Pridobljeno 21. 3. 2025 s https://www.revija-socialnodelo.si/mma/Etika_URN_NBN_SI_DOC-EAIJJQPM.pdf/2019031914024158/

Social Work England. (b.d.). *Education and training*. Pridobljeno 17. 3. 2025 s <https://www.socialworkengland.org.uk/education-training/>

SPOT. (2023). *Strokovni delavec v socialnem varstvu*. Pridobljeno 17. 3. 2025 s <https://spot.gov.si/sl/dejavnosti-in-poklici/poklici-in-strokovni-kadri/strokovni-delavec-v-socialnem-varstvu/#:~:text=Strokovni%20delavci%20so%20delavci%2C%20ki%20so%20dosegli%20ustrezno,sodelavci%20so%20se%20dol%C5%BEeni%20redno%20izobra%C5%BEevati%20in%20usposabljeni.>

Uhan, S. (2000). *Vrednotenje dela II, Motivacija, uspešnost, plača (osebni dohodek)*. Kranj: Moderna organizacija.

Zabukovec, V. & Podlesek, A. (2010). *Model supervizirane prakse psihologov*. Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete.

Zakon o socialnem varstvu (ZSV) (2007). Ur. l. RS 41/07, 61/10, 62/10 – ZUPJS, 57/12, 39/16, 52/16 – ZPPreb-1, 15/17 – DZ, 29/17, 54/17, 21/18 – ZNOrg, 31/18 – ZOA-A, 28/19, 189/20 – ZFRO, 196/21 – ZDOsk, 82/23 in 84/23 – ZDOsk-1. Pridobljeno 6. 3. 2025 s <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO869&d-49687-s=1>

Zaviršek, D. (2005). »Ti jih boš naučila nekaj, ostalo bo naredil socializem!«. V D. Zaviršek (ur.), *»Z diplomo mi je bilo lažje delat!«* (str. 7–51). Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.

Zega, Ž. (2020). *Vsebinska reorganizacija centrov za socialno delo* (Diplomsko delo). Pridobljeno z eGradiva Univerza v Ljubljani Fakulteta za socialno delo.

Žnidar, A. (2023). *Reorganizacija centrov za socialno delo in priložnosti za izboljšanje delovanja* (Magistrsko delo). Pridobljeno z eGradiva Univerza v Ljubljani Fakulteta za socialno delo.

9. Priloge

Priloga A: Spremenljivke, indikatorji, vrednosti

Spremenljivka	Indikator	Vrednosti
Spol	Spol	Moški, ženska, nebinarni, ne želim odgovoriti, drugo
Letnik študija	Letnik	4. letnik, absolvent dodiplomskega, 1. letnik magistrskega, absolvent magistrskega, drugo
Praksa na CSD	Opravljanje prakse	Da, ne
Letnik opravljanja prakse	Letnik	1. letnik, 2. letnik, 3. letnik, 4. letnik, 1. letnik magistrskega, drugo
Ocena prakse	Ocena izkušnje s prakso	Od 1 (zelo slaba) do 5 (zelo dobra)
Motivacija za zaposlitev na CSD	Ocena vpliva prakse na odločitev o zaposlitvi	Zelo motivirala, nekoliko motivirala, niti motivirala niti demotivirala, nekoliko odvrnila, popolnoma odvrnila
Druge izkušnje na CSD	Oblika izkušenj	Študentsko delo, prostovoljno delo, ne, drugo
Trajanje drugih izkušenj	Trajanje	Manj kot 1 mesec, 1–3 mesece, več kot 3 mesece, brez drugih izkušenj
Poznavanje štipendije	Seznanjenost s štipendijo	Da, ne
Vir informacij o štipendiji	Prvi vir	Profesorji/gostje, prijatelji/sošolci, starši/sorodniki, mediji, se ne spomnim, drugo
Oddaja vloge za štipendijo	Oddana vloga in prejemanje štipendije	Prejemam/prejemal/a štipendijo, oddal/a vlogo – ne prejemam, nisem oddal/a, oddal/a bom naslednje leto, drugo
Namera zaposlitve na CSD po izteku pogojev za štipendiranje	Namera zaposlitve	Da, ne, še nisem odločen/a, drugo
Verjetnost zaposlitve na CSD	Namera zaposlitve	Od 1 (zagotovo ne) do 5 (zagotovo da), neodločen/a
Alternativna zaposlitev	Alternativno področje	Nevladna organizacija, izobraževanje, zdravstvo, drugo, ne vem, želim se zaposliti na CSD
Dejavniki, ki vplivajo na zaposlitev na CSD	Ocena vpliva dejavnikov, ki so naštet v vprašanju 13	Ima pozitiven vpliv, bolj pozitiven kot negativen vpliv, ne vpliva, bolj negativen kot pozitiven vpliv, ima negativen vpliv
Prednosti dela na CSD	Prednosti	Besedilni odgovor
Slabosti dela na CSD	Slabosti	Besedilni odgovor
Poznavanje dela na CSD	Ocena poznavanja	Od 1 (zelo slabo) do 5 (zelo dobro)
Priprava FSD na delo na CSD	Ocena priprave	Od 1 (sploh ne pripravi) do 5 (zelo dobro pripravi)

Predmet o CSD na FSD	Mnenje pomembnosti predmeta o	Od 1 (sploh ni pomembno) do 5 (zelo pomembno)
Potrebne spremembe za večjo zaposlitev	Predlogi sprememb	Višje plače, manj birokracije, predmet o csd, več govora na fakulteti, spodbude profesorjev, pozitivno vrednotenje, varnost, vpogled v csd, izboljšanje pogojev, drugo
Vpliv izboljšanih pogojev	Ocena namere zaposlitve ob izboljšanih pogojih	Od 1 (zagotovo ne) do 5 (zagotovo da), neodločen/a

Priloga B: Vodilo za fokusno skupino

Na začetku dogovor in kratke predstavitve sodelujočih

1. Kje ste v preteklih letih opravljali prakso?
2. Zakaj ste se odločili opravljati prakso na CSD oziroma zakaj je niste?
3. Kakšna je bila vaša izkušnja s prakso na CSD (tisti, ki so jo opravljali na CSD)? Kako ocenjujete delovno okolje za zaposlene na CSD?
4. Kako se izkušnje iz prakse povezujejo z vašo željo po kasnejši zaposlitvi na CSD oziroma v tistem okolju, kjer ste opravljali prakso?
5. Kje vse vidite ostale razloge, da se študentje FSD, po končanem študiju ne želijo zaposlovati na CSD? (Raziskovanje različnih razlogov za nezaposlovanje (nepoznavanje centra, slabe izkušnje na praksi, nizke plače, preveč dela, prezahtevno delo, govorice drugih študentov, možnost napredovanja, slaba organizacijska in kulturna klima, stigma ...).)
6. Zakaj se tam želite ali ne želite zaposliti vi?
7. Kakšne so prednosti zaposlitve na CSD? (Raziskovanje dobrih izkušenj, praks, razgibano delo, terensko delo, stik z ljudmi ...)
8. Kakšne so slabosti zaposlitve na CSD?
9. Kaj bi bilo po vašem mnenju potrebno spremeniti, da bi povečali zaposlovanje študentov FSD na centrih za socialno delo? (Spremembe na CSD, sistemske spremembe, spremembe v izobraževanju, drugo.)
10. Kje se nameravate zaposliti? Vprašanje za tiste, ki se ne nameravajo zaposliti na CSD: Kakšne so prednosti te organizacije pred CSD-ji?

Priloga C: Transkripcija fokusne skupine A

Pozdravljene vse, hvala vam, da ste prišle. Kot veste, bo današnja fokusna skupina potekala na temo zaposlovanja študentov socialnega dela na centrih za socialno delo. Na začetku bi vas prosila, da se malo ogrejemo, da se na kratko predstavite.

Predstavitve študentk sem zaradi varovanja osebnih podatkov izpustila iz transkripcije.

Super, pa začnimo. Mi lahko poveste, kje vse ste do sedaj opravljale prakso?

A: Jaz sem jo v PUM-u, potem v varstveno delovnem centru, v osnovni šoli dvakrat in pa na centru za socialno delo enkrat (A1).

B: Bla sem v osnovni šoli, v vrtcu, svetovalni center za otroke in mladostnike in starše, društvo Altra in CSD (B1).

C: Js sm bla trikrat na centru (C1), pa dvakrat v dveh različnih domovih za stare. V okviru centra sem delala tudi z Ozaro in pa s kriznim centrom za mlade.

D: Js sm bla dvakrat na dveh različnih osnovnih šolah, potem CSD (D1), enkrat sem bla večgeneracijski center pa enkrat krizni center za mlade.

E: Js sm bla enkrat Zavod za gluhe in naglušne, pol dom starostnikov, osnovna šola, center za socialno delo (E1) pa krizni center.

F: Js sm bla 4 leta v dnevnem centru pa eno leto v stanovanjski skupini. Na centru sem pa samo opravljala študentsko delo, ne pa prakse (F1).

G: Js sm bla eno leto v dnevnem centru za otroke in mladostnike, ki spada pod center (G1). Potem sem bila na centru za družine, se mi zdi da se je reklo. Dvakrat prav na centru za socialno delo (G2) in enkrat v osnovni šoli.

Torej vse ste že imele neko delovno izkušnjo na centru za socialno delo. Mi lahko poveste več o tem, zakaj ste se odločile za prakso oziroma delo na centru za socialno delo?

A: Jaz sem si rekla, da morm enkrat tekom študija preizkusit, kak zgleda praksa na CSD (A2), da vsaj malo spoznam center (A3). Ker tut na faksu se mi zdi, da nam ne povejo neki velik o centrih (A4), kak delujejo pa to, pa se mi je zdel smiselno, da usej spoznam center, ne pa da se kr po faksu zaposlim tam in dost malo vem o centru. In tam potem pričakujejo, da boš vedu neki o njih. In ubistvu če ne delaš prakse na centru, lahka nardiš magisterij pa pač si, oh, ja, nimam glih pojma, ka se dogaja na centrih (A5). Čeprav naj bi to bla neka primarna institucija za socialne delavce.

B: Center je neka primarna institucija, kjer naj bi mi delal (B2). In prej s centri nisem imela stika (B3) in me je zanimal, kako sploh to zgleda (B4).

C: Jaz se strinjam z B in pa tut ker na Koroškem ni blo druge izbire (C2). Tut profesorji rečejo, da je fajn, da vsaj enkrat greš tja (C3). Pa mogoč tut to, ker tam lahko dobiš največ znanja glede zakonodaje pa tega (C4).

B: Ja in maš različna področja in različne starostne skupine na enem mestu (B5).

D: Js sm se isto, ker nisem imela nikol stika CSD-jem in pač si nisem niti predstavljala, kako je tam (D2). In sem si za zadnje leto rekla, nič, grem še tja probat, ker približno sem vedla, kaj bi delala pa kaj me vleče, ampak sm hotla še to spoznat, ker tak ko je B rekla, je to primarna institucija. Tak da probaš, da vidiš, a ti je všeč (D3), ker možnost za zaposlitev je tam nekak največja (D4) in bi mi blo se ful težko odločit, če u lajfu sploh ne bi stopila čez vrata centra (D5).

E: Js mam iste razloge, kot vse, kar so do zdaj ostale povedale.

Bi še vidve kaj za dodali, F in G?

G: Js bi mogoče sam še dodala, da se mi je zdelo, da bi se praksa na centru lepo ujemala z modulom delovno okolje, ker je bilo ful neke zakonodaje in se mi zdi center edina ustanova, ki to tako lepo pokrije (G3).

Kakšna pa je bila vaša izkušnja s prakso na centrih za socialno delo?

B: Meni iskreno ful pozitivna (B6). In na našem koncu centri niso tak ogromni in sem imela možnost kroženja in sem spoznala res čist vsako področje (B7). Drugače pa tudi kolektiv mi je bil res super (B8). Ful mi je blo všeč, se mi zdi tak ena izmed boljših praks (B9).

A: Js sm bla ful pozitivno presenečena nad prakso (A6) in ni blo tak hudo, kot sm si predstavljala (A7). Mi je blo res fajn in moja mentorca je bla super (A8) in mi je pokazala dost pozitivnih izkušenj, kaj pomeni delat na centru (A9), tak da sem ful zadovoljna (A10).

C: Men je blo isto v redu (C5), mogoče tut zato, ker sem res mela vedno super mentorce (C6) in sem imela nek občutek domačnosti (C7).

D: Mene je tut presenetl, kok sem se tam našla (D6), nisem si prej predstavljala, da mi bo tam tako všeč (D7). Jaz sem tut imela dost kroženja (D8), tut kolektiv je bil super (D9), ko sem prišla, so me lepo sprejel (D10). Tako da lahko rečem, da je bla to ena pozitivna izkušnja (D11).

E: Za mene je bila tudi res pozitivna izkušnja (E2). Res sem uspela spoznat vsa področja (E3), ful velik sem spoznala tam, več skor kot na faksu v celih štirih letih (E4).

G: Js sm mela tut ful dobro izkušnjo (G4), sem mela tako mentorco, da me je res pošiljala povsod, tut na teren. Se mi pa zdi, da potem drugo leto, ko so me že vse poznale, sem dobila ful vpogleda v delovno klimo. Sicer sama nisem imela neke negativne izkušnje, ampak so mi pa veliko povedale o odnosih (G5). So bile dosti nastrojene proti vodji, v smislu da ni korektna, ful je blo odpovedi. Na primer štiri so dale odpovedi v enem mescu, ko sem bila na centru (G6).

Okej, super, bomo nadaljevale kar tu. Mi lahko še ostale kaj poveste o tem, kakšno se vam je zdelo delovno okolje na CSD-jih?

G: Na posameznih področjih so dobro povezane (G7), ampak med različnimi področji je pa ful nekih nesoglasij in se ne razumejo (G8), recimo tut je nekega tekmovanja, da so nekatera kao manjvredna (G9), pri nas konkretno predvsem so ble manjvredne tiste na uveljavljanju pravic iz javnih sredstev (G9b). Vodja je pravnica in ona je na uveljavljanju pravic iz javnih sredstev in je recimo zavračala odločbe, ko so jih one podpisovale, ker je bil recimo en stavek narobe napisan in je tut potem isto odločbo večkrat zavrnila in so delavke potem mogle popravljat. In tudi zaradi tega je potem nastajalo trenje (G10). Je pa ta vodja mela določene v kolektivu, ko jim je zaupala in so ble ful fajn, druge je pa zaničevala.

C: Js tut imam primer s pravnico, ona je bla najdlje tam. In konkretno en primer, na jutranjem kolegiju je ena delavka izpostavila primer z eno mamo, ko je pač skušala kupit droge vpricho otroka in je delavka vprašala za nasvet, kaj narediti. In je pravnica takoj, ja, odvzem otroka takoj in jih je veliko potem stopilo takoj na njeno stran, ker ona je že najdlje tam in se jo jemlje kot osebo z avtoriteto in znanjem. Meni se to ni zdelo najbolj socialno-delavno, da pač se otroka kr takoj odvzame in prekine vse stike z mamo. Ne vem, če bi to blo najboljše za njega. No, in potem je ena omenla stike pod nadzorom. Drugače pa se mi zdi, da so se imeli radi med sabo (C8).

B: Js bi se mogoče navezala na izjavo G. Ta center, kjer sem opravljala prakso, je ločen na dva nadstropja in sem opazla, da je bilo dosti zaničevanja med različnimi področji (B10), isto recimo na pravicah, kao da nimajo pojma (B10b). Sicer pa je kolektiv dobro funkcioniral (B11), če je, ne vem, imel kdo rojstni dan, smo se zbrali v sejni sobi pa smo se malo poveselili. Večinoma je blo dobro vzdušje (B12), ampak se je na momente čutilo, da je pomembno, na kateremu področju delaš, ker so nekatera področja manjvredna od drugih (B13).

D: Na tem centru, ko sem bla js, ni blo tega, vsi so si med sabo ful pomagal, tut med različnimi področji (D12). Edino, kar sem opazla, je pa neka nastrojenost proti direktorici (D13). Ne vem, če spada še to sem, je pa preobremenjenost, moje mentorice veliko ni blo, ker je mela posledice zaradi izgorelosti in tudi ostali so velikokrat govorili o tem, da so preobremenjeni (D14).

A: No, pri nas tut pač so meli dobre odnose (A11), so si ful pomagali (A12), mogoče je blo opaziti neka nesoglasja. Ampak se mi zdi, da je vodja enote znala nek dobro vse hendlat (A13), da so se kaka morebitna nesoglasja reševala na nek miren način (A14). No, in lahka rečem, da so se mi zdel večino časa ful povezani (A15).

E: Js se tut lahko navežem na to izgorelost. Moja mentorica je mela s tem ful probleme (E5). Hotla bi izpostaviti to, da je težko na eni strani se res popolnoma posvetiti vsem uporabnikom in na drugi strani mislat na sebe in nekak uravnovesiti to (E6).

Bi še katera kaj dodala na temo izgorelosti?

C: Ja, meni je potem mentorica dajala tudi nekaj papirjev za urejat, da je tak sebe razbremenila, ker je tega res veliko (C9).

B: In ja, je tut žalostno, da na koncu sam papirji štejejo (B14).

D: In pomoje tut, vsaj men so tako razlagale, tri različne evidence in se šteje sam ena (D15). Če ti vpišeš določene stvari sam v Krpana, se to ne šteje, in potem se more eno stvar pisat v, ne vem, več različnih sistemov in je ful zamudno (D16).

Kako bi rekle, da vaša izkušnja s prakso na CSD, povezujete z vašo željo po kasnejši zaposlitvi na CSD?

