Univerza v Ljubljani

Fakulteta za socialno delo

Julija Štumberger

Duševno zdravje mladih v obdobju prehoda iz izobraževalnega sistema v delovno okolje

Magistrsko delo

Ljubljana, 2025

Univerza v Ljubljani

Fakulteta za socialno delo

Julija Štumberger

Duševno zdravje mladih v obdobju prehoda iz izobraževalnega sistema v delovno okolje

Magistrsko delo

Mentorica: izr. prof. dr. Liljana Rihter

Ljubljana, 2025

Zahvala

Zahvaljujem se mentorici izr. prof. dr. Liljani Rihter za strokovno pomoč in hitro odzivnost.

Zahvaljujem se tudi vsem sogovornikom za sodelovanje pri izvedbi intervjujev.

Hvala tudi Javnemu štipendijskemu, razvojnemu, invalidskemu in preživninskemu skladu RS za dodeljeno štipendijo.

Prav tako se zahvaljujem družini in partnerju za podporo ter spodbudne besede.

Nenazadnje se zahvaljujem vsem prijateljicam, zaradi katerih je moj študij bil poln čudovitih in nepozabnih trenutkov.

PODATKI O DIPLOMSKEM DELU

Ime in priimek: Julija Štumberger

Naslov diplomske naloge: Duševno zdravje mladih v obdobju prehoda iz izobraževalnega sistema v delovno okolje

Kraj: Ljubljana **Leto:** 2025

Mentorica: izr. prof. dr. Liljana Rihter

Število strani: 100 Število prilog: 4

Povzetek: V magistrskem delu sem raziskovala duševno zdravje mladih v času prehoda iz izobraževalnega sistema v delovno okolje. V teoretičnem delu sem pisala o mladosti in identiteti, o spremembah in soočanju z njimi, o duševnem zdravju in dejavnikih, ki vplivajo nanj, o prehodu iz šolanja v zaposlitev ter nenazadnje o socialnem delu kot podpori mladim. V okviru raziskave sem oblikovala štiri raziskovalna vprašanja, ki so se osredotočala na pripravo mladih na prehod iz izobraževanja v zaposlitev, vrste dejavnikov, ki vplivajo na duševno zdravje mladih v prehodnem obdobju, podporo socialne mreže in vlogo socialnega dela pri podpori mladim v tem prehodu. Izvedena raziskava je kvalitativna, za pridobivanje podatkov sem uporabila delno standardiziran intervju, ki sem ga opravila z majhnim, neslučajnostnim in priložnostnim vzorcem desetih mladih oseb. Pridobljene podatke sem zapisala v obliki vprašanj in odgovorov, jih označila ter kvalitativno analizirala tako, da sem najprej določila enote kodiranja, jim pripisala pojme ter jih razvrstila po temah in kategorijah. Odprtemu kodiranju je sledilo še osno kodiranje, ki mi je omogočilo bolj pregledno razporeditev vsebine. Ugotovila sem, da mladi ob vstopu na trg dela potrebujejo različna znanja in veščine, še posebej zaradi srečevanja z morebitnimi ovirami, kot je pomanjkanje delovnih izkušenj. Ob tem jih spremljajo različna čustva in občutja, ki so lahko pozitivna ali negativna. Mladi podporo pogosto pridobivajo s strani neformalne socialne mreže (družina, partner, prijatelji), redkeje se obrnejo na strokovne delavce. Kljub temu so mladi v intervjujih poudarili potrebo po zgodnji pripravi na prehod v zaposlitev že v šolskem okolju ter po mentorstvu na delovnem mestu. Prehod spremljajo tudi številne spremembe (npr. prilagoditev na novo dnevno rutino), ki lahko vplivajo na duševno zdravje mladih, prav tako pa nanj vplivajo tudi drugi dejavniki, kot so pritiski staršev in družbena pričakovanja. V tem prehodnem obdobju ima zato socialno delo pomembno vlogo, saj deluje kot vir podpore pri premagovanju izzivov prehoda, vir usmerjanja in vir krepitve moči.

Ključne besede: mladi ljudje, mladost, prehodno obdobje, šolsko okolje, trg dela, življenjske spremembe, duševno zdravje, podpora, socialno delo

Title: Mental health of young people during the transition from the educational system to the work environment

Summary: In my master's thesis, I explored the mental health of young people during the transition from the educational system to the labor market. In the theoretical part, I addressed topics such as youth and identity, changes and coping mechanisms, mental health and its influencing factors, the transition from schooling to employment and finally, social work as a form of support for young people. As part of the research, I formulated four research questions focusing on young people's preparation for the transition from education to employment, the types of factors affecting their mental health during this period, the support provided by their social networks and the role of social work in supporting youth during this transition. The research was qualitative, I used a partially standardized interview to collect data, conducted with a small, non-random and convenience sample of ten young individuals. The collected data was recorded in a question-and-answer format, coded and qualitatively analyzed by first identifying coding units, assigning them concepts and classified them into themes nad categories. Open coding was followed by axial coding which enabled clearer organization of the content. The study found that young people need various knowledge and skills when entering the labor market, especially due to challenges such as a lack of work experience. They experience a range of emotions during this time, both positive and negative. Young people often receive support from their non-formal social networks (family, partner, friends) and less frequently seek help from professionals. Nonetheless, the interviewees emphasized the need for early preparation for employment transition already in the school environment and the need for mentoring at the workplace. The transition is accompanied by many changes (e.g., adapting to a new daily routine), which can affect young people's mental health. Other factors such as parental pressure and societal expectations also have an impact. Therefore, social work plays an important role during this transitional period, acting as a source of support in overcoming transition challenges, a guide and a source of empowerment.

Key words: young people, youth, transitional period, school environmetn, labor market, life changes, mental health, support, social work

KAZALO VSEBINE

1. TEORETIČNI DEL 1
1. 1 Mladost in identiteta 1
1. 2 Spremembe in soočanje z njimi 4
1. 3 Duševno zdravje in dejavniki, ki vplivajo nanj 9
1. 4 Prehod iz izobraževalnega sistema v delovno okolje 13
1. 5 Socialno delo kot podpora mladim 16
2. FORMULACIJA PROBLEMA 22
3. METODOLOGIJA 23
3.1 Vrsta raziskave 23
3.2 Merski instrument in viri podatkov 23
3.3 Populacija in vzorec 23
3.4 Zbiranje podatkov 24
3.5 Analiza podatkov 24
4. REZULTATI 25
4.1 Priprava na delo 25
5. RAZPRAVA 49
6. SKLEPI 56
7. PREDLOGI 59
8. LITERATURA 61
9. PRILOGE 71
9.1 Priloga A: Smernice za intervju 71
9.2 Priloga B: Primer intervjuja 73
9.3 Priloga C: Primer odprtega kodiranja 78
9.4 Priloga D: Osno kodiranje 86

KAZALO SHEM

Shema 4.1 48

1. TEORETIČNI DEL

1. 1 Mladost in identiteta

Prehod v odraslost, z drugimi besedami mladost, obsega obdobje med 18. in 29. letom starosti (Arnett, 2000a). Mladost predstavlja obdobje, v katerem posameznik ni več otrok, vendar še ni priznan kot odrasla oseba. Zaradi te prehodnosti med otroštvom in odraslostjo, ki sta jasno definirani življenjski fazi, je mladost pogosto označena kot nestabilno in ambivalentno obdobje, ki zahteva posebno pozornost in nadzor s strani odraslih (Ule in Kuhar, 2002, str. 9–10). Mladi se na prehodu v odraslost ne opredeljujejo več za mladostnike, prav tako pa se ne opredeljujejo za odrasle, saj izpolnjujejo le nekatere od kriterijev za odraslost (Zupančič in Sirsch, 2018).