C: Js bi rekla, da za pripravništvo bom šla ziher na center, ker se lahko največ naučiš za strokovne izpite (C10). Je ful lažje, ko pa če greš recimo u dom za stare, kjer nimaš tolk stika z zakonodajo. Sama zaposlitev na centru pa nisem najbolj prepričana (C11), ravno to, kar smo se prej pogovarjale; preveč papirjev (C12), premalo stika z ljudmi (C13). Tako da še ne vem, a bi al ne bi. Bi pa rekla, da vseeno imam mogoče malo boljšo sliko o centru zaradi prakse (C14). Se mi pa trenutno zdijo veliko bolj privlačne neke nevladne organizacije, ker se mi zdi, da je tam mogoče malo lažje (C15), na centrih pa si, delaš na polno, potem pa te še šimfajo vsi, pa poslušaj, ja, na centrih pa cele dneve sam kavice pijejo (C16). Mogoče me tut od centra bolj odbija ta negativna luč, v kateri je prikazan v družbi (C17). Se bi trudla tam cele dneve in potem si popolnoma necenjen.

D: Moja izkušnja na praksi je bla dobra in tut mi je približala center (D17), sem ga uspela kar dobro spoznat in tut mislim, da bi se zaposlila na centru (D18). Najlažje oziroma najboljše bi mi bilo kar na temu centru, kjer sem letos opravljala prakso, ker sem uspela zaposlene spoznat, kako funkcionirajo, se razumejo med sabo in mi je bila res všeč ta njihova povezanost (D19). Idealno mi bi bilo, da bi zdaj prvih par let delala nekje v kakšnem kriznem centru ali pa v skupini za otroke in mladostnike, da ohranim res povezavo z uporabniki in da mam čim več stika s populacijo, s katero rada delam in potem kasneje bi

mogoče šla na center na varstvo otrok. Če se ponudi možnost na centru, bi jo vzela, nimam ful zadržkov do samega centra (D20).

F: Js recimo sem dobila izkušnjo skoz študentsko delo (F2). Ampak ne vem, me tut bolj od centra odbija mogoče to, da maš dost manj stika z uporabniki in več stika s papirji, kot pa recimo v teh mladinskih centrih, kjer sem do zdaj opravljala prakso (F3). Pa tut na centru recimo maš, ne vem, mladostnika, ko je ukradu trgovino, in se vidiš z njim enkrat na dva mesca, pa še to pride, ker mora bit tam.

E: Js bi se zaposlila na centru, sem se skozi prakso ful našla tam (E7), je zelo zanimivo in razgibano delo (E8). Me je pa po resnici povedano ful strah te izgorelosti (E9).

B: Js se tut vidim na centru, tut praksa mi je bila v redu (B15). Mi ustreza takšen način dela (B16), ta razgibanost in tudi me ne moti včasih, da si v tišini, da napišeš nekaj. Malo imaš pogovore, malo potem napišeš, js mam rada organizacijo in mi take stvari tut ustrezajo (B17). Skozi leta sem uspela spoznat več učnih baz in sem tudi videla recimo, da je papirologije veliko že tudi v šolah, tako da niso samo centri preobremenjeni s tem in se mi zdi, da se tega ne moreš izognat nikjer (B18).

G: Js bi rekla, da se vidim na centru, tudi najbolj zarad strokovnega izpita (G11). Ne vem, če bi bila na tem centru, kjer sem bila na praksi, bi šla mogoče raje kam drugam, ker me ta njihova klima in vzdušje na tem centru malo odbija (G12).

B: Js bi še to mogoče dodala. Da na tem centru, ko sem bila jaz, ko prideš, greš najprej na pravice, da načeloma nisi vržen iz prve na kako težko področje. In se mi zdi, da je veliko lažje, da greš postopoma (B19). Aja, pa tut delovni čas mi na centru kar ustreza (B20).

A: Ja, moja izkušnja je bila tudi dobra in preden sem bila na centru na praksi, nisem glih najbolj razmišljala sploh, da bi se na centru zaposlila, zdaj pa ja se vidim na centru (A16). Ubistvu tut, ker zdaj prejemam štipendijo, me je to še dodatno spodbudilo, da pač začnem na centru (A17).

Zdaj ste tudi že večkrat omenile izgorelost, ali ste mogoče to že izkusile na lastni koži, ali poznate koga, ki se je s tem soočil?

B: Js res, ko sem bla na praksi, sem probala res bit tam in sem pisala dnevnike doma in to mi je vzelo še veliko dodatnega časa in je bilo dost obremenjujoče. (B21) Še posebej takrat, ko je bla strnjena praksa, pa si skos tam in potem še ko po osmih urah prideš domov in morš it še naprej to pisat. Ne vem sicer, če je to direktno povezano s tem vprašanjem in konkretno z delom na CSD.

C: Js recimo nikol nisem pršla do te točke ,da bi rekla, da to ni delo za mene, ker je, ne vem, preobremenjujoče (C18). Sem mela pa v drugem letniku primer, da sem sodelovala s starejšim gospodom na področju nasilja v družini. Vedno je imel komentarje, povezane s seksom, jaz sem bila

takrat v drugem letniku, pa še korona je bila in nisem znala še tako mej postavlat (C19). On je meni takrat govoril, kaj mi bo delu, in v tistem trenutku sem imela neko slabo izkušnjo in sem se zamislila, da se zna zgodit, da bom pogosto delala s takimi ljudmi.

B: Mogoče res v povezavi z drugim letnikom, ko je bila korona, smo bili veliko prepuščeni sami sebi in nismo še imeli toliko znanja res o postavljanju mej in se je tudi meni zgodilo, da so bile nekatere situacije zame preveč in so bile preobremenjujoče (B22).

C: To postavljanje mej v prvem in drugem letniku je predstavljalo problem tudi zato, ker smo bili predstavljeni bol kot neki prijatelji, družabniki, ki se bomo družili z njimi, ne pa kot zaposlenim vsaj približno enakovredni, in so nas tudi zato uporabniki drugače dojemali (C20).

Okej, se zdaj še malo bolj konkretno vrnemo na prejšnje vprašanje, na izgorelost.

C: Ja meni se ful pomembno zdi, da se naučimo skrb zase (C21) in obvladovanja nekih stresnih situacij in se lahko potem večkrat izognemo, da bi to napredovalo pa se bi razvila izgorelost recimo.

A: Jaz, ne vem, pri sebi nisem opažala nekih znakov izgorelosti in preobremenjenosti (A18). Ja, res je bilo naporno pisat dnevnike še po 8-urnem delavniku (A19), ampak meni so tudi ti dnevniki predstavljali neko oporo, lažji zaključek dneva, da sem lažje potem neke situacije in težke zgodbe uporabnikov pustila za sabo in potem doma nisem toliko razmišljala o tem (A20). Res je tudi, da to niso bili konkretno moji uporabniki, jih nisem poznala tako dolgo in ja, se mi zdi, da če bi imela uporabnika, ki bi se vrtel v krogu in ne bi vedela več, kakšno podporo mu nuditi, da bi tudi meni se lahko zgodilo, da pač bi preveč o tem razmišljala. Trenutno sicer mam v glavi, da, ja, da so uporabniki glavni v svojih situacijah, da oni sprejemajo odločitve za njihovo življenje in da nismo mi vsemogoči in da tudi potem se zavedamo, da včasih pač lahko se zgodi, da komu ne zmoremo pomagati, ker pač na to ni pripravljen. Ja, no, takšne situacije mene skrbijo, kako bom v prihodnosti, sicer zdaj pa nekako v teoriji vem, kako in kaj je treba, pa tudi v manjših odsekih sem že to uporabila v praksi, ampak se mi zdi, da se bo to videlo po parih letih dela na Centru. Glede drugih pa, ja, jaz na centru nisem tako opazila, da bi bila konkretno katera izgorela.

D: Meni se zdi, da je moja mentorica izgorela ravno zaradi zelo očitne želje po tem, da bi nekoga rešila. (D21) Je treba tudi izpostaviti, da ni socialna delavka po izobrazbi, da mogoče mi vseeno na faksu dobimo nekoliko več znanja glede tega, kako se s tem soočat. Po eni strani vidim, zakaj do tega prihaja, in tudi vidim, da se lahko to meni zgodi (D22). Vem, da je zelo pomembno postavljat meje, ampak me skrbi, da v kaki situaciji ne bom mogla al pa da mi tudi, ne vem, kaka situacija tega ne bo dopuščala. (D23)

B: Ja, res ko si na praksi, nimaš take odgovornosti, kot ko si tam redno zaposlen, in se mi zdi, da prej začutiš to obremenjenost potem (B23).

F: Je pa potem tut ful pomembno, da ohraniš al pa si ustvariš nek krog ljudi ki so ti v oporo (F4). Ker recimo na faksu smo meli mentorja, smo meli mentorja na praksi pa še študentje med sabo smo debatiral, kakšne probleme in stiske, in se mi zdi, da se ti krog tega dost skrči, ko se zaposliš in je lahko ful težko, usej na začetku.

A: Na tem centru kjer sem bila jaz, so bli dost povezani (A21), so si med sabo pomagal (A22), se posvetoval. So hodli drug do drugega in si delili izkušnje in podobno (A23). In se mi zdi, da to igra ful veliko vlogo pri tem, da je manjša možnost preobremenjenosti pa izgorelosti, če maš podporo med sodelavci pa se z njimi dobro razumeš (A24).

Okej, super, bi katera še kaj dodala?

Vse odkimajo.

Dobro, potem pa bi se malo dotaknile razlogov, ki jih vidite, zakaj se socialni delavci ne želijo zaposlovat na CSD-jih?

C: Preveč dela (C22), težavnost dela.(C23)

D: Js bi rekla tut slaba podoba centra (D24).

G: Pristop centrov, bi rekla na centru, kjer sem delala jaz, na področju nasilja dela punca, stara 26 let, brez pripravništva, direkt so jo zaposlili na nasilju in pol govorijo, da ne znajo delat. Na začetku te dajo na eno izmed težjih področji.

A: Ja, ta pričakovanja, da boš kar iz faksa pršu in vse znal (A25), tu te pa za to konkretno ne usposobijo, ubistvu dobiš zlo malo vpogleda na center, na njegovo delovanje tekom faksa (A26), razen pač če delaš prakso tam.

F: Meni nasplošno centri niso všeč (F5), njihovi pristopi, odnos do uporabnikov, način dela.

D: jaz mam pa čist drugo izkušnjo, so se vsi ful trudil za uporabnike (D25). Bi pa mogoče dodala slabo klimo na centrih (D26).

F: Js sm opazla, da se tut velik slabe klime razvija zarad predsodkov do uporabnikov in mene to ful odbija (F6). In se mi tudi zdi težko vstopit v tako okolje (F7).

D: In ja, pač vsepovsod se najdejo takšni ljudje, samo se mi zdi, da jih je na centrih preveč (D27). Če gledamo, da je to neka javna ustanova, ne vem, kako se takšne stvari sploh dopuščajo in tolerirajo (D28).

Zdej ste govorile nepoznavanje centra, prezahtevno delo, slaba klima, je še kaj drugega?

A: Ja, nizke plače (A27) in možnost napredovanja (A28).

C: Ja, pri plači zbiraš točke in je napredovanje ubistvu zelo počasno in težko (C24).

D: Jaz sem se nekako sprijaznala, da vsaj na začetku plača ne bo, ne vem kaj, mi ni tak zelo velik minus ta plača (D29).

D: Res, da je napredovanje, pač do kake plače lahko greš omejeno (D30), ampak se mi zdi, da je vseeno dost odvisn od centra do centra, kako oni to spodbujajo in omogočajo (D31).

B: Jaz ubistvu do letošnjega leta nisem niti velik razmišljala o plačah in sem tudi letos prvič zvedela, kakšne so sploh približno plače na takih delovnih mestih (B32).

Okej, dobro, bi dodale še kakšno negativno stvar oziroma odvrčalni dejavnik od zaposlitve na CSD?

F: Mogoče nek občutek varnosti oziroma nevarnosti (F8), ko se dostkrat sliši v medijih, kaj je blo na centru, napadi na socialne delavke (F9). Res si v negotovosti, kdo bo prišel na vrata in kaj se lahko zgodi (F10).

G: Ja, moja mentorica je tudi imela izkušnjo, ko ji je uporabnik grozil (G13).

E: Se mi zdi, da ko delaš prakso na centru, slišiš več teh zgodb in si res negotov lahko (E10), vsaj mene pač to skrbi. In ubistvu si čist nemočen, med štirimi stenami (E11).

Bi še kaj katera dodala pod slabosti dela na CSD?

Vse odkimajo.

Dobro, potem pa pogledjmo še katere so pa prednosti dela na CSD.

B: Urnik dela, delovni čas, da je ob sredah malo dlje pa potem si ob petkih prej konec (B24). Pa tudi to, da lahko prideš pou ure prej ali kasneje in potem da pač oddelaš 8h (B25).

A: Razgibano delo smo prej omenle (A29).

D: Široko področje dela, res lahko najde vsak nekaj, kar ga zanima (D32).

C: Zagotovljene zaposlitve (C25).

B: Terensko delo, da pač nisi skos v pisarni (B26).

A: Meni je bila vseč tudi ta avtonomija pri organizaciji dela, si lahko, ne vem, ko ni uradni dan rečeš, da maš malo dost pisarne in greš na teren in tam urediš kake zadeve (A30).

B: En plus je pomoje tut to, da imajo organizirano supervizijo (B27).

D: Ful fajn je res to, da so trije dnevi uradni in potem dva bolj za pisanje in terene in maš možnost si razporedit delo in ne rabiš vsak dan vsega delat (D33).

E: Meni je tut to vseč, da nisi sam na centru (E12). Recimo v domovih za stare pa šolah pa še kje sta ne vem 1 al pa dve socialni delavki. Na centru so pa v večini in maš vedno nekoga, kam se lahko obrneš po nasvet al pa pomoč (E13) in nisi tist izobčenec, ko ga vsi grdo gledajo pa proti njemu delajo.

B: Ja res, pač na šoli sem jih velik slišala govorit, kak jim je težko, ko so sami (B28).

A: Ja, to je res, če si sam, pa tut če sta 2 recimo, si pol ti na šoli kot socialni oziroma svetovalni delavec nekak maš na eni strani starše in na eni strani učitle in se lahko hiter obrnejo proti tebi, ker si v manjšini.

D: Meni se tudi zdi, da si kot socialni delavec velik bolj cenjen na centru, govorim zdej s strani ostalih zaposlenih, kot pa recimo v šolstvu (D34). Se mi zdi, da imajo v šolstvu dost raje pedagoge in psihologe, če pa rečeš, da si socialni delavc, te pa vsi mal postran gledajo (D35).

Super, pa poglejmo še zdaj to novo štipendijo, ste z njo seznanjene, kakšno je vaše mnenje o tej štipendiji in ali se vam zdi, da se bo zaposlitev socialnih delavcev na centrih kaj povečala?

B: Ja, zaposljivost na centrih se bo povečala, ker na nek način bojo tisti, ki štipendijo dobijo, prisiljeni tam delat, tisti čas, kolkr dolgo so štipendijo prejemali (B29).

C: Sigurno je nekaj ljudi motiviralo, ker so dobili denar, ki ga drugače ne bi (C26). Se mi pa zdi veliko bolj pomembno, da se izboljšajo še pogoji dela na centrih (C27), ker nima smisla, da se denar deva študentom, ki potem pridejo na center delat za leto, dve in ne ostanejo potem tam, ker ne zdržijo, ker so taki pogoji, slaba klima, nizke plače pa tako naprej (C28). Naj raje dvignejo plače že tam zaposlenim, pa izboljšajo pogoje, pa bo potem tut več ljudi se odločlo tam delat, pa tut dlje časa bojo tam ostal (C29).

A: Pa tut pač men se zdi, da je nakak ful vlek pritisk pol na nas oziroma tistih, ki majo štipendijo, da res potem urediš vse znotraj rokov, ker si pod kar vlkim pritiskom in pač na koncu si mogoče želiš delat na centru, pa ti pač ne uspe uredit vsega znotraj datumov ko so zadani in morš potem vračat štipendijo (A31).

F: Res je velika odgovornost na tebi (F11).

D: Če se pogleda dolgoročno recimo, prve generacije bodo še nekot šle skoz, bojo dobile pripravništvo, se bojo lahko zaposlile na CSD, ker trenutno kadra primanjkuje. Potem čez nekaj let pa zna bit to problem, da ne bo več toliko prostora. (D37) Ampak ja, sej to se bo sproti vidlo, pa bojo mogoče še kej spremenil glede te štipendije.(D38)

Okej, zdaj pa gremo na spremembe, konkretno kaj mislite, da bi bilo treba spremenit, da bi se zaposljivost na centrih povečala?

C: Ubistvu nasplošno izboljšanje pogojev (C30), zvišanje plač (C31).

F: Ja, res s tem, da bi dvignili plače, bi motiviral ljudi, da ostanejo (F12).

G: Izboljšanje javne podobe (G14).

C: Mi, kot socialne delavke, recimo lahko pač se trudimo bit dobre do drugih zaposlenih, pa recimo lahko izboljšamo klimo znotraj centra. Ampak so pa potrebne tut druge, sistemske spremembe (C32).

A: Js mislim tut, da če bi faks bolj spodbuju zaposlovanje študentk na centrih, jim bolj predstavu centre in delo na njih, da bi se jih več odločlo delat tam (A32).

E: Ja, meni se zdi, da iz strani faksa nas ne opremijo dovolj za delo na centru (E14), in če bi se zdej zaposlila na centru, sploh ne bi vedla, kaj delat tam, če ne bi delala prej prakse tam (E15).

C: Ja, mi na faksu res ne dobimo nič konkretnega znanja o CSD-jih (C33). Pač če pogledaš naše predmete, bi blo koristno, da bi mel recimo vsaj en predmet konkretno o CSD-jih, o organiziranosti, delu, pooblastilih, ane (C34).

E: Ker ubistvu tut za strokovni izpit mam dost mal znanja, res rabiš še najprej oddelat pripravništvo pa to (E16), ker ja, neki pravnih predmetov smo meli, ampak ne tak konkretno povezanih s centri (E17).

A: Pa res je, da se vsak, ko pride na Fakulteto za socialno delo, nima namena zaposlit na CSD-ju, ampak je vseen to neka primarna ustanova, kjer pač naj bi se socialni delavci zaposloval in se mi zdi zelo pomembno, da bi to faks spodbuju in nas tut bolj pripravi na to (A33). Ne pa, da je vse samoiniciativno, da pač greš tja na prakso in se pol tam naučiš vse, kar pač veš o centru (A34). Smo, ne vem, neke druge organizacije bolj spoznal, ko so se prišle predstavit al h kakemu predmetu al ko je biu kak dogodek (A35). In js mislim, da je marsikaterega tut strah že it na prakso tja, kaj šele delat (A36). Sploh res zato, ker je podoba v javnosti tak slaba (A37) in pol še faks o centru ne govori kej preveč (A38).

D: Glede prakse na splošno je dost nekih sivih con, skoz katere se je treba prebit (D39). In se mi zdi ful fajn, da recimo mam tok velik prakse (D40), ampak bi blo nekak bolj določeno, prvi drugi letnik druge

organizacije, tretji četrti letnik morte it na CSD (D41), če se le da v enem letu in potem na magisteriju pač odvisno od modula.

C: Sicer to zdaj tut ne spada pod to temo konkretno, ampak se mi zdi narobe, da nekateri dobijo plačano nekaj za prakso, drugi ne. Smo se pogovarjal mal zadnjič in eni so dobil denarno nagrado, enim so pokril potne stroške vsaj, eni pa nismo nič dobil. (C35) Za vse bi moglo biti enako določeno, pa magari vsaj, da bi se stroški pokrili za malico pa potni stroški, ker za nekatere je to lahko zelo veliko finančno breme. (C36)

D: Ja še posebi v času strnjene prakse, ko ne moreš druga delat in pride do izpada dohodka, in ti en mesec pa pol delaš zastonj, maš stroške za prevoz in ostalo in ne dobiš nič (D42).

Dobro, smo zdaj malo zatavale, pa se vrnimo še malo nazaj na spremembe. Bi katera še kaj dodala?

G: Js zdej, ko sm razmišljala, bi bilo res potrebno meti neke predmete, ki bi nam predstavljali CSD-je in delo na njih (G15), pa, ne vem, usaj kakega izbirnega, če druga ne (G16).

D: Ja, pač res to bi blo ful potrebno (D43).

B: Glede faksa bi blo tut zelo uporabno videt, kako različni profesorji vodijo pogovore in da bi lahko pač jih vidli in se dejansko iz praktične izkušnje kaj naučili od njih, ne da vedno samo teorija, kako to, kako ono in potem, ne vem, na vajah nekaj malega, ampak večinoma igre vlog (B30).

Dobro, zdaj smo prišle do konca vprašanj, bi še katera kaj dodala na to glavno temo današnjega pogovora – zaposlovanje študentk FSD na centrih za socialno delo?

C: Meni se zdi res zanimivo, da so vidli rešitev za večje zaposlovanje študentk v tem, da dajo neko štipendijo, namesto da bi se trudl izboljšat delavne pogoje na centrih (C37).

B: Na centrih res vidiš vse sorte uporabnikov in se mi tudi zdi težko, se ne odločijo za stavke, ker majo socialne delavke v sebi neko zavest, da so drugi, ki jim gre še veliko slabše kot njim (B31).

D: Ja in še potem, ko so stavkale, nazadnje že, ne vem, ful let nazaj, je bla stavka na torek (D45).

A: Ampak res pač, a more bit to edini način, da potem nardiš stavko na sredo in pač najbolj trpijo tak najranljivejši (A39), ko bi rabl nek pogovor al pa neki takrat in pol te ni. Ne vem.

E: Ja, je kr zakomplicirano to (E18).

G: Ampak se bomo mogli začeti borit za sebe če hočmo met boljše pogoje (G17).

Evo, to je za danes to, hvala vam vsem, da ste prišle, si vzela čas za tole in sodelovale v tej fokusni.

Priloga D: Odprto kodiranje A

ŠIFRA	IZJAVA	POJEM	KATEGORIJA	PODTEMA	TEMA
A1	... na centru za socialno delo enkrat.	Opravljanje prakse na csd enkrat		Čas opravljanja prakse na csd	Praksa na csd
B1	... in CSD.	Opravljanje prakse na CSD enkrat		Čas opravljanja prakse na CSD	Praksa na CSD
C1	Js sm bla trikrat na centru ...	Opravljanje prakse na CSD trikrat		Čas opravljanja prakse na CSD	Praksa na CSD
D1	..., potem CSD, ...	Opravljanje prakse na CSD enkrat		Čas opravljanja prakse na CSD	Praksa na CSD
E1	..., center za socialno delo ...	Opravljanje prakse na csd enkrat		Čas opravljanja prakse na csd	Praksa na csd
F1	Na centru sem pa samo opravljala študentsko delo, ne pa prakse.	Opravljanje prakse na CSD nikoli		Čas opravljanja prakse na CSD	Praksa na CSD
G1	Js sm bla eno leto v dnevnem centru za otroke in mladostnike, ki spada pod center.	Opravljanje prakse enkrat v programu ki spada pod CSD		Čas opravljanja prakse na CSD	Praksa na CSD
G2	Dvakrat prav na centru za socialno delo ...	Opravljanje prakse na CSD dvakrat		Čas opravljanja prakse na CSD	Praksa na CSD
A2	Jaz sem si rekla, da morm enkrat tekom študija preizkusit, kak zgleda praksa na CSD, ...	Želja po preizkušanju različnih praks		Razlogi za opravljanje prakse na CSD	Praksa na CSD
A3	..., da vsaj malo spoznam center.	Zanimanje in želja po spoznavanju CSD		Razlogi za opravljanje prakse na csd	Praksa na csd
A4	Ker tut na faksu se mi zdi, da nam ne povejo neki velik o centrih, ...	Pomanjkljivo poznavanje CSD		Razlogi za opravljanje prakse na CSD	Praksa na CSD
A4b	... čeprav naj bi to bla neka primarna institucija za socialne delavce.	Csd je primarna institucija socialnega dela		Razlogi za opravljanja prakse na csd	Praksa na csd

A5	... dost malo vem o centru. In tam potem pričakujejo, da boš vedu neki o njih. In ubistvu če ne delaš prakse na centru, lahka nardiš magisterij pa pač si, oh, ja, nimam glih pojma, ka se dogaja na centrih.	Pomanjkljivo poznavanje csd		Razlogi za opravljanje prakse na csd	Praksa na csd
B2	Center je neka primarna institucija, kjer naj bi mi delal.	CSD je primarna institucija socialnega dela		Razlogi za opravljanje prakse na CSD	Praksa na CSD
B3	In prej s centri nisem imela stika ...	Pomanjkljivo poznavanje CSD		Razlogi za opravljanje prakse na CSD	Praksa na CSD
B4	... me je zanimal, kako sploh to zgleda	Zanimanje in želja po spoznavanju csd		Razlogi za opravljanje prakse na csd	Praksa na csd
C2	... na Koroškem ni blo druge izbire	Dostopnost prakse na CSD v loknem okolju		Razlogi za opravljanje prakse na CSD	Praksa na CSD
C3	Tut profesorji rečejo, da je fajn, da vsaj enkrat greš tja.	Spodbuda s strani profesorjev		Razlogi za opravljanje prakse na CSD	Praksa na CSD
C4	... tam lahko dobiš največ znanja glede zakonodaje ...	Pridobivanje znanja s področja zakonodaje		Razlogi za opravljanje prakse na csd	Praksa na csd
B5	Ja in maš različna področja in različne starostne skupine na enem mestu	Razsežnost prakse na CSD		Razlogi za opravljanje prakse na CSD	Praksa na CSD
D2	... nisem imela nikol stika s CSD-jem in pač si nisem niti predstavljala, kako je tam.	Pomanjkljivo poznavanje CSD		Razlogi za opravljanje prakse na CSD	Praksa na CSD
D3	Tak da probaš, da vidiš, a ti je všeč, ...	Želja po preizkušanju različnih praks		Razlogi za opravljanje prakse na CSD	Praksa na CSD
D4	..., ker možnost za zaposlitev je tam nekaj največja ...	Največja možnost zaposlitve		Razlogi za opravljanje prakse na csd	Praksa na csd
D5	... bi mi blo se ful težko odločit, če u lajfu sploh ne bi	Lažja odločitev kje se zaposliti		Razlogi za opravljanje prakse na csd	Praksa na csd

	stopila čez vrata centra.				
G3	... se mi je zdelo, da bi se praksa na centru lepo ujemala z modulom delovno okolje, ker je bilo ful neke zakonodaje in se mi zdi center edina ustanova, ki to tako lepo pokrije.	Ujemanje prakse z modulom		Razlogi za opravljanje prakse na csd	Praksa na csd
B6	Meni iskreno ful pozitivna.	Pozitivna izkušnja s prakso	Splošna ocena	Izkušnja s prakso na CSD	Praksa na CSD
B7	In na našem koncu centri niso tak ogromni in sem imela možnost kroženja in sem spoznala res čist vsako področje.	Spoznavanje različnih področij	Področja dela	Izkušnja s prakso na CSD	Praksa na CSD
B8	Drugače pa tudi kolektiv mi je bil res super.	Dober kolektiv	Delovno okolje in odnosi	Izkušnja s prakso na CSD	Praksa na CSD
B9	..., se mi zdi tak ena izmed boljših praks.	Pozitivna izkušnja s prakso	Splošna ocena	Izkušnja s prakso na csd	Praksa na csd
A6	Js sm bla ful pozitivno presenečena nad prakso ...	Pozitivna izkušnja s prakso	Splošna ocena	Izkušnja s prakso na CSD	Praksa na CSD
A7	... ni blo tak hudo, kot sm si predstavljala.	Pozitivna izkušnja s prakso	Splošna ocena	Izkušnja s prakso na csd	Praksa na csd
A8	... moja mentorca je bla super ...	Zadovoljstvo mentorico na praksi	Splošna ocena	Izkušnja s prakso na csd	Praksa na csd
A9	... mi je pokazala dost pozitivnih izkušenj, kaj pomeni delat na centru ...	Pozitivna izkušnja s prakso	Splošna ocena	Izkušnja s prakso na csd	Praksa na csd
A10	... tak da sem ful zadovoljna.	Pozitivna izkušnja s prakso	Splošna ocena	Izkušnja s prakso na csd	Praksa na csd
C5	Men je blo isto v redu,	Pozitivna izkušnja s prakso	Splošna ocena	Izkušnja s prakso na CSD	Praksa na CSD
C6	... sem res mela vedno super mentorce ...	Zadovoljstvo mentorico na praksi	Splošna ocena	Izkušnja s prakso na csd	Praksa na csd
C7	... sem imela nek občutek domačnosti.	Občutek domačnosti	Delovno okolje in odnosi	Izkušnja s prakso na csd	Praksa na csd

D6	Mene je tut presenetl, kok sem se tam našla, ...	Pozitivna izkušnja s prakso	Splošna ocena	Izkušnja s prakso na CSD	Praksa na CSD
D7	... nisem si prej predstavljala, da mi bo tam tako všeč.	Pozitivna izkušnja s prakso	Splošna ocena	Izkušnja s prakso na csd	Praksa na csd
D8	Jaz sem tut imela dost kroženja ...	Spoznavanje različnih področij	Področja dela	Izkušnja s prakso na CSD	Praksa na CSD
D9	... tut kolektiv je bil super ...	Dober kolektiv	Delovno okolje in odnosi	Izkušnja s prakso na csd	Praksa na csd
D10	... ko sem prišla, so me lepo sprejel.	Občutek sprejetosti	Delovno okolje in odnosi	Izkušnja s prakso na csd	Praksa na csd
D11	Tako da lahko rečem, da je bla to ena pozitivna izkušnja.	Pozitivna izkušnja s prakso	Splošna ocena	Izkušnja s prakso na CSD	Praksa na CSD
E2	Za mene je bila tudi res pozitivna izkušnja.	Pozitivna izkušnja s prakso	Splošna ocena	Izkušnja s prakso na CSD	Praksa na CSD
E3	Res sem uspela spoznat vsa podrčja ...	Spoznavanje različnih področij	Področja dela	Izkušnja s prakso na CSD	Praksa na CSD
E4	... ful velik sem spoznala tam, več skor kot na faksu v celih štirih letih.	Pridobljenega veliko novega znanja	Znanje in kompetence	Izkušnja s prakso na csd	Praksa na csd
G4	Js sm mela tut ful dobro izkušnjo ...	Pozitivna izkušnja s prakso	Splošna ocena	Izkušnja s prakso na CSD	Praksa na CSD
G5	Sicer sama nisem imela neke negativne izkušnje, ampak so mi pa veliko povedale o odnosih.	Spoznavanje odnosov med zaposlenimi	Delovno okolje in odnosi	Izkušnja s prakso na CSD	Praksa na CSD
G6	... ful je blo odpovedi. Na primer štiri so dale odpovedi v enem mescu, ko sem bila na centru.	Veliko odpovedi	Delovno okolje in odnosi	Izkušnja s prakso na csd	Praksa na csd
G7	Na posameznih področjih so dobro povezane, ...	Povezanost zaposlenih na posameznih področjih	Delovno okolje in odnosi	Izkušnja s prakso na CSD	Praksa na CSD
G8	... med različnimi področji je pa ful nekih nesoglasij in se ne razumejo, ...	Nesoglasja med zaposlenimi različnih področij	Delovno okolje in odnosi	Izkušnja s prakso na csd	Praksa na csd
G9	... recimo tut je nekega tekmovanja, da so nekatera kao manjvredna,	Tekmovanje med zaposlenimi	Delovno okolje in odnosi	Izkušnja s prakso na csd	Praksa na csd

G9b	... pri nas konkretno predvsem so ble manjvredne tiste na uveljavljanju pravic iz javnih sredstev.	Manjvrednost nekaterih področij dela	Področja dela	Izkušnja s prakso na csd	Praksa na csd
G10	Vodja je pravnica in ona je na uveljavljanju pravic iz javnih sredstev in je recimo zavračala odločbe, ko so jih one podpisovale, ker je bil recimo en stavek narobe napisan in je tut potem isto odločbo večkrat zavrnala in so delavke potem mogle popravljat. In tudi zaradi tega je potem nastajalo trenje.	Trenje, ki nastaja zaradi odnosa vodje	Delovno okolje in odnosi	Izkušnja s prakso na CSD	Praksa na CSD
C8	... se mi zdi, da so se imeli radi med sabo.	Povezanost zaposlenih na posameznih področjih	Delovno okolje in odnosi	Izkušnja s prakso na csd	Praksa na csd
B10	Ta center, kjer sem opravljala prakso, je ločen na dva nadstropja in sem opazila, da je bilo dosti zaničevanja med različnimi področji, ...	Nesoglasja med zaposlenimi različnih področjih	Delovno okolje in odnosi	Izkušnja s prakso na CSD	Praksa na CSD
B10b	..., isto recimo na pravicah, kao da nimajo pojma	Manjvrednost nekaterih področij dela	Področja dela	Izkušnja s prakso na csd	Praksa na csd
B11	Sicer pa je kolektiv dobro funkcioniral ...	Dober kolektiv	Delovno okolje in odnosi	Izkušnja s prakso na CSD	Praksa na CSD
B12	Večinoma je blo dobro vzdušje ...	Dobro vzdušje	Delovno okolje in odnosi	Izkušnja s prakso na CSD	Praksa na CSD
B13	... se je na momente čutilo, da je pomembno, na kateremu področju delaš, ker so nekatera področja manjvredna od drugih.	Manjvrednost nekaterih področij dela	Področja dela	Izkušnja s prakso na csd	Praksa na csd
D12	... vsi so si med sabo ful pomagal, tut med različnimi področji.	Pomoč med zaposlenimi	Delovno okolje in odnosi	Izkušnja s prakso na csd	Praksa na csd

D13	Edino, kar sem opazla, je pa neka nastrojenost proti direktorici.	Nastrojenost proti direktorici	Delovno okolje in odnosi	Izkušnja s prakso na CSD	Praksa na CSD
D14	... moje mentorice veliko ni blo, ker je mela posledice zaradi izgorelosti in tudi ostali so velikokrat govorili o tem, da so preobremenjeni.	Preobremenjenost zaposlenih in posledično izgorelost	Delovno okolje in odnosi	Izkušnja s prakso na csd	Praksa na csd
A11	... so meli dobre odnose, ...	Dobri odnosi		Klima na csd	Zaposlitev na csd
A12	So si ful pomagal, ...	Medsebojna podpora		Klima na csd	Zaposlitev na csd
A13	... je vodja enote znala nek dobro vse hendlat, ...	Dobra vodja		Klima na csd	Zaposlitev na csd
A14	... nesoglasja rešvala na nek miren način.	Reševanje soglasij na miren način		Klima na csd	Zaposlitev na csd
A15	No, in lahka rečem, da so se mi zdel večino časa ful povezani.	Dobra povezanost med zaposlenimi		Klima na CSD	Zaposlitev na CSD
E5	Js se tut lahko navežem na to izgorelost. Moja mentorica je mela s tem ful probleme.	Izgorelost mentorice	Delovno okolje in odnosi	Izkušnja s prakso na CSD	Praksa na CSD
E6	... je težko na eni strani se res popolnoma posvetit vsem uporabnikom in na drugi strani mislat na sebe in nekaj uravnovesit to.	Izziv usklajevanja skrbi zase in za uporabnika	Delovni pogoji in obremenitev	Negativni dejavniki	Zaposlitev na csd
C9	Ja, meni je potem menotrica dajala tudi nekaj papirjev za urejat, da je tak sebe razbremenila, ker je tega res veliko.	Študent kot razbremenitev za mentorja na praksi	Splošna ocena	Izkušnja s prakso na CSD	Zaposlitev na CSD
B14	In ja, je tut žalostno, da na koncu sam papirji štejejo.	Prevelik poudarek na birokraciji	Administrativna opravila	Negativni dejavniki	Zaposlitev na CSD
D15	... tri različne evidence in se šteje sam ena.	Preveč različnih evidenc	Administrativna opravila	Negativni dejavniki	Zaposlitev na csd