Mladost je v osnovi psihofizični proces odraščanja, ki ni odvisen zgolj od fizične rasti in starosti, temveč predvsem od preizkusa zrelosti posameznikov. Prav ta razlika med telesno zrelostjo in osebnostno-socialno zrelostjo je ključna za oblikovanje mladosti kot posebnega življenjskega obdobja med otroštvom in odraslostjo (Ule in Miheljak, 1995, str. 13). Mladost je družbeno oblikovano življenjsko obdobje prehoda posameznika iz otroštva v odraslost, ki ne zadeva le posameznika temveč tudi skupnost, saj združuje mlade v generacijsko socialno enoto – mladino. Ta faza omogoča mladim primerjavo in izmenjavo izkušenj ter tudi posploševanje kulturnih vzorcev, ki vplivajo na razvoj osebne in socialne identitete, pomembne za njihovo delovanje in participacijo v družbi (Ule in Miheljak, 1995, str. 35). Ule in Kuhar (2002, str. 30) poudarjata, da je mladost prehodna faza, kjer so življenjske vloge in identitete posameznikov nejasne. To obdobje prinaša številne priložnosti in možnosti, vendar tudi številne izzive in ovire. Saksida (2008) opredeli mladost kot obdobje v posameznikovem življenju, kjer posameznik oblikuje svojo identiteto ter postane avtonomna oseba.

Goffman (1981) opisuje, da osebna identiteta predstavlja edinstvenost posameznika, saj ga njegove značilnosti opredeljujejo kot edinstveno osebo. Ta identiteta vključuje elemente, kot so na primer način komunikacije, oblačenja, frizura in podobno. Vendar pa osebna identiteta ne bi obstajala brez socialne identitete, saj se oblikuje v primerjavi z drugimi ljudmi, torej skozi socialno identiteto. Avtor pojasnjuje, da je celotna identiteta torej sestavljena iz osebne identitete, ki izhaja iz identifikacije s samim seboj, ter iz socialne identitete, ki temelji na diferenciaciji od drugih. Vec (2007, str. 80–81) pri tem poudarja, da si lahko socialno identiteto razlagamo tudi kot skupek značilnosti in oznak, ki jih posameznik ponotranji skozi svoje

družbene vloge. Slednje so ključne za posameznikovo delovanje v različnih socialnih situacijah ter vplivajo na to, kako posameznik vidi samega sebe in kako se odziva na druge.

Ule (2000) opredeli osebno identiteto kot edinstvenost posameznika, saj vsak posameznik oblikuje in vzdržuje svojo samopodobo, socialno identiteto pa opredeli kot posameznika v vlogi socialnega akterja, ki ga prepoznamo v določenem družbenem kontekstu. Socialna identiteta ni odvisna samo od posameznika, temveč tudi od skupine, s katero se identificira. Avtorica prav tako poudarja, da si življenje težko predstavljamo brez iskanja odgovorov na temeljna vprašanja – kdo smo mi in kdo so drugi. Ti dve vprašanji sta ključni za vsakega posameznika. Pojem identitete pa ne vključuje le vprašanj o identiteti posameznika, temveč se odpira tudi na drugih področjih, kot so politika, trženje in podobno.

Kot opisuje Paul Verhaeghe (2016, str. 15–20), je oblikovanje identitete nenehen proces, ki se nikoli ne zaključi. Oblikuje se skozi sprejemanje sporočil iz okolice in njegov odziv nanje. Odgovor na vprašanje, kdo smo, je torej odvisen od interakcije z drugimi in širšo družbo. Čeprav se identiteta s časom utrjuje, tako da pri petdesetih letih spremembe v identiteti običajno niso več velike ali dramatične, to ni univerzalno pravilo. Nepredvidljivi dogodki, kot sta na primer bolezen ali nesreča, lahko povzročijo globoke in radikalne spremembe v identiteti posameznika.

Identiteta torej ni nekaj, kar bi posameznik osvojil le enkrat na določeni stopnji v razvoju, pač pa se (pre)oblikuje v življenjskem procesu. Če želi posameznik odkriti kdo je, se mora izkusiti v različnih vlogah in se ob tem spraševati, katera mu ustreza. Zelo pomembno vlogo v razvoju identitete ima povezovanje s pomembnimi osebami, vlogami in nalogami, slednje izkušnje pa se morajo združevati v smiselno in enkratno celoto (Umek in Zupančič, 2009, str. 573). Najbolj pomembno obdobje za oblikovanje identitete je mladostništvo, saj takrat posameznik prepoznava lastne telesne in psihološke spremembe, ki jih integrira v identiteto jaza (Umek in Zupančič, 2009, str. 574).

Pri raziskovanju lastne identitete ima pomembno vlogo tudi družina, ki je osnovni prostor za oblikovanje identitetnih temeljev. Pomen in vloge ključnih dogajanj v družinski skupini, kot so hierarhija, vzgojni slogi, komunikacija, ter reševanje konfliktov, so pomembni dejavniki pri oblikovanju stabilne in zdrave identitete, zlasti v obdobju mladostništva, ko se posameznik začne ločevati od staršev in išče svojo avtonomijo. Omenjeni elementi znotraj družine (hierarhija, vzgojni slogi, komunikacija, reševanje konfliktov, pogajanja…) so medsebojno povezani in vplivajo na to, kako mlad človek razvija svojo samopodobo, svoje vrednote in

odnose do drugih, kar je temelj za oblikovanje zdrave in stabilne identitete (Gomezel in Kobolt, 2012, str. 323–350).

Mladost je obdobje, ko posamezniki raziskujejo, kdo so, pri tem pa so pod vplivom različnih virov, kot so mediji, vrstniki, izobraževalni sistem, sistem zaposlovanja, kulturne norme (Ule in Kuhar, 2003b). Skozi vključevanje v te sfere se razvijeta identiteta mladih in (ne)stabilnost njihovega življenjskega poteka. Mladi se soočajo s številnimi prelomnimi trenutki, kot sta npr. iskanje prve zaposlitve ali selitev od doma, kar močno vpliva na njihovo občutenje stabilnosti in identitete. Pogosto so zaradi skrbi za prihodnost pod velikim pritiskom, da dosežejo čim višjo izobrazbo ter se izkažejo z dosežki v prostem času, na primer v športu, medijih ter na področju osebnostnih in socialnih kompetenc. Soočajo se s konfliktnimi občutki med lastnimi željami, sanjami ali ambicijami ter omejitvami, ki jih prinaša realnost. Družina, prijatelji in širša družba pogosto postavljajo pričakovanja glede vedenja, karierne poti ali življenjskega sloga, kar povzroča pritisk na mlade, da izpolnijo ta pričakovanja, tudi če niso skladna z njihovimi lastnimi željami (Kuhar, 2014, str. 213–218).

Pri posameznikih se v obdobju oblikovanja identitete lahko na zelo izrazit ali pa bolj miren način pojavi tudi identitetna kriza. V tem procesu se posameznik ponovno sooči oziroma sreča z nerešenimi konflikti iz primarne družine in zgodnjega otroštva, ter se z njimi spopada na bolj zreli ravni. Če ta izziv premaga, preide v odraslost kot psihološko zrela osebnost, v nasprotnem primeru pa lahko razvije izkrivljeno samopodobo, ki vodi v identitetno zmedo (Kobal, 2000, str. 66).