D16	Če ti vpišeš določene stvari sam v Krpana, se to ne šteje, in potem se more eno stvar pisat v, ne vem, več različnih sistemov in je ful zamudno.	Nekatere vpisane stvari se ne štejejo kot delo če so vpisane v določen program	Administrativn a opravila	Negativni dejavniki	Zaposlitev na CSD
C10	Js bi rekla, da za pripravništvo bom šla ziher na center, ker se lahko največ naučiš za strokovne izpite.	Opravljanje pripravništva na CSD, za lažje opravljanje strokovnega izpita		Ostalo	Zaposlitev na CSD
C11	Sama zaposlitev na centru pa nisem najbolj prepričana, ...	Brez želje po delu na CSD		Ostalo	Zaposlitev na CSD
C12	..., preveč papirjev, ...	Preveč birokracije	Administrativn a opravila	Negativni dejavniki	Zaposlitev na csd
C13	..., premalo stika z ljudmi.	Premalo stika z ljudmi	Delovni pogoji in obremenitev	Negativni dejavniki	Zaposlitev na csd
C14	Bi pa rekla, da vseeno imam mogoče malo boljšo sliko o centru zaradi prakse.	Pozitivna izkušnja na praksi	Splošno	Pozitivni dejavniki	Zaposlitev na CSD
C15	Se mi pa trenutno zdijo veliko bolj privlačne neke nevladne organizacije, ker se mi zdi, da je tam mogoče malo lažje ...	Večja privlačnost do zaposlitve v nevladnih organizacijah			Alternativne kariere
C16	... ja centrih pa si, delaš na polno, potem pa te še šimfajo vsi, pa poslušaj, ja, na centrih pa cele dneve sam kavice pijejo.	Negativna podoba csd-jev	Splošno	Negativni dejavniki	Zaposlitev na csd
C17	Mogoče me tut od centra bolj odbija ta negativna luč, v kateri je prikazan v družbi.	Negativna podoba CSD-jev	Splošno	Negativni dejavniki	Zaposlitev na CSD
D17	Moja izkušnja na praksi je bla dobra in tut mi je približala center ...	Pozitivna izkušnja na praksi	Splošno	Pozitivni dejavniki	Zaposlitev na CSD
D18	... mislim, da bi se zaposlila na centru .	Interes zaposlitve na csd		Ostalo	Zaposlitev na csd

D19	Najlažje oziroma najboljše bi mi bilo kar na temu centru, kjer sem letos opravljala prakso, ker sem uspela zaposlene spoznat, kako funkcionirajo, se razumejo med sabo in mi je bila res všeč ta njihova povezanost.	Zaposlitev na centru opravljanja prakse zaradi poznavanja delavnega okolja		Ostalo	Zaposlitev na CSD
D20	Če se ponudi možnost na centru, bi jo vzela, nimam ful zadržkov do samega centra.	Interes zaposlitve na CSD		Ostalo	Zaposlitev na CSD
F2	Js recimo sem dobila izkušnjo skoz študentsko delo	Izkušnja s študentskim delom		Ostalo	Zaposlitev na CSD
F3	Ampak ne vem, me tut bolj od centra odbija mogoče to, da maš dost manj stika z uporabniki in več stika s papirji, kot pa recimo v teh mladinskih centrih, kjer sem do zdaj opravljala prakso.	Prevelik poudarek na birokraciji In Premalo stika z ljudmi	Administrativna opravila Delovni pogoji in obremenitev	Negativni dejavniki	Zaposlitev na CSD
E7	Js bi se zaposlila na centru, sem se skozi prakso ful našla tam ...	Interes zaposlitve na CSD		Ostalo	Zaposlitev na CSD
E8	... je zelo zanimivo in razgibano delo.	Raznovrstno delo	Splošno	Pozitivni dejavniki	Zaposlitev na csd
E9	Me je pa po resnici povedano ful strah te izgorelosti.	Strah pred izgorelostjo	Delovni pogoji in obremenitev	Negativni dejavniki	Zaposlitev na CSD
B15	Js se tut vidim na centru, tut praksa mi je bila v redu.	Interes zaposlitve na CSD		Ostalo	Zaposlitev na CSD
B16	Mi ustreza takšen način dela,	Ustreznost načina dela	Delovni pogoji in organizacija dela	Pozitivni dejavniki	Zaposlitev na CSD
B17	Malo imaš pogovore, malo potem napišeš, js mam rada organizacijo in mi take stvari tut ustrezajo.	Raznovrstno delo	Splošno	Pozitivni dejavniki	Zaposlitev na CSD

B18	Skozi leta sem uspela spoznat več učnih baz in sem tudi videla recimo, da je papirologije veliko že tudi v šolah, tako da niso samo centri preobremenjeni s tem in se mi zdi, da se tega ne moreš izognati nikjer	Birokracija je problem socialnega dela v različnih organizacijah	Administrativna opravila	Negativni dejavniki	Zaposlitev na CSD
G11	Js bi rekla, da se vidim na centru, tudi najbolj zaradi strokovnega izpita.	Strokovni izpit kot motivacija za zaposlitev na CSD	Splošno	Pozitivni dejavniki	Zaposlitev na CSD
G12	Ne vem, če bi bila na tem centru, kjer sem bila na praksi, bi šla mogoče raje kam drugam, ker me ta njihova klima in vzdušje na tem centru malo odbija.	Zaposlitev na centru, kjer ni opravljala prakse		Ostalo	Zaposlitev na CSD
B19	In se mi zdi, da je veliko lažje, da greš postopoma.	Postopno spoznavanje različnih področij dela na CSD	Splošno	Pozitivni dejavniki	Zaposlitev na CSD
B20	Aja, pa tui delovni čas mi na centru kar ustreza.	Ustreznost delovnega časa	Delovni pogoji in organizacija dela	Pozitivni dejavniki	Zaposlitev na CSD
A16	Ja, moja izkušnja je bila tudi dobra in preden sem bila na centru na praksi, nisem glih najbolj razmišljala sploh, da bi se na centru zaposlila, zdaj pa ja se vidim na centru	Pozitivna izkušnja na praksi	Splošno	Pozitivni dejavniki	Zaposlitev na CSD
A17	Ubistvu tui, ker zdaj prejemam štipendijo, me je to še dodatno spodbudilo, da pač začnem na centru.	Štipendija kot spodbuda za zaposlitev na CSD		Štipendija	Zaposlitev na CSD
B21	Js res, ko sem bla na praksi, sem probala res bit tam in sem pisala dnevniike doma in to mi je vzelo še veliko dodatnega časa in je bilo dost obremenjujoče.	Praksa je naporna	Splošna ocena	Izkušnja s prakso na CSD	Praksa na CSD

C18	Js recimo nikol nisem pršla do te točke, da bi rekla, da to ni delo za mene, ker je, ne vem, preobremenjujoče ...	Ni lastne izkušnje s preobremenjenostjo zaradi dela na CSD	Delovno okolje in odnosi	Izkušnja s prakso na CSD	Praksa na CSD
C19	... nisem znala še tako mej postavlat.	Neznanje postavljanja mej na praksi v začetnih letnikih		Izkušnja s prakso na csd	Praksa na csd
B22	... ko je bila korona, smo bili veliko prepuščeni sami sebi in nismo še imeli toliko znanja res o postavljanju mej in se je tudi meni zgodilo, da so bile nekatere situacije zame preveč in so bile preobremenjujoče.	Bolj obremenjujoča praksa v času epidemije koronavirusa	Splošna ocena	Izkušnja s prakso na csd	Praksa na csd
C20	To postavljanje mej v prvem in drugem letniku je predstavljalo problem tudi zato, ker smo bili predstavljeni bol kot neki prijatelji, družabniki, ki se bomo družili z njimi, ne pa kot zaposlenim vsaj približno enakovredni, in so nas tudi zato uporabniki drugače dojemali.	Problem postavljanja mej zaradi predstavitve nalog praktikantov kot družabnikov	Organizacija prakse	Izkušnja s prakso na CSD	Praksa na CSD
C21	Ja meni se ful pomembno zdi, da se naučimo skrb zase ...	Pomembnost učenja skrbi zase	Znanje in kompetence	Izkušnja s prakso na CSD	Praksa na CSD
A18	Jaz, ne vem, pri sebi nisem opazala nekih znakov izgorelosti in preobremenjenosti .	Brez znakov preobremenjenosti in izgorelosti	Delovno okolje in odnosi	Izkušnja s prakso na CSD	Praksa na CSD
A19	Ja, res je bilo naporno pisat dnevnik še po 8-urnem delavniku ...	Praksa je naporna	Splošna ocena	Izkušnja s prakso na CSD	Praksa na CSD
A20	... meni so tudi ti dnevnik predstavljal neko oporo, lažji zaključek dneva, da sem lažje potem neke situacije in težke zgodbe uporabnikov	Dnevnik kot razbremenitev	Znanje in kompetence	Izkušnja s prakso na csd	Praksa na csd

	pustila za sabo in potem doma nisem toliko razmišljala o tem.				
D21	Meni se zdi, da je moja mentorica izgorela ravno zaradi zelo očitne želje po tem, da bi nekoga rešila.	Izgorelost mentorice	Delovno okolje in odnosi	Izkušnja s prakso na CSD	Praksa na CSD
D22	Po eni strani vidim, zakaj do tega prihaja, in tudi vidim, da se lahko to meni zgodi .	Zavedanje da se izgorelost lahko zgodi vsakemu	Znanje in kompetence	Izkušnja s prakso na CSD	Praksa na CSD
D23	Vem, da je zelo pomembno postavljati meje, ampak me skrbi, da v kaki situaciji ne bom mogla al pa da mi tudi, ne vem, kaka situacija tega ne bo dopuščala.	Zavedanje pomembnosti postavljanje mej	Znanje in kompetence	Izkušnja s prakso na CSD	Praksa na CSD
B23	Ja, res ko si na praksi, nimaš take odgovornosti, kot ko si tam redno zaposlen, in se mi zdi, da prej začutiš to obremenjenost potem.	Večja odgovornost hitreje privede do preobremenitve	Delovno okolje in odnosi	Izkušnja s prakso na CSD	Praksa na CSD
F4	Je pa potem tut ful pomembno, da ohraniš al pa si ustvariš nek krog ljudi ki so ti v oporo.	Pomembnost ohranjanja in ustvarjanja socialne mreže	Delovno okolje in odnosi	Izkušnja s prakso na CSD	Praksa na CSD
A21	... so bli dost povezani ...	Povezanost zaposlenih na posameznih področjih	Delovno okolje in odnosi	Klima na csd	Zaposlitev na csd
A22	... so si med sabo pomagal ...	Medsebojna podpora		Klima na csd	Zaposlitev na csd
A23	... si delili izkušnje in podobno.	Deljenje izkušenj med zaposlenimi		Klima na csd	Zaposlitev na csd
A24	In se mi zdi, da to igra ful veliko vlogo pri tem, da je manjša možnost preobremenjenosti pa izgorelosti, če maš podporo med	Manjša možnost izgorelosti v primeru dela v podpornem okolju	Delovno okolje in odnosi	Izkušnja s prakso na CSD	Praksa na CSD

	sodelavci pa se z njimi dobro razumeš.				
C22	Preveč dela ...	Preveč dela	Delovni pogoji in obremenitev	Negativni dejavniki	Zaposlitev na CSD
C23	... težavnost dela.	Težavnost dela	Delovni pogoji in obremenitev	Negativni dejavniki	Zaposlitev na csd
D24	Js bi rekla tut slaba podoba centra.	Negativna podoba CSD-jev	Splošno	Negativni dejavniki	Zaposlitev na CSD
A25	Ja, ta pričakovanja, da boš kar iz faksa pršu in vse znal ...	Predpostavka delodajalca o poznavanju CSD-jev s strani študentov	Izobraževanje in priprava na delo	Negativni dejavniki	Zaposlitev na CSD
A26	... tu te pa za to konkretno ne usposobijo, ubistvu dobiš zlo malo vpogleda na center, na njegovo delovanje tekom faksa ...	Malo pridobljenega znanja o csd-jih tekom študija	Izobraževanje in priprava na delo	Negativni dejavniki	Zaposlitev na csd
F5	Meni nasplošno centri niso všeč ...	Splošno nezadovoljstvo s centri	Splošno	Negativni dejavniki	Zaposlitev na CSD
D25	... do se vsi ful trudil za uporabnike.	Trud zaposlenih za uporabnike	Delovno okolje in odnosi	Izkušnja s prakso na csd	Praksa na csd
D26	Bi pa mogoče dodala slabo klimo na centrih.	Slaba klima na centrih		Klima na CSD	Zaposlitev na CSD
F6	... velik slabe klime razvija zaradi predsodkov do uporabnikov in mene to ful odbija.	Predsodki do uporabnikov kot vzrok slabe klime		Klima na csd	Zaposlitev na csd
F7	In se mi tudi zdi težko vstopit v tako okolje.	Težavnost vstopa v okolje kjer prevladuje slaba klima	Delovni pogoji in obremenitev	Negativni dejavniki	Zaposlitev na CSD
D27	In ja, pač vsepovsod se najdejo takšni ljudje, samo se mi zdi, da jih je na centrih preveč.	Preveč zaposlenih s predsodki na CSD	Delovni pogoji in obremenitev	Negativni dejavniki	Zaposlitev na CSD
D28	Če gledamo, da je to neka javna ustanova, ne vem kako se takšne stvari sploh dopuščajo in tolerirajo.	Problematika dopuščanja neustreznega vedenja na centrih	Delovni pogoji in obremenitev	Negativni dejavniki	Zaposlitev na CSD

A27	Ja, nizke plače ...	Nizke plače	Nagrajevanje in možnost napredovanja	Negativni dejavniki	Zaposlitev na CSD
A28	... možnost napredovanja.	Počasno in oteženo napredovanje	Nagrajevanje in možnost napredovanja	Negativni dejavniki	Zaposlitev na csd
C24	... napredovanje ubistvu zelo počasno in težko.	Počasno in oteženo napredovanje	Nagrajevanje in možnost napredovanja	Negativni dejavniki	Zaposlitev na csd
D29	... ni tak zelo velik minus ta plača.	Plača ni največji minus	Nagrajevanje in možnost napredovanja	Negativni dejavniki	Zaposlitev na csd
D30	Res, da je napredovanje, pač do kake plače lahko greš omejeno ...	Omejeno napredovanje v plačnem sistemu	Nagrajevanje in možnost napredovanja	Negativni dejavniki	Zaposlitev na CSD
D31	... ampak se mi zdi, da je vseeno dost odvisn od centra do centra, kako oni to spodbujajo in omogočajo.	Razlike v spodbujanju napredovanja med centri	Nagrajevanje in možnost napredovanja	Negativni dejavniki	Zaposlitev na csd
B32	Jaz ubistvu do letošnjega leta nisem niti velik razmišljala o plačah in sem tudi letos prvič zvedela, kakšne so sploh približno plače na takih delovnih mestih.	Nezavedanje višine plač do zadnjega letnika fakultete	Nagrajevanje in možnost napredovanja	Negativni dejavniki	Zaposlitev na CSD
F8	Mogoče nek občutek varnosti oziroma nevarnosti ...	Občutek varnosti oziroma nevarnosti	Delovni pogoji in obremenitev	Negativni dejavniki	Zaposlitev na CSD
F9	... ko se dostkrat sliši v medijih, kaj je blo na centru, napadi na socialne delavke.	Medijski primeri napadov na socialne delavce	Delovni pogoji in obremenitev	Negativni dejavniki	Zaposlitev na csd
F10	Res si v negotovosti, kdo bo prišel na vrata in kaj se lahko zgodi.	Občutek varnosti oziroma nevarnosti	Delovni pogoji in obremenitev	Negativni dejavniki	Zaposlitev na CSD
G13	Ja, moja mentorica je tudi imela izkušnjo, ko ji je uporabnik grozil.	Izkušnja mentorice z grožnjo uporabnika	Delovni pogoji in obremenitev	Negativni dejavniki	Zaposlitev na CSD
E10	Se mi zdi, da ko delaš prakso na centru,	Več zgodb o nevarnosti slišanih med prakso	Delovni pogoji in obremenitev	Negativni dejavniki	Zaposlitev na CSD

	sliši več teh zgodb in si res negotov lahko ...				
E11	... vsaj mene pač to skrbi. In ubistvu si čist nemočen, med štirimi stenami.	Občutek varnosti oziroma nevarnosti	Delovni pogoji in obremenitev	Negativni dejavniki	Zaposlitev na csd
B24	Urn timer dela, delovni čas, da je ob sredah malo dlje pa potem si ob petkih prej konec.	Zadovoljstvo z urnikom dela in delovnim časom	Delovni pogoji in organizacija dela	Pozitivni dejavniki	Zaposlitev na CSD
B25	Pa tudi to, da lahko prideš pou ure prej ali kasneje in potem da pač oddelaš 8h.	Fleksibilnost prihoda in odhoda z dela	Delovni pogoji in organizacija dela	Pozitivni dejavniki	Zaposlitev na CSD
A29	Razgibano delo smo prej omenle.	Raznovrstno delo	Splošno	Pozitivni dejavniki	Zaposlitev na CSD
D32	Široko področje dela, res lahko najde vsak nekaj, kar ga zanima.	Široko področje dela	Splošno	Pozitivni dejavniki	Zaposlitev na CSD
C25	Zagotovljene zaposlitve.	Zagotovljene zaposlitve	Priložnost za razvoj in zaposlitev	Pozitivni dejavniki	Zaposlitev na CSD
B26	Terensko delo, da pač nisi skos v pisarni.	Terensko delo	Delovni pogoji in organizacija dela	Pozitivni dejavniki	Zaposlitev na CSD
A30	Meni je bila všeč tudi ta avtonomija pri organizaciji dela, si lahko, ne vem, ko ni uradni dan rečeš, da maš malo dost pisarne in greš na teren in tam urediš kake zadeve.	Avtonomija pri organizaciji dela	Delovni pogoji in organizacija dela	Pozitivni dejavniki	Zaposlitev na CSD
B27	En plus je pomoje tut to, da imajo organizirano supervizijo.	Organizirana supervizija	Delovni pogoji in organizacija dela	Pozitivni dejavniki	Zaposlitev na CSD
D33	Ful fajn je res to, da so trije dnevi uradni in potem dva bolj za pisanje in terene in maš možnost si razporedit delo in ne rabiš vsak dan vsega delat.	Avtonomija pri organizaciji dela	Delovni pogoji in organizacija dela	Pozitivni dejavniki	Zaposlitev na CSD

E12	Meni je tut to všeč, da nisi sam na centru.	Delo v kolektivu med socialnimi delavci	Delovni pogoji in organizacija dela	Pozitivni dejavniki	Zaposlitev na CSD
E13	Na centru so pa v večini in maš vedno nekoga, kam se lahko obrneš po nasvet al pa pomoč ...	Vedno je nekdo na voljo za pomoč in podporo	Delovni pogoji in organizacija dela	Pozitivni dejavniki	Zaposlitev na CSD
B28	Ja res, pač na šoli sem jih velik slišala govorit, kak jim je težko, ko so sami.	Poklicna osamljenost v drugih organizacijah	Delovni pogoji in organizacija dela	Pozitivni dejavniki	Zaposlitev na CSD
D34	Meni se tudi zdi, da si kot socialni delavec velik bolj cenjen na centru, govorim zdejs strani ostalih zaposlenih, kot pa recimo v šolstvu.	Višja cenjenost socialnih delavcev na centrih	Priložnost za razvoj in zaposlitev	Pozitivni dejavniki	Zaposlitev na CSD
D35	Se mi zdi, da imajo v šolstvu dost raje pedagoge in psihologe, če pa rečeš, da si socialni delavec, te pa vsi mal postran gledajo.	Večja naklonjenost pedagogom in psihologom kot socialnim delavcem v šolstvu	Priložnost za razvoj in zaposlitev	Pozitivni dejavniki	Zaposlitev na CSD
B29	Ja, zaposljivost na centrih se bo povečala, ker na nek način bojo tisti, ki štipendijo dobijo, prisiljeni tam delat, tisti čas, kolkr dolgo so štipendijo prejeli.	Štipendija kot spodbuda za zaposlitev na CSD		Štipendija	Zaposlitev na CSD
C26	Sigurno je nekaj ljudi motiviralo, ker so dobili denar, ki ga drugače ne bi.	Finančna motivacija študentov za delo na CSD		Štipendija	Zaposlitev na CSD
C27	Se mi pa zdi veliko bolj pomembo, da se izboljšajo še pogoji dela na centrih ...	Izboljšanje pogojev dela		Sistemske spremembe	Spremembe
C28	... ker nima smisla, da se denar deva študentom, ki potem pridejo na center delat za leto, dve in ne ostanejo potem tam, ker ne zdržijo, ker so taki pogoji,	Slabi delovni pogoji odvrčajo dolgotrajno zaposlitev	Delovni pogoji in obremenitev	Negativni dejavniki	Zaposlitev na csd

	slaba klima, nizke plače pa tako naprej.				
C29	Naj raje dvignejo plače že tam zaposlenim, pa izboljšajo pogoje, pa bo potem tut več ljudi se odločilo tam delat, pa tut dlje časa bojo tam ostal.	Zvišanje plač Izboljšanje pogojev dela		Sistemske spremembe	Spremembe
A31	Pa tut pač men se zdi, da je nakak ful vlek pritisk pol na nas oziroma tistih, ki majo štipendijo, da res potem urediš vse znotraj rokov, ker si pod kar vlkim pritiskom in pač na koncu si mogoče želiš delat na centru, pa ti pač ne uspe uredit vsega znotraj datumov ko so zadani in morš potem vračat štipendijo.	Pritisk izpolnjevanja štipendijskih pogojev		Štipendija	Zaposlitev na CSD
F11	Res je velika odgovornost na tebi.	Velika odgovornost na štipendistih		Štipendija	Zaposlitev na CSD
D37	... zna bit to problem, da ne bo več toliko prostora.	Pomanjkanje mest v prihodnosti		Štipendija	Zaposlitev na csd
D38	Ampak ja, sej to se bo sproti vidlo, pa bojo mogoče še kej spremenil glede te štipendije.	Možne spremembe štipendije		Štipendija	Zaposlitev na CSD
C30	Ubistvu nasplošno izboljšanje pogojev ...	Izboljšanje pogojev dela		Sistemske spremembe	Spremembe
C31	... zvišanje plač.	Zvišanje plač		Sistemske spremembe	Spremembe
F12	Ja, res s tem, da bi dvignili plače, bi motiviral ljudi, da ostanejo.	Dvig plač kot motivacija za daljšo zaposlitev		Sistemske spremembe	Spremembe
G14	Izboljšanje javne podobe.	Izboljšanje podobe CSD-jev		Sistemske spremembe	Spremembe
C32	Ampak so pa potrebne tut druge,	Potreba po sistemskih spremembah		Sistemske spremembe	Spremembe

	sistemske spremembe.				
A32	Js mislim tut, da če bi faks bolj spodbujal zaposlovanje študentk na centrih, jim bolj predstavu centre in delo na njih, da bi se jih več odločilo delat tam.	Večje spodbujanje zaposlovanja na CSD-jih s strani fakultete		Spremembe v izobraževanju in študijskem programu	Spremembe
E14	Ja, meni se zdi, da iz strani faksa nas ne opremijo dovolj za delo na centru ...	Pomanjkljiva priprava študentov na delo na CSD-jih s strani fakultete	Izobraževanje in priprava na delo	Negativni dejavniki	Zaposlitev na CSD
E15	... če bi se zdej zaposlila na centru, sploh ne bi vedla, kaj delat tam, če ne bi delala prej prakse tam.	Pomanjkanje znanja o csd-jih v primeru neopravljanja prakse na csd tekom študija	Izobraževanje in priprava na delo	Negativni dejavniki	Zaposlitev na csd
C33	Ja, mi na faksu res ne dobimo nič konkretnega znanja o CSD-jih.	Pomanjkanje znanja o CSD-jih	Izobraževanje in priprava na delo	Negativni dejavniki	Zaposlitev na CSD
C34	Pač če pogledaš naše predmete, bi blo koristno, da bi mel recimo vsaj en predmet konkretno o CSD-jih, o organiziranosti, delu, pooblastilih, ane.	Potreba po predmetu, ki bi pokrival organizacijo in delovanje CSD-jev		Spremembe v izobraževanju in študijskem programu	Spremembe
E16	Ker ubistvu tut za strokovni izpit mam dost mal znanja, res rabiš še najprej oddelat pripravništvo pa to ...	Strokovni izpit kot motivacija za zaposlitev na CSD	Splošno	Pozitivni dejavniki	Zaposlitev na CSD
E17	...ker ja, neki pravnih predmetov smo meli, ampak ne tak konkretno povezanih s centri.	Pomanjkanje pravnih predmetov povezanih s csd-ji	Izobraževanje in priprava na delo	Negativni dejavniki	Zaposlitev na csd
A33	Pa res je, da se vsak, ko pride na Fakulteto za socialno delo, nima namena zaposlit na CSD-ju, ampak je vseen to neka primarna ustanova, kjer pač naj bi se	CSD kot ključna ustanova za socialne delavce		Ostalo	Zaposlitev na CSD

	socialni delavci zaposloval in se mi zdi zelo pomembno, da bi to faks spodbujali in nas tudi bolj pripravili na to.				
A34	Ne pa, da je vse samoiniciativno, da pač greš tja na prakso in se pol tam naučiš vse, kar pač veš o centru.	Pridobivanje znanja o CSD-jih je tekom študija zgolj samoiniciativno	Izobraževanje in priprava na delo	Negativni dejavniki	Zaposlitev na CSD
A35	Smo, ne vem, neke druge organizacije bolj spoznal, ko so se prišle predstaviti ali kakemu predmetu ali ko je bilo kak dogodek.	Bolje predstavljene druge organizacije	Izobraževanje in priprava na delo	Negativni dejavniki	Zaposlitev na CSD
A36	In ja mislim, da je marsikateri tudi strah, da it na prakso tja, kaj šele delati.	Strah pred prakso in zaposlitvijo na CSD-jih	Splošno	Negativni dejavniki	Zaposlitev na CSD
A37	Sploh res zato, ker je podoba v javnosti tak slaba ...	Negativna podoba CSD-jev	Splošno	Negativni dejavniki	Zaposlitev na CSD
A38	... pol še faks o centru ne govori kaj preveč.	Malo slišane o CSD-jih na fakulteti	Izobraževanje in priprava na delo	Negativni dejavniki	Zaposlitev na CSD
D39	Glede prakse na splošno je dosti nekaj slabih stvari, skozi katere se je treba prebiti.	Sve cone pri organizaciji prakse	Organizacija prakse	Izkušnja s prakso na CSD	Praksa na CSD
D40	In se mi zdi ful fajn, da recimo imamo toliko velikih praks ...	Velika količina prakse	Splošno	Pozitivni dejavniki	Zaposlitev na CSD
D41	... ampak bi bilo nekako bolj določeno, prvi drugi letnik druge organizacije, tretji četrti letnik mora iti na CSD, če se le da v enem letu ...	Potreba po usmerjanju prakse glede na letnik		Spremembe v izobraževanju in študijskem programu	Spremembe
C35	... ampak se mi zdi narobe, da nekateri dobijo plačano nekaj za prakso, drugi ne.	Neenakost v plačilu prakse	Organizacija prakse	Izkušnja s prakso na CSD	Praksa na CSD
C36	Za vse bi moglo biti enako določeno, pa mogoče vsaj, da bi se stroški pokrili za	Pokritje osnovnih stroškov za vse praktikante		Spremembe v izobraževanju	Spremembe

	malico pa potni stroški, ker za nekatere je to lahko zelo veliko finančno breme.			in študijskem programu	
D42	Ja še posebi v času strnjene prakse, ko ne moreš druga delat in pride do izpada dohodka, in ti en mesec pa pol delaš zastonj, maš stroške za prevoz in ostalo in ne dobiš nič.	Finančno breme zaradi neplačane prakse	Organizacija prakse	Izkušnja s prakso na csd	Praksa na csd
G15	Js zdej, ko sm razmišljala, bi bilo res potrebno meti neke predmete, ki bi nam predstavli CSD-je in delo na njih ...	Potreba po predmetu, ki bi pokrival organizacijo in delovanje CSD-jev		Spremembe v izobraževanju in študijskem programu	Spremembe
G16	... pa, ne vem, usaj kakega izbirnega, če druga ne.	Izvedba vsaj izbirnega predmeta o csd-jih		Spremembe v izobraževanju in študijskem programu	Spremembe
D43	Ja, pač res to bi blo ful potrebno.	Velika potreba po boljšem izobraževanju o CSD-jih		Spremembe v izobraževanju in študijskem programu	Spremembe
B30	Glede faksa bi blo tut zelo uporabno videt, kako različni profesorji vodijo pogovore in da bi lahko pač jih vidli in se dejansko iz praktične izkušnje kaj naučili od njih, ne da vedno samo teorija, kako to, kako ono in potem, ne vem, na vajah nekaj malega, ampak večinoma igre vlog.	Več praktičnega učenja s strani profesorjev			Spremembe
C37	Meni se zdi res zanimivo, da so vidli rešitev za večje zaposlovanje študentk v tem, da dajo neko štipendijo, namesto, da bi se trudl izboljšat delavne pogoje na centrih.	Štipendija kot napačna rešitev za povečanje zaposlovanja		Štipendija	Zaposlitev na CSD

B31	Na centrih res vidiš vse sorte uporabnikov in se mi tudi zdi težko, se ne odločijo za stavke, ker majo socialne delavke v sebi neko zavest, da so drugi, ki jim gre še veliko slabše kot njim.	Socialne delavke se težko odločijo za stavke			Ostalo
D45	... je bla stavka na terek.	Stavka je potekala na neuradni dan			Ostalo
A39	Ampak res pač, a more bit to edini način, da potem nardiš stavko na sredo in pač najbolj trpijo tak najranljivejši ...	Stavke vplivajo na najranljivejše skupine			Ostalo
E18	Ja, je kr zakomplicirano to.	Kompleksnost celotne situacije			Ostalo
G17	Ampak se bomo mogli začeti boriti za sebe, če hočmo met boljše pogoje.	Potreba po prizadevanju za boljše pogoje		Sistemske spremembe	Spremembe

Priloga E: Osno kodiranje

Praksa na CSD

- Čas opravljanja prakse na CSD
 - Opravljanje prakse na CSD – nikoli (F, I, K)
 - Opravljanje prakse enkrat v programu, ki spada pod CSD (G)
 - Opravljanje prakse na CSD – enkrat (A, B, D, E, J, L, M, N)
 - Opravljanje prakse na CSD – dvakrat (G)
 - Opravljanje prakse na CSD – trikrat (C, H)
- Razlogi za opravljanje prakse na CSD
 - CSD je primarna institucija socialnega dela (A, B, J, M)
 - Želja po preizkušanju različnih praks (A, D, N, J, M, I)
 - Razsežnost prakse na CSD (B, H)
 - Ujemanje prakse z modulom (G)
 - Spodbuda s strani profesorjev (C)
 - Zanimanje in želja po spoznavanju CSD (A, B)
 - Zanimanje za določeno področje dela na CSD (L)
 - Pomanjkljivo poznavanje CSD (A, B, D, N)
 - Pridobivanje znanja s področja zakonodaje (C)
 - Pridobivanje celovitega vpogleda v socialno delo (H)
 - Jasno opredeljeni delovni postopki in struktura dela (H)

- Dostopnost prakse na CSD v lokalnem okolju (C, H)
- Največja možnost zaposlitve (D)
- Lažja odločitev, kje se zaposliti (D, N)
- Razlogi za neopravljanje prakse na CSD
 - Negativno mnenje o praksi na CSD starejših študentov (K)
 - Nadaljevanje prakse v isti učni bazi (I)
 - Nevladne organizacije imajo več stika z ljudmi in manj birokracije (L)
 - Želja po delu s populacijo, ki se na CSD pojavlja redko (L)
- Izkušnja s prakso na CSD
 - a) Splošna ocena
 - Pozitivna izkušnja s prakso (A, B, C, D, E, G, H, J, L, M, N)
 - Zadovoljstvo s prakso zaradi opravljanja prakse na želenem področju (L)
 - Zadovoljstvo opravljanja prakse na CSD – vsaj enkrat (N)
 - Najljubša praksa (N)
 - Zadovoljstvo z mentorico na praksi (A, C, L, N)
 - Študent kot razbremenitev mentorja na praksi (C)
 - Bolj obremenjujoča praksa v času epidemije koronavirusa (B)
 - Praksa je naporna (A, B)
 - Delo na CSD je naporno (H)
 - Praksa brez večjih odgovornosti (J)
 - Pasivna praksa (J)
 - Odlašanje z opravljanjem prakse na CSD (N)
 - b) Področja dela
 - Spoznavanje različnih področij (B, D, E, H, J, M)
 - Opravljanje prakse na enem področju (H, L)
 - Spoznavanje terenskega dela (M, N)
 - Prisotnost pri razgovorih (M)
 - Zadovoljstvo s področjem opravljanja prakse (N)
 - Izkušnja s CSD preko stanovanjske skupine (K)
 - Manjvrednost nekaterih področij dela (B, G)
 - c) Delovno okolje in odnosi
 - Dober kolektiv (B, D)
 - Dobro vzdušje (B)
 - Občutek domačnosti (C)
 - Občutek sprejetosti (D, H, N)
 - Spoznavanje odnosov med zaposlenimi (G)
 - Povezanost zaposlenih na posameznih področjih (A, C, G)
 - Pomoč med zaposlenimi (D)
 - Pomembnost ohranjanja in ustvarjanja socialne mreže (F)
 - Manjša možnost izgorelosti v primeru dela v podpornem okolju (A)
 - Brez znakov preobremenjenosti in izgorelosti (A)

- Ni lastne izkušnje s preobremenjenostjo zaradi dela na CSD (C)
- Trud zaposlenih za uporabnike (D)
- Nesoglasja med zaposlenimi različnih področij (B, G)
- Tekmovanje med zaposlenimi (G)
- Trenje, ki nastaja zaradi odnosa vodje (G)
- Nastrojenost proti direktorici (D)
- Večja odgovornost hitreje privede do preobremenitve (B)
- Preobremenjenost zaposlenih in posledično izgorelost (D)
- Izgorelost mentorice (D, E)
- Veliko odpovedi (G)
- Prikazovanje dela na CSD v pozitivni luči zaradi kadrovske podhranjenosti (M)
- Neodzivnost CSD-jev (K)

d) Znanje in kompetence

- Pridobljenega veliko novega znanja (E, J, L, M)
- Samostojno opravljanje nekaterih nalog (L)
- Neznanje postavljanja mej na praksi v začetnih letnikih (C)
- Zavedanje pomembnosti postavljanja mej (D)
- Pomembnost učenja skrbi zase (C)
- Zavedanje, da se izgorelost lahko zgodi vsakemu (D)
- Dnevniki kot razbremenitev (A)

e) Organizacija prakse

- Sive cone pri organizaciji prakse (D)
- Problem postavljanja mej zaradi predstavitve nalog praktikantov kot družabnikov (C)
- Omejeno število mest za prakso (N)
- Neenakost v plačilu prakse (C)
- Finančno breme zaradi neplačane prakse (D)