Kriza identitete je stanje, v katerem posameznik doživlja zmedo ali negotovost glede svoje osebne identitete, pogosto zaradi pomembnih življenjskih sprememb, kot so prehod iz šole v delovno okolje, soočanje z različnimi življenjskimi izzivi itd. Krizo identitete povzroča posameznikovo nihanje med željami in subjektivno podobo o sebi na eni strani, ter pričakovanji in zahtevami okolice (družbe) na drugi strani, ki vsiljujejo posamezniku drugačno, zaželeno podobo o sebi (Ule, 1988, str. 5). Pojav identitetne krize je v adolescenci še posebej izrazit, saj se posameznik pripravlja na prevzemanje družbenih in delovnih obveznosti. Kriza identitete v tem obdobju je povezana tudi z večjo družbeno krizo, saj sodobna družba ne omogoča polne in priznane individualnosti, ki jo posameznik išče (Ule, 1988, str. 6–7).

Pozitivna rešitev identitetne krize zahteva sprejemanje samega sebe in razvoj ustrezne samopodobe, pomembno pa je tudi, da drugi posamezniki sprejmejo osebo v njenem iskanju identitete, ji priznajo njene dosežke ter ji nudijo podporo pri njenem vključevanju v širšo

družbeno skupnost. To priznanje in sprejemanje s strani drugih je ključno za razvoj posameznika, saj omogoča, da se posameznik počuti potrjenega v svojih prizadevanjih in odločitvah, kar pa pospeši proces integracije v družbene strukture in krepi njegov občutek vrednosti in pripadnosti (Ule in Kuhar, 2003a, str. 28–31).

Z razvojem identitete in avtonomije lahko mlad človek nadzoruje in usmerja svoje misli, čustva in vedenja v skladu s svojimi vrednotami. Pomembno je upoštevanje različnih vrednostnih sistemov, ki jih mladi ljudje razvijajo v skladu z njihovim razvojnim obdobjem, ter izogibanje omejevanja njihovega odločanja zgolj na normativne perspektive odraslih, saj se ustvarijo priložnosti za boljše obvladovanje impulzov, večje samospoštovanje in večjo avtonomijo pri sprejemanju odločitev. Za dosego pozitivnih izidov v adolescenci je ključnega pomena razvijanje pozitivnih osebnih in socialnih identitet, saj te identitete posameznikom omogočajo, da se usmerjajo k zdravim, konstruktivnim in prosocialnim vedenjem (Pfeifer in Berkman, 2018, str. 162).

1. 2 Spremembe in soočanje z njimi

Prehod v odraslost je obdobje, kjer lahko mladi usmerjajo svoje življenje v želeni smeri, preden prevzamejo številne obveznosti, značilne za odraslo življenje. Ta življenjska faza je pogosto zaznamovana z visokimi pričakovanji, ki so deloma posledica omejenih izkušenj z dolgoročnimi obveznostmi, kot so na primer partnerski odnosi, starševstvo ali stalna zaposlitev. Ko se mladi začnejo soočati z zahtevami realnega sveta, lahko pride do razkoraka med njihovimi pričakovanji in dejanskimi izkušnjami, kar pogosto vodi v prilagoditvene izzive (Arnett, 2000b, str. 267–286).

Obdobje prehoda v odraslost je zaznamovano z intenzivnim oblikovanjem identitete, osamosvajanjem od izvorne družine, občutkom številnih možnosti za osebni razvoj v prihodnosti in demografsko nestabilnostjo, ki označuje prehodno in pogosto fluidno naravo življenjskih okoliščin mladih. Na podlagi teh značilnosti lahko sklepamo, da se v tem obdobju spreminja osebnost mladih, ki jo je mogoče obravnavati na različnih ravneh in področjih. Slednji zajemajo široke kategorije lastnosti, po katerih se ljudje razlikujejo, kot so osebnostne poteze, motivi, vrednote, sposobnosti in življenjske zgodbe (Roberts in Wood, 2006).

Glavno merilo prehoda v odraslost pri mladih postaja samozadostnost, sposobnost samostojne skrbi zase in neodvisno izbiranje in sprejemanje odločitev v kontekstu številnih možnosti, ki so

na voljo (Arnett in Tanner, 2006, str. 117–134). Na eni strani postajajo posamezniki v prehodu v odraslost vse bolj čustveno vrednotno in materialno neodvisni od staršev, na drugi strani pa še ne prevzemajo vseh odgovornosti in obveznosti, ki so značilne za odraslega posameznika (Zupančič, 2004, str. 511–524).

Pri spremembah v prehodu v odraslost je pomembno poudariti heterogenost mladih, ki se kaže v individualnih razlikah, načinu življenja in življenjskih okoliščinah. Nestabilnost, s katero se soočajo mladi, pomembno vpliva na njihove izkušnje in razvoj. V tem obdobju opazimo številne razlike, saj nekateri mladi še vedno nadaljujejo izobraževanje, drugi so že zaposleni, tretji so brez zaposlitve; nekateri imajo stalnega partnerja in otroke, medtem ko drugi še vedno živijo s starši. Vse te razlike vplivajo na njihove življenjske poti, kar ima tudi neposreden vpliv na njihovo duševno zdravje, torej na čustveno blagostanje, vedenjske vzorce, navade, vrednote itd. Ta raznolikost je v veliki meri odraz osebne svobode, ki jo mladi posamezniki doživljajo v tem obdobju, saj je družbeni nadzor v tem času razmeroma nizek, kar omogoča večjo fleksibilnost in izbiro. Prav tako ni strogih norm ali pričakovanj glede tega, kako naj bi se posamezniki obnašali v tem življenjskem obdobju, kar omogoča različne poti in izkušnje. Ta svoboda izbire in odsotnost jasno začrtanih smernic še dodatno poudarjata heterogenost mladih na prehodu v odraslost. Večplastnost mladih se kaže tudi pri soočanju z življenjskimi spremembami, kjer sta ključnega pomena osebna odpornost in prilagodljivost. Slednja omogočata hitro okrevanje po stresnih situacijah, zmanjšanje negativnih vplivov, prilagajanje novim okoliščinam in iskanje rešitev (Arnett, 2006, str. 3–19).

Prehodno obdobje iz mladostništva v odraslost prinaša številne spremembe, ki zahtevajo prilagoditev in soočanje z novimi izzivi. Razvojne naloge v tem času vključujejo prilagajanje na telesne in čustvene spremembe, psihološko osamosvajanje od staršev ter oblikovanje osebnostne identitete, ki predstavlja temelj za samostojno življenje. Pomembno je tudi prevzemanje odgovornosti za lastna dejanja ter preoblikovanje vrstniških in prijateljskih odnosov, ki pogosto postajajo bolj zreli in usmerjeni v vzpostavljanje tesnejših partnerskih vezi. Hkrati se mladi soočajo z oblikovanjem družbene in spolne vloge ter se pripravljajo na poklicno delo, kar zahteva pridobivanje novih znanj in veščin, vključno s spretnostmi pri uporabi informacijske tehnologije. To obdobje vključuje tudi oblikovanje vrednot in ekonomsko osamosvajanje, pri čemer je pomemben razvoj družbeno odgovornega vedenja ter aktivnega sodelovanja v družbi. Soočenje z vsemi temi spremembami je ključnega pomena za uspešen prehod v odraslo in samostojno življenje (Marjanovič Umek in Zupančič, 2020).

Kot omenja Arnett (2004), postajajo posamezniki v prehodu v odraslost manj egocentrični kot v obdobju mladostništva, kar se kaže predvsem v njihovem odnosu do drugih, še posebej do staršev. V večji meri so sposobni upoštevati perspektivo drugih, se vživeti v njihov položaj ter izkazovati večjo strpnost do drugačnosti. Starše vse pogosteje dojemajo kot celostne posameznike za različnimi vlogami in lastno osebnostjo, ne le skozi prizmo njihove starševske vloge. Kljub temu je to obdobje zaznamovano z določeno stopnjo samoosredotočenosti, saj mladi v prehodu v odraslost običajno nimajo veliko socialnih obveznosti ali dolžnosti do drugih. Prav ta odsotnost obveznosti jim omogoča občutek osebne svobode, ki ga dojemajo kot priložnost, da živijo po lastnih željah, brez potrebe, da bi odgovarjali komur koli. To življenjsko obdobje pogosto razumejo kot čas raziskovanja in preizkušanja novih izkušenj, saj menijo, da bodo kasneje, z vstopom v odraslost in sprejetjem številnih odgovornosti, te možnosti bistveno omejene.