Zaposlitev na CSD

- Negativni dejavniki

a) Splošno

- Splošno nezadovoljstvo s centri (F)
- Pomanjkanje predstave o CSD-jih pred opravljanjem prakse (M)
- Neopravljanje prakse na CSD tekom študija (I)
- Nezanimanje za večino področij dela na CSD (L)
- Strah pred prakso in zaposlitvijo na CSD-jih (A, N)
- Necenjeno delo (M, I)
- Negativna podoba CSD-jev (A, C, D, M, I)
- Negativna percepcija socialnih delavcev zaradi medijskih omejitev (J)
- Kroženje pri opravljanju pripravništva (L)
- Delo na CSD predstavlja notranji konflikt (J)
- Ukrepi na CSD ne služijo vedno najšibkejšim (J)

b) Administrativna opravila

- Preveč birokracije (C)
- Prevelik poudarek na birokraciji (B, F, J)
- Preveč različnih evidenc (D)
- Nekatere vpisane stvari se ne štejejo kot delo, če so vpisane v določen program (D)
- Birokratsko delo ni socialno delo (J)
- Birokracija je problem socialnega dela v različnih organizacijah (B)
- Preveč uradno delo (H)

c) Nagrajevanje in možnosti napredovanja

- Nizke plače (A, H, K)
- Prenizke plače glede na zahtevnost dela (N, I)
- Počasno in oteženo napredovanje (A, C)
- Omejeno napredovanje v plačnem sistemu (D)
- Razlike v spodbujanju napredovanja med centri (D)
- Plača ni največji minus (D)
- Nezavedanje višine plač do zadnjega letnika fakultete (B)

d) Delovni pogoji in obremenitev

- Premalo zaposlenih (H, L, M)
- Preveč nalog in posledično preobremenitev (L)
- Preobremenjenost (H, M)
- Preveč dela (C)
- Časovna stiska (H)
- Premalo časa za delo z uporabniki (H)
- Preveč uporabnikov na CSD in posledično slabše razvijanje odnosov (K, H)
- Premalo stika z ljudmi (C, F)
- Težavnost dela (C)
- Izziv usklajevanje skrbi zase in za uporabnika (E)
- Strah pred izgorelostjo (E)
- Stresno delo (J)
- Malo plačano delo (J)
- Premalo svobode pri odločitvah (I)
- Omejenost pooblasti in posledično občutek nemoči (I)
- Velika odgovornost, ampak malo možnih ukrepov (I, J)
- Etični izzivi pri delu z znanci v lokalnem okolju (K)
- Slabi delovni pogoji odvrčajo dolgotrajno zaposlitev (C, N)
- Težavnost vstopa v okolje kjer prevladuje slaba klima (F)
- Preveč zaposlenih s predsodki na CSD (D)
- Problematika dopuščanja neustreznega vedenja na centrih (D)
- Občutek varnosti oziroma nevarnosti (E, F)
- Slaba zaščita zaposlenih (H, I, L)
- Medijski primeri napadov na socialne delavce (F)
- Izkušnja mentorice z grožnjo uporabnika (G)
- Več zgodb o nevarnosti slišanih med prakso (E)
- Primer ogroženosti socialne delavke (H, I)

- e) Izobraževanje in priprava na delo
 - Pomanjkanje enotnosti med zaposlenimi na fakulteti (K)
 - Razdrobljenost učnih vsebin in pomanjkanje celostnega pristopa (K)
 - Oddaljenost profesorjev od praktičnega dela (I)
 - Malo slišane o CSD-jih na fakulteti (A, N)
 - Pomanjkanje pravnih predmetov povezanih s CSD-ji (E)
 - Pomanjkljiva priprava študentov na delo na CSD-jih s strani fakultete (E)
 - Bolje predstavljene druge organizacije (A)
 - Malo pridobljenega znanja o CSD-jih tekom študija (A, L, N)
 - Pridobivanje znanja o CSD-jih je tekom študija zgolj samoiniciativno (A)
 - Pomanjkanje znanja o CSD-jih (C, H)
 - Pomanjkanje znanja o CSD-jih v primeru neopravljanja prakse na CSD tekom študija (E)
 - Predpostavka delodajalca o poznavanju CSD-jev s strani študentov (A)
 - Malo spodbude za zaposlitev na CSD s strani fakultete (N)
- Pozitivni dejavniki
 - a) Splošno
 - Pozitivna izkušnja na praksi (A, C, D, H)
 - Raznovrstno delo (A, B, E)
 - Široko področje dela (D, J)
 - Postopno spoznavanje različnih področij dela na CSD (B)
 - Velika količina prakse (D)
 - Strokovni izpit kot motivacija za zaposlitev na CSD (E, G)
 - b) Delovni pogoji in organizacija dela
 - Ustreznost načina dela (B)
 - Ustreznost delovnega časa (B, H)
 - Zadovoljstvo z urnikom dela in delovnim časom (B)
 - Fleksibilnost prihoda in odhoda z dela (B)
 - Avtonomija pri organizaciji dela (A, D)
 - Terensko delo (B)
 - Organizirana supervizija (B)
 - Delo v kolektivu med socialnimi delavci (E)
 - Na CSD ni poklicne osamljenosti (N)
 - Vedno je nekdo na voljo za pomoč in podporo (E)
 - Poklicna osamljenost v drugih organizacijah (D, N)
 - c) Priložnost za razvoj in zaposlitev
 - Zagotovljene zaposlitve (C)
 - Velika možnost zaposlitve na CSD v lokalnem okolju (K)
 - Višja cenjenost socialnih delavcev na centrih (D)
 - Večja naklonjenost pedagogom in psihologom kot socialnim delavcem v šolstvu (D)
 - Študentsko delo kot priložnost krepitve veščin (K)
- Klima na CSD

- Dobro delovno okolje (H)
- Dobra delovna klima (N)
- Pomembnost dobre klime med zaposlenimi (M)
- Dobri odnosi (A)
- Dobri, vendar ne odlični odnosi med zaposlenimi (J)
- Dobra vodja (A)
- Reševanje soglasij na miren način (A)
- Reševanje morebitnih sporov s pogovori (N)
- Medsebojna podpora (A, H, L, M, N)
- Vsakodnevne neformalne skupine za podporo (M)
- Deljenje izkušenj med zaposlenimi (A)
- Dobra povezanost med zaposlenimi (A, H, L)
- Povezanost zaposlenih na posameznih področjih (A, C, G)
- Povezanost med zaposlenimi tudi izven delovnega časa (H)
- Kader se ne menja pogosto (L)
- Kader se menja pogosto (J)
- Slaba klima na centrih (D)
- Predsodki do uporabnikov kot vzrok slabe klime (F)
- Glede klime ni osebne izkušnje (K)
- Trud zaposlenih za uporabnike (D)
- Štipendija
 - Povečanje zaposljivosti na CSD zaradi štipendije (B)
 - Štipendija kot spodbuda za zaposlitev na CSD (A, B, L, N)
 - Finančna motivacija študentov za delo na CSD (C)
 - Štipendija kot kratkoročna motivacija za zaposlitev (J)
 - Štipendija je začasna rešitev (M, N)
 - Štipendija kot napačna rešitev za povečanje zaposlovanja (C)
 - Štipendija ni dovolj velika motivacija za zaposlitev na CSD (L)
 - Pritisk izpolnjevanja štipendijskih pogojev (A)
 - Skrb glede izpolnjevanja kriterijev štipendiranja (N)
 - Velika odgovornost na štipendistih (F)
 - Pomanjkanje mest v prihodnosti (D)
 - Možne spremembe štipendije (D)
 - Pridobiva štipendijo (N)
- Ostalo
 - Interes zaposlitve na CSD (D, E, B, N)
 - Želja po zaposlitvi na skrbništvu odraslih (H)
 - Bi preizkusila delo na CSD (I, H)
 - Izjemoma delo na področju družine (I)
 - Zaposlitev na centru opravljanja prakse zaradi poznavanja delovnega okolja (D)
 - Zaposlitev le na CSD v lokalnem okolju (M)
 - Zaposlitev na centru, kjer ni opravljala prakse (G)
 - Odkrivanje mej preko dela na CSD (I)

- Opravljanje pripravništva na CSD za lažje opravljanje strokovnega izpita (C, K)
- Dokončna odločitev o zaposlitvi po končanem pripravništvu (K)
- Dvom o dolgoročni zaposlitvi na CSD (M, N)
- Negotovost pri izbiri zaposlitve (J, K)
- Brez želje po delu na CSD (C, K, L, J)
- Pomembnost lastne izkušnje dela na CSD (N)
- Izkušnja s študentskim delom (F)
- Praksa kot nevtralni dejavnik odločitve o zaposlitvi na CSD (J, L)
- Tesnejši stik z uporabniki kot pomemben dejavnik pri izbiri poklica (K)
- CSD kot ključna ustanova za socialne delavce (A)

Alternativne kariere

- Večja privlačnost do zaposlitve v nevladnih organizacijah (C)
- Raje zaposlitev na dnevnem centru, kjer je več stika z uporabniki (L)
- Zaposlitev v Palčici (I)
- Tesnejši stik z uporabniki v Palčici (I)
- Pozitivna izkušnja v stanovanjski skupini (K)
- Delo v šolski svetovalni službi zaradi veliko stika z otroki (M)
- Pripravništvo v socialni službi v zdravstvu (L)
- Pomembnost imeti veliko stika z uporabniki (K, L)

Spremembe

- Sistemske spremembe
 - Potreba po sistemskih spremembah (C, I)
 - Izboljšanje pogojev dela (C)
 - Izboljšanje pogojev dela kot ključni dejavnik dolgoročne zaposlitve na CSD (J)
 - Potreba po prizadevanju za boljše pogoje (G)
 - Zvišanje plač (C, H)
 - Dvig plač kot motivacija za daljšo zaposlitev (F)
 - Več kadra (H)
 - Zunanji delavci kot spremljevalci uporabnikov (H)
 - Varnostniki (M)
 - Manj birokracije (J)
 - Poenoten sistem za vpisovanje podatkov (J)
 - Izboljšanje podobe CSD-jev (G, I)
 - Krepitev glasu socialnih delavcev v javnosti (J)
 - Pozitivno zastopanje socialnih delavcev v javnosti (J)
 - Lažja možnost opravljanja študentskega dela na CSD (K)
- Spremembe v izobraževanju in študijskem programu
 - Večja vloga modulov v študijskem programu socialnega dela (I)
 - Širok obseg socialnega dela kot izziv pri standardizaciji izobraževanja (I)
 - Površinski pristop k nekaterim področjem v izobraževanju (I)
 - Potreba po izboljšanju študijskega programa (I)
 - Velika potreba po boljšem izobraževanju o CSD-jih (D)

- Potreba po pridobivanju znanja o CSD-jih (I)
- Potreba po več vsebinah o CSD-jih v študijskem programu (N)
- Potreba po predmetu, ki bi pokrival organizacijo in delovanje CSD-jev (C, G)
- Predmet na fakulteti o CSD-jih (N)
- Izvedba vsaj izbirnega predmeta o CSD-jih (G)
- Predlog o zaključnem delu o spremembi predmetnika na FSD (L)
- Več govora o CSD-jih na fakulteti (M)
- Spoznavanje programa Krpan že na fakulteti (M)
- Več gostov s CSD-jev tekom študija (M)
- Več praktičnega učenja s strani profesorjev (B)
- Potreba po usmerjanju prakse glede na letnik (D)
- Priložnost vpogleda na CSD, tudi v primeru neopravljanja prakse na CSD (M)
- Večje spodbujanje zaposlovanja na CSD-jih s strani fakultete (A)
- Pokritje osnovnih stroškov za vse praktikante (C)

Ostalo

- Socialne delavke se težko odločijo za stavke (B)
- Stavka je potekala na neuraden dan (D)
- Stavke vplivajo na najranljivejše skupine (A)
- Kompleksnost celotne situacije (E)
- Negativna percepcija trenutnega stanja zaposlovanja na CSD (L)

Priloga F: Anketni vprašalnik

Pozdravljeni, sem Lina Zore, študentka magistrskega študija na Fakulteti za socialno delo v Ljubljani, in pišem magistrsko delo na temo zaposlovanja študentov Fakultete za socialno delo po končanem študiju na centrih za socialno delo. Če si vpisan/a na Fakulteto za socialno delo v 4. letnik dodiplomskega študija ali v 1. letnik magistrskega študija (tudi dodatno leto), te prosim, da si vzameš nekaj minut in izpolniš vprašalnik. Odgovori bodo anonimni in bodo prispevali k boljšemu razumevanju izzivov ter možnih izboljšav na tem področju.

Q1 – Spol

- ☐ Moški
- ☐ Ženska
- ☐ Nebinarni
- ☐ Ne želim odgovoriti
- ☐ Drugo:

Q2 – V kateri letnik ste trenutno vpisani?

- ☐ 4. letnik
- ☐ Dodatno leto dodiplomskega študija (absolvent)
- ☐ 1. letnik magistrskega študija
- ☐ Dodatno leto magistrskega študija (absolvent)
- ☐ Drugo:

Q3 – Ali ste kdaj opravljali prakso na CSD?

- ☐ Da
- ☐ Ne

IF (1) Q3= [1]

Q4 – V katerem letniku ste opravljali prakso na CSD

Možnih je več odgovorov

- ☐ 1. letnik
- ☐ 2. letnik
- ☐ 3. letnik
- ☐ 4. letnik
- ☐ 1. letnik magistrskega študija
- ☐ Drugo:

IF (2) Q3= [1]

Q5 – Kako ocenjujete svojo izkušnjo s prakso na CSD?

- ☐ 1 – zelo slaba
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4

☐ 5 – zelo dobra

IF (3) Q3 = [1]

Q6 – V kolikšni meri vas je praksa na CSD motivirala za zaposlitev na CSD

- ☐ Popolnoma me je odvrnila
- ☐ Nekoliko me je odvrnila
- ☐ Niti me ni motivirala niti demotivirala
- ☐ Nekoliko me je motivirala
- ☐ Zelo me je motivirala

Q7 – Ste imeli tekom študija, vendar ne v povezavi s študijskimi obveznostmi, še kakšno drugo obliko pridobivanja praktičnih izkušenj na CSD?

Možnih je več odgovorov

- ☐ Da, na CSD sem opravljal/a študentsko delo
- ☐ Da, na CSD sem opravljal/a prostovoljno delo
- ☐ Ne
- ☐ Drugo:

Q8 – Če da, kako dolgo? (Upoštevajte dejansko delo; torej 8 h dela predstavlja en dan.) (Sem NE ŠTEJE PRAKSA!)

- ☐ Manj kot 1 mesec
- ☐ 1–3 mesece
- ☐ Več kot 3 mesece
- ☐ Na CSD nimam drugih praktičnih izkušenj

Q9 – Ali ste že slišali za štipendijo na področju socialnega varstva, ki je bila razpisana za študente socialnega dela?

- ☐ Da
- ☐ Ne

IF (1) Q9 = [1]

Q10 – Kje ste najprej slišali za to štipendijo?

- ☐ Povedali so mi profesorji/gostje na fakulteti
- ☐ Povedali so mi prijatelji/sošolci
- ☐ Povedali so mi starši/drugi sorodniki
- ☐ Prebral/a/slišal/a sem v medijih
- ☐ Se ne spomnim
- ☐ Drugo:

IF (2) Q9 = [1]

Q11 – Ali ste oddali vlogo za to štipendijo? (Označite, kar za vas najbolj drži.)

- ☐ Da, oddal/a sem vlogo in štipendijo prejemam/sem prejemal/a
- ☐ Da, oddal/a sem vlogo, vendar štipendije ne prejemam/ nisem prejemal/a
- ☐ Ne, vloge nisem oddal/a
- ☐ Vlogo bom oddal/a naslednje študijsko leto
- ☐ Drugo:

IF (3) Q11 = [1]

Q12 – Ali imate namen ostati zaposleni na CSD tudi po izteku pogojev za štipendiranje?

- ☐ Da
- ☐ Ne
- ☐ Še nisem odločen/a
- ☐ Drugo:

Q13 – Kakšna je verjetnost, da se boste po končanem študiju zaposlili na CSD?

- ☐ 1 – zagotovo se ne bom zaposlil/a na CSD
- ☐ 2

☐ 3 – glede zaposlitve na CSD sem še neodločen/a

☐ 4

☐ 5 – zagotovo se bom zaposlil/a na CSD

Q14 – Če ne, kje bi raje delali?

☐ Nevladna organizacija

☐ Izobraževanje

☐ Zdravstvo

☐ Drugo(ime organizacije ali področje želene zaposlitve):

☐ Želim se zaposliti na CSD

☐ Ne vem

Q15 – Označite, kako na vašo odločitev o zaposlitvi na CSD vplivajo naslednji dejavniki.

	Ima pozitiven vpliv	Ima pozitiven kot negativ vpliv	Ne vpliva	Ima negativen kot pozitiven vpliv	Ima negativen vpliv
Birokracija	☐	☐	☐	☐	☐
Javna podoba CSD-jev	☐	☐	☐	☐	☐
Višina plače	☐	☐	☐	☐	☐
Možnost napredovanja	☐	☐	☐	☐	☐
Delovni čas	☐	☐	☐	☐	☐
Stik z uporabniki	☐	☐	☐	☐	☐
Količina prakse	☐	☐	☐	☐	☐
Izkušnja s prakso	☐	☐	☐	☐	☐
Štipendija	☐	☐	☐	☐	☐

Klima na CSD	☐	☐	☐	☐	☐
Terensko delo	☐	☐	☐	☐	☐
Raznovrstnost dela	☐	☐	☐	☐	☐
Strokovni izpit	☐	☐	☐	☐	☐
Znanje pridobljeno na fakulteti	☐	☐	☐	☐	☐
Varnost na CSD	☐	☐	☐	☐	☐
Mediji	☐	☐	☐	☐	☐
Poznavanje CSD	☐	☐	☐	☐	☐

Q16 – Kaj so za vas prednosti dela na CSD?

Q17 – Kaj so za vas slabosti dela na CSD?

Q18 – Kako dobro bi ocenili svoje poznavanje dela na CSD?

- ☐ 1 – delo na CSD poznam zelo slabo
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5 – delo na CSD poznam zelo dobro

Q19 – Kako se vam zdi, da FSD pripravi študente za delo na CSD?

- ☐ 1 – sploh ne pripravi
- ☐ 2

☐ 3

☐ 4

☐ 5 – zelo dobro pripravi

Q20 – Kako pomembno se vam zdi, da bi bil v predmetnik FSD vključen predmet o CSD-jih?

☐ 1 – sploh ni pomembno

☐ 2

☐ 3

☐ 4

☐ 5 – zelo je pomembno

Q21 – Katere spremembe bi bile potrebne, da bi izboljšali stopnjo zaposlovanja študentov FSD na CSD? (Označite vse, ki se vam zdijo pomembne.)

Možnih je več odgovorov

☐ Višje plače

☐ Manj birokracije

☐ Predmet na FSD o organizaciji in delovanju CSD

☐ Več govora o CSD-jih na fakulteti

☐ Več spodbud za zaposlovanje na CSD s strani profesorjev

☐ Pozitivno vrednotenje socialnih delavcev v medijih

☐ Izboljšanje varnosti zaposlenih na CSD

☐ Priložnost vpogleda na CSD, tudi v primeru neopravljanja prakse na CSD

☐ Izboljšanje delovnih pogojev na CSD

☐ Drugo:

Q22 – Predstavljajte si, da se na CSD zvišajo plače in izboljšajo pogoji dela. S kakšno verjetnostjo bi se v teh pogojih zaposlili na CSD?

☐ 1 – zagotovo se ne bi zaposlil/a na CSD

☐ 2

☐ 3 – glede zaposlitve na CSD bi bil/a neodločen/a

☐ 4

☐ 5 – zagotovo bi se zaposlil/a na CSD

Q23 – Bi radi še kaj dodali?

Priloga G: Podatki anketnega vprašalnika

Q1	Spol				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	Moški	2	3 %	3 %	3 %
	Ženska	59	95 %	95 %	98 %
	Nebinarni	1	2 %	2 %	100 %
	Ne želim odgovoriti	0	0 %	0 %	100 %
	Drugo:	0	0 %	0 %	100 %
Veljavni	Skupaj	62	100 %	100 %	

Q2	V kateri letnik ste trenutno vpisani?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	4. letnik	21	34 %	34 %	34 %
	Dodatno leto dodiplomskega študija (absolvent)	7	11 %	11 %	45 %
	1. letnik magistrskega študija	20	32 %	32 %	77 %
	Dodatno leto magistrskega študija (absolvent)	14	23 %	23 %	100 %
	Drugo:	0	0 %	0 %	100 %
Veljavni	Skupaj	62	100 %	100 %	

Q3	Ali ste kdaj opravljali prakso na CSD?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	Da	53	85 %	85 %	85 %
	Ne	9	15 %	15 %	100 %
Veljavni	Skupaj	62	100 %	100 %	

Q4	V katerem letniku ste opravljali prakso na CSD				
----	--	--	--	--	--

	Odgovori	Frekvence	Veljavni	% - Veljavni	Ustrezni	% - Ustrezni
Q4a	1. letnik	6	53	11 %	62	10 %
Q4b	2. letnik	5	53	9 %	62	8 %
Q4c	3. letnik	33	53	62 %	62	53 %
Q4d	4. letnik	32	53	60 %	62	52 %
Q4e	1. letnik magistrskega študija	15	53	28 %	62	24 %
Q4f	Drugo:	0	53	0 %	62	0 %
	SKUPAJ		53		62	

Q5	Kako ocenjujete svojo izkušnjo s prakso na CSD?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	1 (1 – zelo slaba)	0	0 %	0 %	0 %
	2	1	2 %	2 %	2 %
	3	12	19 %	23 %	25 %
	4	18	29 %	34 %	58 %
	5 (5 – zelo dobra)	22	35 %	42 %	100 %
Veljavni	Skupaj	53	85 %	100 %	
		Povprečje	4,2	Std. Odklon	0,8

Q6	V kolikšni meri vas je praksa na CSD motivirala za zaposlitev na CSD				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	1 (popolnoma me je odvrnila)	2	3 %	4 %	4 %
	2 (nekoliko me je odvrnila)	6	10 %	11 %	15 %
	3 (niti me ni motivirala niti demotivirala)	7	11 %	13 %	28 %
	4 (nekoliko me je motivirala)	22	35 %	42 %	70 %
	5 (zelo me je motivirala)	16	26 %	30 %	100 %
Veljavni	Skupaj	53	85 %	100 %	
		Povprečje	3,8	Std. odklon	1,1

Q7	Ste imeli tekom študija, vendar ne v povezavi s študijskimi obveznostmi, še kakšno drugo obliko pridobivanja praktičnih izkušenj na CSD?					
	Odgovori	Frekvence				
Q7a	Da, na CSD sem opravljal/a študentsko delo	7	Veljavni	% - Veljavni	Ustrezni	% - Ustrezni

Q7b	Da, na CSD sem opravljal/a prostovoljno delo	2	62	11 %	62	11 %
Q7c	Ne	55	62	3 %	62	3 %
Q7d	Drugo:	0	62	89 %	62	89 %
	SKUPAJ		62	0 %	62	0 %

Q8	Če da, kako dolgo? (v čas upoštevajte dejansko delo; torej 8h dela predstavlja en dan) (Sem NE ŠTEJE PRAKSA!)				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	Manj kot 1 mesec	2	3 %	3 %	3 %
	1–3 mesece	2	3 %	3 %	7 %
	Več kot 3 mesece	4	6 %	7 %	13 %
	Na CSD nimam drugih praktičnih izkušenj	52	84 %	87 %	100 %
Veljavni	Skupaj	60	97 %	100 %	

Q9	Ali ste že slišali za štipendijo na področju socialnega varstva, ki je bila razpisana za študente socialnega dela?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	Da	59	95 %	95 %	95 %
	Ne	3	5 %	5 %	100 %
Veljavni	Skupaj	62	100 %	100 %	

Q10	Kje ste najprej slišali o tej štipendiji?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	Povedali so mi profesorji/gostje na fakulteti	19	31 %	32 %	32 %
	Povedali so mi prijatelji/sošolci	14	23 %	24 %	56 %
	Povedali so mi starši/drugi sorodniki	4	6 %	7 %	63 %
	Prebral/a/slišal/a sem v medijih	16	26 %	27 %	90 %
	Se ne spomnim	3	5 %	5 %	95 %
	Drugo:	3	5 %	5 %	100 %
Veljavni	Skupaj	59	95 %	100 %	

Q10_6_text	Q10 (drugo:)				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	FSD instagram profil	1	2 %	33 %	33 %
	Mislim da smo dobili en mail takoj ob prvem razpisu	1	2 %	33 %	67 %
	MDDSZ	1	2 %	33 %	100 %
Veljavni	Skupaj	3	5 %	100 %	

Q11	Ali ste oddali vlogo za to štipendijo? (označite, kar za vas najbolj drži)				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	Da, oddal/a sem vlogo in štipendijo prejemam/sem prejemal/a	23	37 %	39 %	39 %
	Da, oddal/a sem vlogo, vendar štipendije ne prejemam/nisem prejemal/a	0	0 %	0 %	39 %
	Ne, vloge nisem oddal/a	31	50 %	53 %	92 %
	Vlogo bom oddal/a naslednje študijsko leto	5	8 %	8 %	100 %
	Drugo:	0	0 %	0 %	100 %
Veljavni	Skupaj	59	95 %	100 %	

Q12	Ali imate namen ostati zaposleni na CSD tudi po izteku pogojev za štipendiranje?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	Da	8	13 %	35 %	35 %
	Ne	1	2 %	4 %	39 %
	Še nisem odločen/a	14	23 %	61 %	100 %
	Drugo:	0	0 %	0 %	100 %
Veljavni	Skupaj	23	37 %	100 %	

Q13	Kakšna je verjetnost, da se boste po končanem študiju zaposlili na CSD?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	1 (1 – zagotovo se ne bom zaposlil/a na CSD)	8	13 %	13 %	13 %
	2	11	18 %	18 %	31 %
	3	13	21 %	21 %	52 %
	4	15	24 %	24 %	76 %
	5 (5 – zagotovo se bom zaposlil/a na CSD)	15	24 %	24 %	100 %
Veljavni	Skupaj	62	100 %	100 %	
		Povprečje	3,3	Std. Odklon	1,4

Q14	Če ne, kje bi raje delali?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	Nevladna organizacija	9	15 %	15 %	15 %
	Izobraževanje	16	26 %	26 %	40 %
	Zdravstvo	9	15 %	15 %	55 %

	Drugo(ime organizacije ali področje želene zaposlitve):	4	6 %	6 %	61 %
	Želim se zaposliti na CSD	16	26 %	26 %	87 %
	Ne vem	8	13 %	13 %	100 %
Veljavni	Skupaj	62	100 %	100 %	

Q14_4_text	Q14 (Drugo(ime organizacije ali področje želene zaposlitve):)				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	Vojska	1	2 %	25 %	25 %
	Socialno varstvo	1	2 %	25 %	50 %
	Kadrovska	1	2 %	25 %	75 %
	Izven sociale	1	2 %	25 %	100 %
Veljavni	Skupaj	4	6 %	100 %	

Q15	Označite, kako na vašo odločitev o zaposlitvi na CSD vplivajo naslednji dejavniki.										
	Podvprašanja	Odgovori						Veljavni	Št. enot	Povprečje	Std. odklon
		Ima pozitivne vpliv	Ima bolj pozitivne kot negativne vpliv	Ima negativne vpliva	Ima bolj negativne kot pozitivne vpliv	Ima negativne vpliv	Skupaj				
Q15a	Birokracija	0 (0 %)	2 (3 %)	12 (19 %)	27 (44 %)	21 (34 %)	62 (100 %)	62	62	4,1	0,8
Q15b	Javna podoba CSD-jev	0 (0 %)	1 (2 %)	21 (34 %)	25 (40 %)	15 (24 %)	62 (100 %)	62	62	3,9	0,8
Q15c	Višina plače	1 (2 %)	3 (5 %)	9 (15 %)	22 (35 %)	27 (44 %)	62 (100 %)	62	62	4,1	1,0
Q15d	Možnost napredovanja	4 (6 %)	10 (16 %)	13 (21 %)	25 (40 %)	10 (16 %)	62 (100 %)	62	62	3,4	1,1
Q15e	Delovni čas	23 (37 %)	26 (42 %)	10 (16 %)	3 (5 %)	0 (0 %)	62 (100 %)	62	62	1,9	0,9
Q15f	Stik z uporabniki	17 (27 %)	26 (42 %)	11 (18 %)	6 (10 %)	2 (3 %)	62 (100 %)	62	62	2,2	1,1
Q15g	Količina prakse	13 (21 %)	24 (39 %)	19 (31 %)	6 (10 %)	0 (0 %)	62 (100 %)	62	62	2,3	0,9
Q15h	Izkušnja s prakso	19 (31 %)	17 (27 %)	15 (24 %)	9 (15 %)	2 (3 %)	62 (100 %)	62	62	2,3	1,2
Q15i	Štipendija	12 (19 %)	16 (26 %)	29 (47 %)	4 (6 %)	1 (2 %)	62 (100 %)	62	62	2,5	0,9
Q15j	Klima na CSD	6 (10 %)	19 (31 %)	9 (15 %)	21 (34 %)	7 (11 %)	62 (100 %)	62	62	3,1	1,2
Q15k	Terensko delo	17 (27 %)	25 (40 %)	10 (16 %)	10 (16 %)	0 (0 %)	62 (100 %)	62	62	2,2	1,0

Q15l	Raznovrstnost dela	20 (33 %)	32 (52 %)	5 (8 %)	4 (7 %)	0 (0 %)	61 (100 %)	61	62	1,9	0,8
Q15m	Strokovni izpit	7 (11 %)	7 (11 %)	13 (21 %)	25 (40 %)	10 (16 %)	62 (100 %)	62	62	3,4	1,2
Q15n	Znanje pridobljeno na fakulteti	5 (8 %)	15 (25 %)	15 (25 %)	16 (26 %)	10 (16 %)	61 (100 %)	61	62	3,2	1,2
Q15o	Varnost na CSD	2 (3 %)	8 (13 %)	22 (35 %)	21 (34 %)	9 (15 %)	62 (100 %)	62	62	3,4	1,0
Q15p	Mediji	0 (0 %)	0 (0 %)	25 (42 %)	21 (35 %)	14 (23 %)	60 (100 %)	60	62	3,8	0,8
Q15q	Poznavanje CSD	11 (18 %)	23 (38 %)	14 (23 %)	11 (18 %)	2 (3 %)	61 (100 %)	61	62	2,5	1,1

Q16	Kaj so za vas prednosti dela na CSD?										
	zaposlitev na področju za katerega se izobražujem tekom študija. delo z ljudmi z različnimi izivi										
	struktura, pretežno dopoldanski delavnik, različna področja dela										
	poznavanje soc var zakonodaje										
	stik z uporabniki,										
	izkušnje, splošna razgledanost o sistemu v sloveniji, delovni čas, samostojnost										
	ne vem.... nisem še zaposlena tam, upam pa, da dobra klima, plača pa kakršna bo, sicer grem drugam.										
	to da lahko pripomoremo k boljšemu vedenju/pocutju/odnosu uporabnikj										
	predvsem delovni čas										
	predvidljiv delovni čas										
	dinamično delo										
	sigurnost zaposlitve										
	raznoliko delo, možnost dodatnih izobraževanj, ugodnosti javnega sektorja										
	terensko delo (da ni monotono), različne vrste dela										
	reden urnik, stik z uporabniki, redna plača in možnosti napredovanja, tesno sodelovanje s sodelavci...										
	delovni čas mogoče in pa to da me zanima zascita otrok										
	Urniki										
	delovni čas										
	delovni čas, stik z uporabniki										
	raznovidno delo, stik z uporabniki, pozitivne posledice našega dela na uporabnike										
	širok nabor področij dela; lažje opravljanje strokovnega izpita zaradi različnih izkušenj; možnost napredovanja.										
	možnost napredovanja.										
	/										
	delo v dopoldanskem času, široka paleta znanja ki jo dobis ob spoznavanju različnih področij										
	direktno delo z uporabniki										
	pooblastila, zagotovljeno delovno mesto in plača										
	raznolika področja										
	delavnik.										
	raznovidnost primerov, s katerimi se srečuješ ob svojem delu.										
	dopoldansko delo										
	zakonski okvir dela										
	delovni čas, več delovnih mest										
	zaposlitev v javnem sektorju										
	javni sektor - stabilnost, varnost, plačane bolniske, dopust ipd										
	stabilna služba, raznoliko delo, želja po izboljšanju sistema										
	delovni čas, aktivna vloga v pomoči posameznikom na določenih področjih (javna pooblastila)										

stik z uporabniki, osebnostna rast, sodelovanje organizacij
dopoldanski urnik, nudenje izobraževanj, zagotovljene supervizije
Napredovanje
delovni čas
stalen delovni čas
Nevem
terensko delo, raznolikost področij, delovni čas
odvisno od področja
raznolikost dela, možnost menjave področij, možnost napredovanja, delo v timu
pridobitev veliko znanja na več področjih.
raznovrstno delo
delo z uporabniki
delovni čas, zagotovljeno delovno mesto,
raznolikost in dinamika dela
terensko delo in stik z uporabniki
csd je osrednja organizacija na našem področju. zdi se mi dobro, da bom tam delala na začetku kariere, da vidim, kaj vse sd pokriva.
stik z uporabniki
splošno delo socialnega varstva, rednost zaposlitve, delo z uporabniki
delovno okolje, dobri pogoji
pomoč ljudem
organiziranost, raznolikost dela, pooblastila
Delovnik
da zares v celoti spoznaš socialno delo, nabiranje izkušenj in kontaktov
urnik. možnost napredovanja.