Kahn in Antonucci (1980) ugotavljata, da se posameznikov socialni konvoj pogosto spreminja v času večjih življenjskih prelomnic, kot so preselitev, zamenjava delovnega okolja, prehod iz srednje šole na fakulteto ali iz fakultete v zaposlitev. Prehod v odraslost predstavlja pomemben trenutek preobrata v socialnih odnosih in mreži posameznika, saj se spremenijo tako socialne dinamike kot tudi načini iskanja podpore, kar ima lahko pomemben vpliv na duševno zdravje mladih v tem obdobju.

V prehodnem obdobju se pojavijo tudi spremembe v spoznavnih in sociokognitivnih sposobnostih mladih ljudi, ki pomembno vplivajo na njihovo dojemanje sebe. Postopoma razvijajo celovitejšo, bolj organizirano in skladno samopodobo, kar predstavlja temelj za oblikovanje enkratne osebnostne identitete (Marjanovič Umek in Zupančič, 2020, str. 744).

V obdobju adolescence prihaja do številnih sprememb tudi na področju navezanosti. Čustvene in kognitivne spremembe v tem času vodijo k ponovnemu oblikovanju že vzpostavljenih čustvenih vezi, kot so odnosi z družino in starši, ter k iskanju novih navezanosti, kot so prijateljstva, prvi ljubezenski odnosi in razmerja (Ule, 2008, str. 76).

Posamezniki med prehodom v odraslost navezujejo stike z osebami zunaj družinskega kroga, pri čemer ostajajo družinski odnosi še vedno pomemben del njihovega življenja (Crocetti in Meeus, 2014). Socialna opora staršev igra ključno vlogo pri partnerskih odnosih mladih v obdobju prehoda v odraslost. Večja opora staršev se povezuje v večjim vlaganjem mladih v partnerske odnose, višjo zavezanostjo ter večjim zadovoljstvom v teh odnosih (Rodrigues idr., 2017). Poleg tega ima socialna opora družine ključno vlogo pri tem, da mladi uspešno preidejo

iz srednje šole na fakulteto (Taylor idr., 2014). Družinski odnosi ostanejo pomembni tudi v tem življenjskem obdobju, saj mladi pri starših in sorojencih še vedno iščejo določeno mero podpore (Umemura idr., 2017). Starši imajo hkrati ključno vlogo pri oblikovanju posameznikove identitete (Crocetti in Meeus, 2014) ter vplivajo na vedenje in odzive mladih v romantičnih odnosih (Rodrigues idr., 2017).

V odnosih s sorojenci se ne glede na spol ali starost zmanjšata tekmovalnost in konfliktnost, prav tako pa se zmanjša čas, ki ga preživijo skupaj. Hkrati se poveča naklonjenost in čustvena izmenjava. Mladi na prehodu v odraslost sorojence v izvajanje različnih aktivnosti vključujejo manj, pri čemer postane odnos s sorojenci, v primerjavi z mladostništvom, bolj neodvisen od odnosa s starši (Scharf idr., 2005). Kot omenjata Crocetti in Meeus (2014), ostaja odnos mladih s starši pozitiven, vendar se preoblikuje v smeri večje recipročnosti. Avtorja poudarjata, da starši v obdobju prehoda v odraslost pomembneje vplivajo na oblikovanje identitete posameznika kot prijatelji.

Socialna opora je ključni dejavnik blagostanja mladih odraslih, saj se izguba prijateljstev in nezadovoljstvo s prejeto oporo povezujeta z višjo stopnjo depresivnosti (Martinez-Hernaez idr., 2016). Mladi na prehodu v odraslost pri 18-ih letih iščejo največ opore pri najboljših prijateljih, pri 21-ih letih pa postane glavni vir podpore partner (Szwedo idr., 2017). V prehodu iz srednje šole na fakulteto postanejo mladi bolj selektivni pri izbiri prijateljstev, pri čemer prednost dajejo manjšemu številu kakovostnih odnosov, medtem ko pomen pripadnosti vrstniški skupini upada. Prijatelji v tem obdobju predstavljajo zaupne osebe, s katerimi lahko delijo pomembne življenjske izkušnje (Crocetti in Meeus, 2014). Čeprav mladi ob prehodu na fakulteto pogosto zmanjšajo število prijateljstev (Crocetti in Meeus, 2014), socialna opora prijateljev ostaja pomembna za uspešen prehod (Taylor idr., 2014).

Znotraj dinamike prehodov mladih med različnimi statusi in situacijami ostaja eden najzahtevnejših in ključnih prehodov prav prehod iz šolanja (izobraževanja) v svet dela, to je v bolj ali manj stabilne zaposlitve. Uspešen prehod v bolj ali manj stabilno zaposlitev je bistven, saj mladim omogoča, da postanejo enakopravni člani družbe. Zaposlitev jim zagotavlja socialno-ekonomsko neodvisnost ter ustvarja možnost za dolgoročno načrtovanje življenja, vključno s kariero, družino, bivalnimi pogoji in drugimi življenjskimi cilji. Dokler se mladi ekonomsko ne osamosvojijo, kar je v sodobni družbi večinoma dosegljivo le prek zaposlitve ali samozaposlitve, ostajajo v določeni meri odvisni od svoje izvorne družine in širše družbe, kar podaljšuje obdobje prehoda v odraslost. Za dijake in predvsem za študente je značilno, da že

med izobraževanjem občasno vstopajo na trg dela, bodisi prek delovne prakse, usposabljanj ali začasnih del. Kljub izkušnjam, ki jih pridobijo z opravljanjem teh začasnih del, pa je prehod v stabilno in trajno zaposlitev po končanem šolanju pogosto zahteven (Trbanc, 2005, str. 161–162). Marca 2025 je bila stopnja registrirane brezposelnosti med mladimi v Sloveniji, starimi od 15 do 29 let, 20,5 %. To predstavlja približno 9400 oseb, prijavljenih kot brezposelnih na Zavodu RS za zaposlovanje (Zavod RS za zaposlovanje, b.d.).

Mladi, ki šele vstopajo na trg delovne sile, so bolj izpostavljeni vplivom novih zaposlitvenih vzorcev, pomanjkanju delovnih mest in gospodarskim recesijam kot tisti, ki so na trgu že dalj časa. Struktura zaposlitvenih možnosti se je močno spremenila, pri čemer so manj varne oblike zaposlitev, kot so zaposlitve za krajši delovni čas in zaposlitve za določen čas, postale vse pogostejše. Nestabilne in netrajne zaposlitve med mladimi lahko privedejo do številnih družbenih in socialnih posledic. Strokovnjaki opozarjajo, da podzaposlenost pri določenih skupinah mladih predstavlja tveganje za dolgotrajno nizko stopnjo udeleženosti v zaposlitvi. Takšni vzorci lahko pogosto povzročijo obdobja brezposelnosti, ki se lahko nadaljujejo skozi celotno delovno kariero, kar povečuje tveganje za marginalizacijo in socialno izključenost teh skupin (Ule, 2008, str. 215). Sodobno življenje zahteva precejšnja finančna sredstva, zaradi česar je iskanje dobro plačanega dela za študente pogosto velik izziv, še posebej ob visokih stopnjah brezposelnosti. Čeprav je mlajši odrasli psihološko dovolj zrel, da ima lastno stanovanje, finančno neodvisnost in življenjski slog brez starševske podpore, je realnost pogosto drugačna. Mladi odrasli so pogosto dlje odvisni od staršev, kot bi si želeli, saj finančne razmere tega ne omogočajo. Ko mlajši odrasli začne služiti svoj denar in pridobivati večjo samostojnost, to ne pomeni, da želi prekiniti stike s starši, jih manj ceniti ali ne potrebuje njihove podpore. Proces osamosvajanja, v katerem želi mladi posameznik postati neodvisen odrasel in hkrati ohraniti dobre odnose s starši, je normalen del razvoja. Prehod v zaposlitev pa ne prinaša le večje finančne neodvisnosti, temveč tudi številna spremembe, ki vplivajo tako na mladega človeka kot na dinamiko v njegovi družini (Braconnier, 2001, str. 485).