Q17	Kaj so za vas slabosti dela na CSD?
	psihicni napor dela z uporabniki, zelo slaba organizacijska skrb in podpora za zaposlene
	plača, status, preobremenjenost
	slaba plača, preobremenjenost
	nizka plača, dejstvo da te brez magisterija ne vzamejo, dejstvo da soc. del. pozrebujejo varnostni gumb, slaba podoba csd v medijih, preveč birokracije, nejasna pravila (npr nov zakon o dolgotrajni oskrbi), mentorčine slabe izkušnje s sodelavkami
	birokracija, preobremenjenost delavk, zaradi pomankanja kadra.
	sami odnosi med zaposlenimi v csd in delo na področju, ki me ne pritegne oz. zanima
	Birokracija
	birokracija, občutek zvezanih rok v določenih primerih, delo po postopkih, ko je potrebno hitrejša ukrepanje
	manj terenskega dela, birokracija, klima, majhne plače
	slaba plača, psihično naporno
	odvisno od področja
	redna služba. znan urnik
	delovanje v mejah pooblastil - gibanje dela omejeno na te okvirje
	slabo poskrbljeno za varnost, slaba podoba v javnosti
	premalo kadra, prevelika količina dela, zahtevnost dela, ne dobimo dovolj znanja o csd na faksu, težki uporabniki
	varnost slaba plača podoba v medijih
	plača, psihično naporno delo
	preobremenjenost, nizke plače, nevarnost nasilja, slab sistem napredovanja
	ne vem, še ne delam tam
	slaba podoba csdjev, slabe plače, ni napredovanja, odnos uporabnikov
	negativno mnenje družbe (nihče nima rad csd)
	nepoznavanje csd s strani javnosti in posledičen negativen odnos do njega.

vprašljiva varnost delavk, preveč birokracije
medijska podoba, place
nasilje, birokracija
placa, slabo varovanje zaposlenih (ni varnostnikov!!!)
nizka plača
negativna predstava širše javnosti o socialnem delu in csd, izpostavljenost jezi uporabnikov, slaba plača, težje napredovanje, stres, izgorelost, ...
birokracija (več dela s papirji kot z uporabniki), luknje v zakonu oziroma "izpadli" uporabniki (kar posledično vodi v nemoč strokovnih delavcev) in formalen odnos z uporabniki (hierarhija, sd v vlogi strokovnjaka, večja moč sd, manj sproščeni odnosi)
slabo placano delo, velik psiholoski napor, pomankanje kadra, birokracika
kompleksnost, napor, stres
veliko birokracije.
veliko "pisarniskega" dela
veliko nezadovoljnih delavcev, ki širijo negativno energijo. javna podoba csd-jev. nizke plače. občutek, da ne moreš ničesar doseči, da ni možna dejanska sprememba.
delo z birokracijo, urnik, dežurstva, slaba plača
slaba podoba csd, mediji ki kritizirajo csd, morebitni slabi odnosi na csd, nasilni uporabniki
nimaš varovalke (vodstvo te ne podpre), ogromno odgovornosti, nizka plača, delo ni cenjeno, vsi mislijo da vejo več in spremenijo svet, s tem pa mi izgubljammo moč. zakoni niso prilagojeni praksi, mi pa smo podrejeni zakonom
Plača
podrejenost sistemu
slabo placilo, pisihicno naporno delo, slaba podoba csdja v družbi
Placa
velika odgovornost
menjavanje kadra
stres, preveč dela
Razpoloženje
delo z neprostopljivimi uporabniki. veliko birokracije
birokracija, sistem ki onemogoča zares izvajati socialno delo zaradi pomankanja casa in obremenitve zaposlenih ki jih primankuje
slaba plača, preobremenjenost
prenizke plače, odnosi, javna podoba, predolg urnik dela-ob sredah, preveč birokracije
csd je na slabem glasu zaradi medijev, čudni ljudje, ki ti lahko tudi npr. grozijo.
negativna podoba v medijih, nizka plača, nizka varnost
Nevarnost
slaba varnost
preobremenjenost zaposlenih, veliko birokracije, nizke plače
prenizka plača za delo, ki se ga dejansko opravlja.
plača, manko kadra, nemotovirani zaposleni
prenizke plače, birokracija
slaba podoba, nizke plače
birokra,ija, omejenost in zavezane roke

Q18	Kako dobro bi ocenili svoje poznavanje dela na CSD?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	1 (1 – delo na CSD poznam zelo slabo)	2	3 %	3 %	3 %
	2	7	11 %	11 %	15 %
	3	22	35 %	35 %	50 %
	4	24	39 %	39 %	89 %

	5 (5 – delo na CSD poznam zelo dobro)	7	11 %	11 %	100 %
Veljavni	Skupaj	62	100 %	100 %	
		Povprečje	3,4	Std. Odklon	1,0

Q19	Kako se vam zdi, da FSD pripravi študente za delo na CSD?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	1 (1 – sploh ne pripravi)	18	29 %	29 %	29 %
	2	23	37 %	37 %	66 %
	3	19	31 %	31 %	97 %
	4	2	3 %	3 %	100 %
	5 (5 – zelo dobro pripravi)	0	0 %	0 %	100 %
Veljavni	Skupaj	62	100 %	100 %	
		Povprečje	2,1	Std. Odklon	0,9

Q20	Kako pomembno se vam zdi, da bi bil v predmetnik FSD vključen predmet o CSD-jih?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	1 (1 – sploh ni pomembno)	1	2 %	2 %	2 %
	2	0	0 %	0 %	2 %
	3	8	13 %	13 %	15 %
	4	12	19 %	19 %	34 %
	5 (5 – zelo je pomembno)	41	66 %	66 %	100 %
Veljavni	Skupaj	62	100 %	100 %	
		Povprečje	4,5	Std. Odklon	0,8

Q21	Katere spremembe bi bile potrebne, da bi izboljšali stopnjo zaposlovanja študentov FSD na CSD? (označite vse, ki se vam zdijo pomembne)							
	Podvprašanja	Enote					Navedbe	
		Frekvence	Veljavni	% - Veljavni	Ustrezni	% - Ustrezni	Frekvence	%
Q21a	Višje plače	57	62	92 %	62	92 %	57	100 %
Q21b	Manj birokracije	42	62	68 %	62	68 %	42	74 %
Q21c	Predmet na FSD o organizaciji in delovanju CSD	38	62	61 %	62	61 %	38	67 %
Q21d	Več govora o CSD-jih na fakulteti	39	62	63 %	62	63 %	39	68 %
Q21e	Več spodbud za zaposlovanje na CSD s strani profesorjev	35	62	56 %	62	56 %	35	61 %

Q21f	Pozitivno vrednotenje socialnih delavcev v medijih	48	62	77 %	62	77 %	48	84 %
Q21g	Izboljšanje varnosti zaposlenih na CSD	40	62	65 %	62	65 %	40	70 %
Q21h	Priložnost vpogleda na CSD, tudi v primeru neopravljanja prakse na CSD	32	62	52 %	62	52 %	32	56 %
Q21i	Izboljšanje delovnih pogojev na CSD	48	62	77 %	62	77 %	48	84 %
Q21j	Drugo:	5	62	8 %	62	8 %	5	9 %
	SKUPAJ		62		62		57	100 %

Q21j_text	Q19 (drugo:)				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	pomembno se mi zdi predvsem, da je na fsd večji poudarek na praktičnem delu. včasih imam občutek, kot da nekateri profesorji niso preživeli niti enega dni na terenu ali v praksi, ker predavanjo eno in isto teorijo, ki je sicer pomembna za širitev znanja, ampak totalno neuporabna ko si ti ze na magisteriju. tudi vec o strokovnem izpitu, saj mormo poznati ogromno prava za to, cesar pa na fsd ...	1	2 %	25 %	25 %

	več zaposlitev in posledično manjša obremenjenost	1	2 %	25 %	50 %
	prenova trenutnega slabega sistema	1	2 %	25 %	75 %
	da profesorji na fakulteti začnejo pozitivno govoriti o njih. seveda z zavedanjem kaj ne stima, ampak res sem vecinoma slisala samo negativno.	1	2 %	25 %	100 %
Veljavni	Skupaj	4	6 %	100 %	

Q22	Predstavljajte si, da se na CSD zvišajo plače in izboljšajo pogoji dela. S kakšno verjetnostjo bi se v teh pogojih zaposlili na CSD?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	1 (1 - zagotovo se ne bi zaposlil/a na CSD)	0	0 %	0 %	0 %
	2	1	2 %	2 %	2 %
	3 (3 – glede zaposlitve na CSD bi bil/a neodločen/a)	9	15 %	15 %	17 %
	4	23	37 %	37 %	54 %
	5 (5 – zagotovo bi se zaposlil/a na CSD)	29	47 %	47 %	100 %
Veljavni	Skupaj	62	100 %	100 %	
		Povprečje	4,3	Std. odklon	0,8

Q23	Bi radi še kaj dodali?
	se mi zdi odlična tema za magistrsko, you go girl!
	zdi se mi ključno da bi se na fakulteti več učili tudi o delu z \"neprostovoljnimi uporabniki\" saj je tega na csd več kot delo s takšnimi uporabniki, ki pridejo ker si sami želijo pomoč. večina uporabnikov na csd je napotenih (sploh na področjih družine, mladostnikov, ipd.)
	/
	moti me da strokovni izpit ne širi ppdročij kjer lahko delamo namreč s splošnim izpitom ne moremo delati ne v zdravstvenih ustanovah in ne v šolskih
	:)
	Ne
	super, da končno spodbujaš govor o csd na fsd

Priloga H: Analiza odprtih odgovorov anketnega vprašalnika

Odprto kodiranje vprašanja: Kaj so za vas prednosti dela na CSD?

Izjava	Pojem	Tema
Zaposlitev na področju za katerega se izobražujem tekom študija	Skladnost zaposlitve na CSD s študijem	Ostalo
Delo z ljudmi z različnimi izzivi	Delo z raznolikimi uporabniki	področja dela
Struktura, pretežno dopoldanski delavnik	Delovni čas	Delovne razmere
Različna področja dela	Raznolikost področij dela	Področja dela
Poznavanje soc var zakonodaje	Spoznavanje zakonodaje	Področja dela
Stik z uporabniki	Stik z uporabniki	Način dela
Izkušnje, splošna razgledanost o sistemu v Sloveniji	Pridobivanje znanja o sistemu	Ostalo
Delovni čas	Delovni čas	Delovne razmere
Samostojnost	Samostojnost	Način dela
Upam da dobra klima	Dobra klima	Delovne razmere
Plača pa kakršna bo	Sprejemanje razmer	Delovne razmere
Da lahko pripomoremo k boljšemu vedenju/počutju/odnosu uporabnikov	Pozitivni vpliv na uporabnike	Ostalo
Predvidljiv delovni čas	Delovni čas	Delovne razmere
Dinamično delo	Raznolikost dela	Področja dela
Sigurnost zaposlitve	Zaposlitevna varnost	Ostalo
Raznoliko delo	Raznolikost dela	Področja dela
Možnost dodatnih izobraževanj	Dodatna izobraževanja	Ostalo
Ugodnosti javnega sektorja	Ugodnosti javnega sektorja	Ostalo
Terensko delo (da ni monotono), različne vrste dela	Raznolikost dela	Področja dela
Reden urnik	Delovni čas	Delovne razmere

Stik z uporabniki	Stik z uporabniki	Način dela
Redna plača	Redno plačilo	Delovne razmere
Tesno sodelovanje s sodelavci	Sodelovanje s sodelavci	Delovne razmere
Delovni čas mogoče	Delovni čas	Delovne razmere
To da me zanima zaščita otrok	Zanimanje za področje dela na CSD	Področja dela
Urnik	Delovni čas	Delovne razmere
Delovni čas	Delovni čas	Delovne razmere
Delovni čas	Delovni čas	Delovne razmere
Stik z uporabniki	Stik z uporabniki	Način dela
Raznovrstno delo	Raznolikost dela	Področja dela
Stik z uporabniki	Stik z uporabniki	Način dela
Pozitivne posledice našega dela na uporabnike	Pozitiven vpliv na uporabnike	Ostalo
Širok nabor področij dela	Raznolikost področij dela	Področja dela
Lažje opravljanje strokovnega izpita zaradi različnih izkušenj	Pridobivanje izkušenj	Področja dela
Možnost napredovanja	Napredovanje	Delovne razmere
Delo v dopoldanskem času	Delovni čas	Delovne razmere
Široka paleta znanja, ki jo dobiš ob spoznavanju različnih področij	Pridobivanje izkušenj	Področja dela
Direktno delo z uporabniki	Stik z uporabniki	Področja dela
Zagotovljeno delovno mesto	Zaposlitvena varnost	Delovne razmere
Raznolika področja	Raznolikost področij dela	Področja dela
Raznovrstnost primerov, s katerimi se srečuješ ob svojem delu	Pestrost primerov	Področja dela
Dopoldansko delo	Delovni čas	Delovne razmere
Zakonski okvir dela	Zakonski okvir dela	Ostalo

Odprto kodiranje vprašanja: Kaj so za vas slabosti dela na CSD?

Izjava	Pojem	Tema
--------	-------	------

Psihični napor dela z uporabniki	Psihično zahtevno delo	Delovne razmere
Zelo slaba organizacijska skrb in podpora za zaposlene	Slaba podpora za zaposlene	Delovne razmere
Plača	Nizka plača	Delovne razmere
Status	Slab status	Negativna podoba CSD-jev
Preobremenjenost	Preobremenjenost	Delovne razmere
Slaba plača	Nizka plača	Delovne razmere
Preobremenjenost	Preobremenjenost	Delovne razmere
Nizka plača	Nizka plača	Delovne razmere
Dejstvo, da te brez magisterija ne vzamejo	Pogoj opravljenega magisterija za zaposlitev na CSD	Ostalo
Dejstvo, da soc. Del. Potrebujejo varnostni gumb	Potreba po varnostnem gumbu	Delovne razmere
Slaba podoba CSD v medijih	Negativna podoba CSD v medijih	Negativna podoba CSD-jev
Preveč birokracije	Preveč birokracije	Delovne razmere
Nejasna pravila (npr. Nov zakon o dolgotrajni oskrbi)	Zakonske nejasnosti	Pravni okvir
Mentoričine slabe izkušnje s sodelavkami	Slabe izkušnje mentorice	Ostalo
Birokracija	Preveč birokracije	Delovne razmere
Preobremenjenost delavk zaradi pomanjkanja kadra	Preobremenjenost	Delovne razmere
Sami odnosi med zaposlenimi v CSD	Slaba klima	Delovne razmere
Delo na področju, ki me ne pritegne oz. Zanima	Delo na neželenem področju dela	Ostalo
Birokracija	Preveč birokracije	Delovne razmere
Birokracija	Preveč birokracije	Delovne razmere
Občutek zvezanih rok v določenih primerih, delo po dolgih postopkih, ko je potrebno hitrejše ukrepanje	Omejeno delovanje	Način dela
Manj terenskega dela	Premalo terenskega dela	Delovne razmere
Birokracija	Preveč birokracije	Delovne razmere

Klima	Slaba klima	Delovne razmere
Majhne plače	Nizka plača	Delovne razmere
Slaba plača	Nizka plača	Delovne razmere
Psihično naporno	Psihično zahtevno delo	Delovne razmere
Delovanje v mejah pooblastil, gibanje dela omejeno na te okvirje	Omejeno delovanje	Način dela
Slabo poskrbljeno za varnost	Varnost	Delovne razmere
Slaba podoba v javnosti	Negativna podoba CSD v javnosti	Negativna podoba CSD-jev
Premalo kadra	Premalo zaposlenih	Delovne razmere
Prevelika količina dela, zahtevnost dela	Velika količina in zahtevnost dela	Delovne razmere
Ne dobimo dovolj znanja o CSD na faksu	Premalo pridobljenega znanja o CSD na fakulteti	Ostalo
Težki uporabniki	Zahtevnost dela	Način dela
Varnost	Varnost	Delovne razmere
Slaba plača	Nizka plača	Delovne razmere
Podoba v medijih	Negativna podoba CSD v medijih	Negativna podoba CSD-jev
Plača	Nizka plača	Delovne razmere
Psihično naporno delo	Psihično zahtevno delo	Delovne razmere
Preobremenjenost	Preobremenjenost	Delovne razmere
Nižje plače	Nizka plača	Delovne razmere
Nevarnost nasilja	Varnost	Delovne razmere
Slab sistem napredovanja	Napredovanje	Delovne razmere
Slaba podoba CSD-jev	Negativna podoba CSD-jev	Negativna podoba CSD-jev
Slabe plače	Nizka plača	Delovne razmere
Ni napredovanja	Napredovanje	Delovne razmere
Odnos uporabnikov	Negativen odnos uporabnikov do socialnih delavcev	Ostalo

Negativno mnenje družbe (nihče nima rad CSD)	Negativna podoba CSD v javnosti	Negativna podoba CSD-jev
Nepoznavanje CSD s strani javnosti in posledičen negativen odnos do njega	Nepoznavanje CSD s strani javnosti	Negativna podoba CSD-jev
Vprašljiva varnost delavk	Varnost	Delovne razmere
Preveč birokracije	Preveč birokracije	Delovne razmere
Medijska podoba	Negativna podoba CSD v medijih	Negativna podoba CSD-jev
Plače	Nizka plača	Delovne razmere
Nasilje	Varnost	Delovne razmere
Birokracija	Preveč birokracije	Delovne razmere
Plača	Nizka plača	Delovne razmere
Slabo varovanje zaposlenih (ni varnostnikov!!!)	Varnost	Delovne razmere
Nizka plača	Nizka plača	Delovne razmere
Negativna predstava širše javnosti o socialnem delu in CSD	Negativna podoba CSD v javnosti	Negativna podoba CSD-jev
Izpostavljenost jezi uporabnikov	Varnost	Delovne razmere
Slaba plača	Nizka plača	Delovne razmere
Težje napredovanje	Napredovanje	Delovne razmere
Stres	Psihično zahtevno delo	Delovne razmere
Izgorelost	Psihično zahtevno delo	Delovne razmere
Birokracija (več dela s papirji kot z uporabniki)	Preveč birokracije	Delovne razmere
Luknje v zakonu, oziroma izpadli uporabniki (kar posledično vodi v nemoč strokovnih delavcev)	Zakonske nejasnosti	Pravni okvir
Formalen odnos z uporabniki (hierhija, sd v vlogi strokovnjaka, manj sproščeni odnosi)	Formalen odnos z uporabniki	Način dela
Slabo plačano delo	Nizka plača	Delovne razmere
Velik psihološki napor	Psihično zahtevno delo	Delovne razmere
Pomanjkanje kadra	Pomanjkanje kadra	Delovne razmere
Birokracija	Preveč birokracije	Delovne razmere

Oсно kodiranje vprašanja: Kaj so za vas prednosti dela na CSD?

Delovne razmere

- Delovni čas
- Redno plačilo
- Zaposlitvena varnost
- Napredovanje
- Dobra klima

Področja dela

- Delo z raznolikimi uporabniki
- Raznolikost področij dela
- Spoznavanje zakonodaje
- Raznolikost dela
- Zanimanje za določeno področje dela na CSD
- Učenje in pridobivanje izkušenj
- Pestrost primerov

Način dela

- Sodelovanje s sodelavci
- Stik z uporabniki
- Samostojnost

Ostalo

- Pridobivanje znanja o sistemu
- Skladnost zaposlitve na CSD s študijem
- Pozitiven vpliv na uporabnike
- Dodatna izobraževanja
- Ugodnosti javnega sektorja
- Zakonski okvir dela

Oсно kodiranje vprašanja: Kaj so za vas slabosti dela na CSD?

Delovne razmere

- Psihično zahtevno delo
- Slaba podpora za zaposlene
- Preobremenjenost
- Velika količina in zahtevnost dela
- Pomanjkanje kadra
- Nizka plača
- Varnost
- Slaba klima
- Napredovanje

Pravni okvir

- Zakonske nejasnosti

Način dela

- Omejeno delovanje
- Zahtevnost dela
- Formalen odnos z uporabniki

Negativna podoba CSD-jev

- Slab status
- Negativna podoba CSD v medijih
- Negativna podoba CSD v javnosti
- Negativna podoba CSD nasploh
- Nepoznavanje CSD s strani javnosti

Ostalo

- Pogoji opravljenega magisterija za zaposlitev na CSD
- Slabe izkušnje mentorice
- Delo na neželenem področju dela
- Premalo pridobljenega znanja o CSD na fakulteti
- Negativen odnos uporabnikov do socialnih delavcev