Na čustvenem področju prehod v zaposlitev pogosto spremljajo občutki stresa in negotovosti. Mladi se soočajo s pritiskom iskanja zaposlitve, izpolnjevanja pričakovanj delodajalcev ter negotovostjo glede prihodnosti in njihove dolgoročne kariere. Vendar pa lahko uspešen prehod v svet dela prinese tudi pozitivne čustvene izkušnje, kot so občutek dosežka, povečana samozavest in neodvisnost. Uspešna vključitev v delovno okolje pogosto mladim daje občutek ponosa in osebnega napredka, kar ima pomemben vpliv na njihovo samopodobo (Gillespie idr., 2015).

Ko se mladi soočajo s številnimi spremembami in izzivi, se poslužujejo različnih mehanizmov soočanja, ki jim pomagajo pri prilagajanju novim okoliščinam ter učinkovitem obvladovanju stresnih situacij. Vendar pa soočanje ni zgolj enostaven proces, temveč deluje na več ravneh in v različnih časovnih okvirih. Vključuje fiziološke, čustvene in socialne procese, ter tudi širše družbene kontekste, v katerih se odvija (Zimmer-Gembeck in Kinner, 2011). Mehanizmi soočanja so ključni za njihovo osebno rast, krepitev odpornosti ter uspešno soočanja z zahtevami, ki jih prinaša prehod v odraslost. Pomembno vlogo pri soočanju z izzivi igra uporaba podpornih sistemov, kot so družina in prijatelji, pomembne so tudi kognitivne strategije, kot sta na primer obvladovanje stresa in reševanje problemov, pomembno je tudi iskanje novih znanj in izkušenj, ter nenazadnje lahko dodatno oporo mladim nudijo tudi svetovalne storitve, kot je pomoč socialnih delavcev, psihologov in drugih (Schulenberg in Zarrett, 2006).

1. 3 Duševno zdravje in dejavniki, ki vplivajo nanj

Duševno zdravje je opredeljeno kot stanje dobrega počutja, v katerem posameznik razvija in izraža svoje sposobnosti, se uspešno spoprijema z vsakodnevnimi obremenitvami, učinkovito opravlja svoje delo ter prispeva k skupnosti, v kateri živi. Duševno zdravje je definirano tudi kot pozitiven odnos do sebe in drugih, uspešno soočanje z izzivi, pozitivna samopodoba, visoko samospoštovanje, občutek moči, optimizem ter sposobnost spoprijemanja s težavami (World health organization, 2018). Pilgrim (2020, str. 3) opozarja, da lahko duševno zdravje razumemo kot izraz za psihološko dobrobit v pozitivnem smislu ali kot njegovo nasprotje, ko govorimo o težavah v duševnem zdravju.

Duševno zdravje, duševne težave in motnje težko razumemo kot enoznačno stanje, saj se določene težave in slabo počutje pojavljajo pri mnogih posameznikih. Mnogi strokovnjaki zato duševno zdravje opredeljujejo kot kontinuum, po katerem se duševno zdravje razume kot nekaj spremenljivega na kontinuumu od pozitivnega k negativnemu oz. obratno. Na eni strani kontinuuma je pozitivno duševno zdravje, sledijo težave z duševnim zdravjem, na drugem koncu kontinuuma pa so duševne motnje (NIJZ, 2018, str. 19).

Duševno zdravje ima ključno vlogo v posameznikovem življenju, saj vpliva na njegovo sposobnost soočanja z izzivi in prilagajanje na spremembe. Ena izmed najbolj zahtevnih in prelomnih življenjskih faz je prehod iz mladostništva v odraslost, ki zahteva sprejemanje novih odgovornosti ter prilagajanja na družbena pričakovanja. V tem obdobju duševno zdravje

pomembno določa, kako uspešno se bo posameznik spopadel s spremembami ter vzpostavil stabilno in zadovoljno odraslo življenje. Raziskave kažejo, da je to obdobje zaznamovano z večjim tveganjem za pojav duševnih težav, kot so anksioznost, depresija in druge motnje. Pomanjkanje ustrezne podpore in strategij spoprijemanja lahko vodi v kroničnost teh težav ter negativno vpliva na posameznikovo delovanje v odraslosti (Masten, 2017, str. 95–101).

Prehod v odraslost od mladih ljudi zahteva prilagajanje na pomembne spremembe v socialnih vlogah, vedenju ter sprejemanje odgovornosti, ki jih od njih pričakuje širša družba. Naloge in obveznosti, s katerimi se srečajo v tem obdobju, so namenjene pripravi na izzive zgodnje odraslosti. Nezmožnost prevzema teh vlog lahko vodi v negativne razvojne posledice in upad duševnega zdravja. Medtem ko so nekateri izzivi predvidljivi, so drugi specifični za vsakega posameznika in nanj vplivajo na edinstven način. Prehod mladih ljudi v odraslost je zaznamovan z vrsto sodobnih izzivov in izkušenj, s katerimi se srečujejo. V tem obdobju morajo usmerjati svoje delovanje skozi številne spremembe, ki so specifične za to razvojno fazo. Ključni izzivi vključujejo dosego finančne in stanovanjske neodvisnosti, vzpostavitev stabilnih intimnih odnosov ter iskanje dolgoročne zaposlitve. Ta prehod predstavlja pomembno in pogosto tvegano obdobje, katerega uspešnost vpliva na posameznikovo zadovoljstvo z življenjem, duševno zdravje in sposobnost medosebnega sobivanja. Neuspeh v tem prehodu lahko privede do težav, kot so anksioznost, depresija ali zloraba substanc (Cleveland in Goldstein, 2019, str. 301–304). Lavrič in Deželan (2011) opozarjata, da mlade glede prihodnosti najbolj skrbi pomanjkanje finančnih sredstev, ekološki problemi ter izzivi glede izobrazbe, zaposlitve in iskanja primernega bivalnega prostora.

Na duševno zdravje mladih vplivajo različni varovalni in ogrožajoči dejavniki, kot so osebnostne lastnosti, psihična odpornost, strategije soočanja s težavami, dostopnost in uporaba virov pomoči ter okolje, v katerem odraščajo (Mikuš Kos, 2017). Raziskava, ki so jo izvedli Wille idr. (2008), je pokazala, da so duševne težave pogostejše pri posameznikih, ki so izpostavljeni več tveganim dejavnikom hkrati.

Erzar (2007, str. 54–56) predstavlja tri ključne dejavnike tveganja, ki vplivajo na razvoj duševnih bolezni: biološke, psihosocialne in sociokulturne dejavnike. Biološki dejavniki vključujejo genetsko zasnovo, okužbe, fizične travme, prehrano, hormone in zastrupitve, ki lahko vplivajo na delovanje možganov ter duševno zdravje posameznika. Psihosocialni dejavniki se delijo na psihološke in socialne dejavnike, kjer med psihološke sodijo stres, razpoloženje, osebnost, značaj ter spol, med tem ko socialni dejavniki zajemajo vpliv staršev,

medosebne odnose, socioekonomski status in rasno pripadnost. Sociokulturni dejavniki pa oblikujejo posameznikovo samopodobo in njegov pogled na druge, pri čemer nanj vplivajo širše družbene norme, kulturne vrednote ter pričakovanja, povezana s spolom in rasno pripadnostjo.

Varovalni dejavniki pa so vplivi in okoliščine, ki posameznika ščitijo pred nastankom ali ohranjanjem težav v duševnem zdravju. Delujejo kot zaščitni mehanizmi, saj zmanjšujejo negativne učinke tveganih dejavnikov ter prispevajo k večji odpornosti in boljšemu soočanju z izzivi življenja. Eni izmed varovalnih dejavnikov so socialni konteksti, torej pozitivni odnosi in podporna okolja, kot so odnosi s starši, prijatelji, akademsko okolje in uporaba spletnih medijev (Mikuš Kos, 2017).

Mladim lahko na prehodu v odraslost kakovostni socialni odnosi predstavljajo pomemben zaščitni dejavnik, saj jim pomagajo pri soočanju z izzivi tega razvojnega obdobja, ki pogosto prinaša nestabilnost, življenjske spremembe in druge prelomne izkušnje (Swenson idr., 2008). Kakovostna prijateljstva igrajo ključno vlogo pri dobrem počutju mladih, saj prispevajo k njihovi čustveni in socialni blaginji. Omogočajo socialno integracijo, krepijo občutek lastne vrednosti in, čeprav v manjši meri, tudi intimnost (Khullar idr., 2021).

Čeprav je prijateljstvo običajno pozitivna izkušnja, lahko v določenih primerih negativno vpliva na duševno zdravje mladih. Vedenja in ravnanja prijateljev niso vedno dobronamerna ter lahko povzročijo čustveno bolečino. Eden od takšnih primerov je izdaja zaupanja (Khullar idr., 2021). Raziskava »Friendship instability and depressive symptoms in emerging adulthood« je pokazala, da sta nestabilnost in izguba prijateljstev lahko povezani s stiskami ter slabšim duševnim zdravjem mladih (Lapierre in Poulin, 2020).

Na duševno zdravje mladih pomembno vplivajo družinski dejavniki tveganja, kot so nerazumevanje med staršema, izpostavljenost nasilju, pomanjkanje topline in naklonjenosti, nizki dohodki ter revščina. Po drugi strani pa varovalni dejavniki vključujejo družinsko povezanost, dobro komunikacijo med družinskimi člani, podporne in skrbne starše, harmonične odnose ter varno družinsko okolje (NIJZ, 2018). Družina lahko mlademu človeku nudi pomembno zaščito pred razvojem duševnih motenj, saj mu zagotavlja podporo, ga ščiti pred negativnimi vplivi okolja ter krepi njegovo samozaupanje in vero v lastne zmožnosti (Šelih, 2000).

Tudi izobraževalni sistem vključuje številne varovalne dejavnike, ki prispevajo k dobremu duševnemu zdravju mladih. Med najpomembnejše sodijo šolski uspeh, pozitivni odnosi z vsaj enim učiteljem ter dobra povezanost s sošolci. Poleg tega k zaščitnim dejavnikom spadajo tudi

občutek pripadnosti šoli, prosocialne vrstniške skupine, ambicioznost, odgovornost do drugih, medsebojna podpora, priložnost za uspeh ter njegovo prepoznavanje (Mikuš Kos, 2017). V zadnjih desetletjih se študij po končanem srednješolskem izobraževanju vse pogosteje pojavlja kot pričakovana izbira mladih. Razlog za to lahko pripišemo zgodovinskemu in ekonomskemu razvoju sodobnih visokotehnoloških družb, kjer vedno več poklicev zahteva kompleksna in specializirana znanja. V postmoderni družbi je izobraževanje postalo samoumeven korak, saj višja raven izobrazbe pogosto pomeni boljše karierne priložnosti (Zupančič in Puklek Levpušček, 2018).

Na duševno zdravje mladih pa ima nenazadnje vpliv tudi prehod iz šolskega sistema v delovno okolje, saj je to obdobje, ko se mladi soočajo z novimi izzivi, odgovornostmi in pričakovanji. Ta prehod je lahko za mnoge stresen in zahteven, saj se od mladih pogosto pričakuje, da bodo hitro prilagodili svoje znanje in veščine na delovno okolje. Ob tem se pojavljajo številni dejavniki, ki vplivajo na duševno zdravje, kot so negotovost glede prihodnosti, težave pri iskanju zaposlitve, prilagajanje novim socialnim normam v delovnem okolju in pomanjkanje podpore pri uvajanju v profesionalni svet. Zdravje mladih na tem prehodu je lahko ogroženo zaradi občutkov stresa, anksioznosti ali celo depresije, ki se pojavijo zaradi težav pri iskanju stabilnega zaposlitvenega mesta ali zaradi napetosti v iskanju ravnovesja med delom in osebnim življenjem. Družbeni pritisk, da se hitro prilagodijo odraslemu življenju, pogosto vodi v občutke preobremenjenosti in negotovosti glede svoje prihodnosti (Blustein, 2006). V tem prehodnem obdobju je zato zelo pomembna prisotnost podpornih odraslih oseb, kot so na primer starši ali mentor na delovnem mestu, saj pozitivno vpliva na psihosocialni razvoj mladih in olajšuje prehod v zaposlitev (Ripamonti, 2023). Prav tako so za uspešen prehod na trg dela ključne praktične izkušnje in veščine, ki jih mladi pridobijo na podlagi pedagoških intervencij, kot so delovne prakse in sodelovanje z delodajalci (van der Baan idr., 2025).

NIJZ (2017, str. 5–6) opozarja, da je delo poleg osebnostnih dejavnikov in socialnega okolja eno izmed ključnih področij v življenju posameznika, saj omogoča razvoj in uresničevanje potencialov. Na delovnem mestu preživi posameznik velik del svojega življenja, kar pomeni, da ima ta prostor pomemben vpliv na zdravje in počutje. Če zaposleni občutijo, da so pri delu koristni, potrjeni, podprti s strani sodelavcev in imajo priložnost za izražanje svoje kreativnosti, potem delovno mesto postane pomemben varovalni dejavnik za dobro duševno zdravje. Po drugi strani pa lahko negativni dejavniki na delovnem mestu vplivajo na posameznikovo počutje. Prilagajanje novim vlogam ter obvladovanje povečane odgovornosti in negotovosti pogosto predstavlja pomembno breme za duševno zdravje mladih (Arnett, 2000b, str. 267–286).

Duševno zdravje je neločljivo povezano s splošnim zdravjem, kakovostjo življenja in učinkovitostjo v družbi (Marušič in Temnik, 2009). Predstavlja temelj dobrega počutja in uspešnega delovanja tako posameznika kot skupnosti (Kovess-Masfety idr., 2005). Za ohranjanje dobrega duševnega zdravja je ključno, da se posameznik nauči učinkovito reševati težave in izzive, namesto da se jim izogiba ali jih rešuje na neustrezen način (NIJZ, 2017, str. 14). Ko je duševno zdravje dobro, posameznik lažje uresničuje svoje umske in čustvene sposobnosti ter uspešno deluje na poklicnem, družbenem in zasebnem področju (NIJZ, 2018, str. 18).

1. 4 Prehod iz izobraževalnega sistema v delovno okolje

Na področju mladih je pomembno razumeti širše okoliščine, v katerih odraščajo, ter neizogibne spremembe, s katerimi se soočajo. Mladost predstavlja prehod iz otroštva v odraslost, ki prinaša številne prelomne trenutke, kot so prehod v srednješolsko in nato terciarno izobraževanje, vstop na trg dela, odselitev od staršev, vzpostavljanje partnerskih odnosov in pogosto tudi prvo starševstvo. To obdobje je zato zaznamovano z dinamičnimi spremembami in ključnimi odločitvami, ki pomembno vplivajo na njihovo prihodnost (MSS, 2021, str. 3).

Mladi na prehodu v odraslost danes vstopajo zaposlitev kasneje kot kadarkoli prej. Soočajo se s težavami, ki jih prej ni bilo ali pa niso bile tako očitne, obenem pa opravljajo različna dela, da bi raziskovali svojo ustrezno karierno pot. Dolžina prehoda v odraslost se podaljšuje, kar vpliva na celotno družino. Družina ima še vedno ključno vlogo pri zagotavljanju podpore mladim, vendar se v novih generacijah ta podpora podaljšuje na daljša obdobja, saj je cilj prehod iz primarnih družin v stabilno odraslo identiteto. Ta cilj je bil v preteklosti podoben tudi za prejšnje generacije, a danes je ključni dejavnik čas. Nikoli prej v zgodovini mladi niso potrebovali toliko časa za prehod v odraslost (Goldsmith, 2018, str. 1).

V procesu osamosvajanja mladi nimajo enakih možnosti, saj je tistim z močnim družinskim zaledjem, boljšimi materialnimi pogoji in ugodnejšim družbenim statusom ta pot bistveno lažja kot njihovim vrstnikom iz manj privilegiranih okolij. Takšne neenakosti se odražajo v izobraževalnem sistemu, pri dostopu do zaposlitve in reševanju stanovanjske problematike, kar hkrati vpliva tudi na duševno zdravje mladih. Tisti v slabšem položaju se nenehno soočajo z negotovostmi. Prekarne oblike zaposlitve in nizki prihodki jim pogosto ne omogočajo dostojnega preživetja, kaj šele dolgoročnega načrtovanja življenja. Pri iskanju stanovanjskih

rešitev so postavljeni pred omejene možnosti: nepremičninski krediti so zaradi negotovih prihodkov marsikomu nedostopni in tvegani, najemnine na trgu so visoke, bivanje v prenatrpanih stanovanjih pogosto neustrezno, mnogi pa ostajajo pri starših, večinoma zaradi finančnih razlogov. Poleg teh izzivov mlade dodatno bremenijo tudi globalna vprašanja, kot so podnebne spremembe in naraščajoča družbena neenakost, ki krepijo občutek negotovosti glede prihodnosti (MSS, 2021, str. 4).

Mladi se v prehodnem obdobju pogosto soočajo tudi s težavami pri iskanju zaposlitve. Tudi ko se zaposlijo, so zaradi večje negotovosti delovnih mest bolj ranljivi kot starejši delavci, še posebej v času gospodarskih kriz. Pogosteje se soočajo z manj stabilnimi in negotovimi zaposlitvami, kar vpliva na njihove dolgoročne dohodke. Tisti, ki težje najdejo prvo zaposlitev, v povprečju zaslužijo manj, kot njihovi vrstniki, ki se hitreje zaposlijo (Kahn, 2010). Finančna neodvisnost pa pomeni tudi večjo odgovornost, še posebej, če so prihodki nizki ali če se posameznik ne zna učinkovito spoprijeti z upravljanjem denarja.

Pogosto so mladi izpostavljeni negotovim oblikam zaposlitve, kot so pogodbe za določen čas, honorarna dela in priložnostne zaposlitve. Zaradi tega se znajdejo v nenehnem iskanju dela, kar je zanje izjemno stresno. Ne le da se morajo ves čas dokazovati, temveč tudi nimajo zagotovila, da bo njihov trud poplačan s stabilno zaposlitvijo. Pogosto so preobremenjeni, opravljajo delo, ki ne ustreza njihovi izobrazbi in so slabše plačani kot starejši sodelavci, kar jih postavlja v ranljiv položaj. Poleg tega so mladi še posebej občutljivi na delovno okolje, odnose s sodelavci, tekmovalnost in morebitni mobing. Zaradi negotovosti glede prihodnosti jih skrbi, ali si bodo lahko zagotovili samostojnost, ustvarili družino in si omogočili dostojno življenje. Dolgotrajna negotovost pogosto vodi v izčrpanost, izgorelost ter druge duševne stiske. V takšnih razmerah je ključnega pomena, da delodajalci prepoznajo svojo vlogo mentorjev. Podpora in usmerjanje mladih zaposlenih nista le koristna zanje, temveč prinašata dolgoročne koristi tudi podjetju. Investicija v razvoj in dobro počutje mladih zaposlenih se namreč sčasoma povrne v obliki večje zavzetosti, produktivnosti in lojalnosti (MSS, 2021, str. 12).

V obdobju prehoda iz izobraževalnega sistema v delovno okolje se mladi pogosto soočajo z dodatnimi izzivi, saj so v kapitalističnem in globaliziranem svetu mladi posamezniki pogosto cenejša delovna sila, kar se opravičuje z njihovim pomanjkanjem izkušenj, medtem ko imajo mlade posameznice pri iskanju zaposlitve dodatne ovire zaradi predsodkov o materinstvu. Slednje se v tem obdobju soočajo s stereotipi o njihovi sposobnosti za dolgoročne in stabilne zaposlitve ter strahom pred tem, da bi kmalu zapustile trg dela zaradi družinskih obveznosti.

Negotovost zaposlitve in socialni nadzor podaljšujeta t. i. socialno otroštvo, zaradi česar mladi čutijo manj pritiska, da bi se osamosvojili ali ustvarili družino (Wensveen idr., 2017).

Trbanc (2005, str. 163–164) izpostavlja, da ima mlada delovna sila tako objektivno določljive značilnosti, kot so novo pridobljeno znanje in pomanjkanje izkušenj, kot tudi tako imenovane mehke lastnosti, ki se mladim pogosto pripisujejo, čeprav ne veljajo nujno za vse posameznike v skupini, na primer manjša odgovornost, pripadnost ali nezrelost. Po drugi strani pa mladi pogosto izkazujejo tudi pozitivne lastnosti, kot so večja prilagodljivost na spremembe v delovnem procesu, inovativnost ter pripravljenost sprejemati različne oblike zaposlitve, vključno s pogodbami za določen čas ali manj ugodnimi delovnimi mesti. Kljub tem prednostim pa se mladi zavedajo, da jih po zaključku izobraževanja lahko ogroža brezposelnost, čeprav je, kot omenjata Klanjšak in Lavrič (Klanjšak in Lavrič, 2011, str. 141–142), nekoč veljalo, da višja izobrazba zmanjšuje tveganje brezposelnosti ter da diploma zagotavlja lažji in varnejši prehod na trg.

Prehod iz izobraževanja v zaposlitev bi lahko vsaj delno olajšali z boljšim povezovanjem izobraževalnega sistema s trgom dela. Na to opozarja Mladinski svet Slovenije v dokumentu Izobraževanje mladih (MSS, 2010, str. 65), kjer kot ključno težavo izpostavlja neskladje med povpraševanjem delodajalcev in izobrazbeno strukturo mladih. Vedno več mladih se odloča za nadaljevanje šolanja na terciarni ravni, medtem ko se zanimanje za strokovne in poklicne šole zmanjšuje. Pomanjkanje karierne orientacije v izobraževalnem sistemu dodatno prispeva k temu neskladju, kar posledično zmanjšuje zaposljivost mladih in otežuje njihovo osamosvajanje. To stanje vpliva tudi na podaljševanje študija ter zmanjšuje motivacijo za njegov pravočasen zaključek. K lažjemu prehodu iz šole v zaposlitev lahko izobraževalni sistem pripomore z vključevanjem prakse in pripravništev, saj mladim omogoča, da se že med izobraževanjem soočajo z delovnim okoljem, razvijajo delovne veščine ter spoznavajo pričakovanja delodajalcev.

Spremenjeni tržni pogoji, globalizacija in zahteve sodobnega gospodarstva so povečali tveganje za mlade na trgu dela. Ena izmed ključnih sprememb je zvišanje starosti, pri kateri mladi prvič vstopijo na trg dela, saj se prehod iz izobraževanja v zaposlitev pogosto podaljšuje. Značilnost sodobnega trga dela za mlade ljudi je tudi nenehno prehajanje med zaposlenostjo, brezposelnostjo in vračanjem v izobraževalni sistem. Dodatne težave nastajajo pri mladih, ki iz različnih razlogov izstopijo iz izobraževalnega sistema in se soočajo z omejenimi možnostmi za izboljšanje svojega socialno-ekonomskega položaja. Tudi tisti, ki uspejo pridobiti zaposlitev,

pogosto delajo v prekarnih oblikah dela, kar pomeni negotovost, začasnost in nizko plačilo. Vse te spremembe kažejo na vedno bolj nestabilen prehod mladih v svet dela, ki zahteva več prilagodljivosti in večji individualni angažma (Lundhal, 2011). Raziskave so pokazale, da lahko prekarne oblike zaposlitve na posameznika psihološko vplivajo podobno kot brezposelnost. Povišano zaposlitveno tveganje ima lahko za posledico povečano raven stresa pri mladih, kar lahko vodi tudi v korozijo njihove identitete. Ti dejavniki so povezani z višjimi stopnjami anksioznosti in depresije ter nižjim zadovoljstvom življenjem (Piumatti idr., 2013).

Hirsch (2016) opozarja, da je prehod iz šole v službo za mlade pomemben izziv, saj se pojavijo spremembe v dnevni rutini in načinu življenja (na primer pogostejše zgodnejše vstajanje, daljše delovne ure itd.). Zato je pomembno zagotavljati tudi ravnotežje med delom in prostim časom, saj to omogoča mladim, da uskladijo svojo kariero z osebnim življenjem. To ravnotežje omogoča avtonomijo in dodatno izobraževanje, kar krepi pozitivno delovno okolje kjer mladi rastejo in dosegajo nove uspehe. Prehod iz izobraževalnega sistema v delovno okolje je torej lahko uspešnejši, če so mladim zagotovljeni ustrezni pogoji za rast, učenje in osebni razvoj.

Prehod iz izobraževalnega sistema v delovno okolje je za mlade izjemno pomemben in pogosto zelo izzivalen korak, saj vključuje ne le spremembo v načinu življenja, ampak tudi o razumevanju sebe in svojega mesta v družbi. To lahko vpliva na duševno zdravje mladih, saj niso vedno pripravljeni na te spremembe. Ker se soočajo z novimi odgovornostmi in pritiskom, da si čimprej zagotovijo finančno stabilnost, se pojavijo občutki negotovosti, stresa in strahu pred neuspehom. Ključno vlogo pri ohranjanju duševnega zdravja v tem obdobju igrajo karierno svetovanje in podporne mreže (družina, prijatelji, mentorji), saj mladim pomagajo pri soočanju s spremembami in jim nudijo občutek varnosti. Z ustrezno podporo in pripravljenostjo lahko mladi uspešno obvladujejo izzive tega prehoda ter ohranijo svoje duševno zdravje, hkrati pa razvijajo samozavest in občutek lastne vrednosti v novem življenjskem obdobju.

1. 5 Socialno delo kot podpora mladim

V sodobnih družbah, ki so podvržene nenehnim spremembam, se v procesu odraščanja pojavljajo različna nova tveganja in negotovosti (Trbanc, 2005, str. 161). Za obdobje mladostništva je značilno, da so psihosocialne težave sestavni del procesa odraščanja (NIJZ, 2016). Ta problematika je pomembna za socialno delo, saj stroka teži k preprečevanju duševnih stisk mladih in krepitvi posameznikovega nadzora nad lastnim življenjem, prav tako pa se

ukvarja z vprašanji individualne osebnosti, ranljivosti in odpornosti, delovanja podpornih mrež, socialnih kontekstov itd. (Bland idr., 2021, str. 8).

Socialno delo ima ključno vlogo na področju duševnega zdravja, saj omogoča preprečevanja in zmanjševanja psihosocialnih stisk ter zagotavljanja ustreznih oblik pomoči. Njegovo delovanje temelji na socialni politiki, ki jo določi država z zakonodajo in ukrepi za zagotavljanje socialne varnosti in blaginje. Ti okvirji usmerjajo delo socialnih delavcev tako na področju duševnega zdravja kot na drugih področjih, ki so pomembna za socialno varnost posameznika. Socialno delo ima pomembno mesto tudi v civilni družbi, saj prispeva k izboljšanju kakovosti duševnega stanja posameznikov z upoštevanjem njihovega okolja in izboljšanjem kakovosti družbenega življenja. Skupnosti namreč povezujejo ljudi, krepijo njihovo moč ter mobilizirajo različne vire za pomoč posameznikom v stiski. S tem socialno delo ne prispeva le k reševanju duševnih in socialnih težav, temveč tudi k splošni dobrobiti in stabilnosti družbe (Segal in Baumohl, 1981).

Eno temeljnih načel socialnega dela je zavzemanje za socialno pravičnost, kar je še posebej ključno na področju duševnega zdravja. Socialni delavci si prizadevajo za vključevanje ranljivih posameznikov v družbo in izboljšanje njihove kakovosti življenja z uporabo različnih pristopov, kot je na primer zagovorništvo, ki omogoča posameznikom dostop do potrebnih virov, ali pa krepitev moči, ki pomaga posameznikom, da prevzamejo nadzor nad svojim življenjem (Videmšek, 2011, str. 2017).

Pri socialnem delu z mladimi je poudarek na pomenu spoštovanja mladih in njihovih življenjskih izkušenj. Socialni delavci so spoštljivi in odgovorni zavezniki, ki podpirajo mlade v njihovem življenjskem svetu. Namesto da bi se osredotočali na idealizirano podobo »popolnega« mladega posameznika, se osredotočamo na dejansko stanje, torej na to, kakšni posamezniki so tukaj in zdaj. Naši cilji niso več usmerjeni v to, kako jih spremeniti ali oblikovati po kakršnikoli predstavi o idealnem subjektu. Pomembno vprašanje je, kaj lahko storimo skupaj z njimi, da bo njihov vsak dan boljši. Ne iščemo torej standardov, kakšen naj bi bil »popoln« ali »ustrezen« mlad človek, ampak se osredotočamo na to, kako mu lahko v njegovem specifičnem življenjskem okolju omogočimo boljše življenje (Poštrak, 2015, str. 269–271).

Flaker (2003, str. 242–246) označuje socialno delo kot strokovno področje, ki se od drugih sorodnih disciplin loči po tem, da ne deluje zgolj znotraj institucionalnih okvirov, temveč neposredno med ljudmi, kjer se odziva na njihove konkretne potrebe in izzive. Avtor pravi, da ima pravo sodišče, medicina bolnišnico, pedagogika šolo, socialno delo pa je prisotno tam, kjer

so ljudje – v njihovih življenjskih prostorih, v njihovem jeziku in logiki. To pomeni, da socialni delavci pogosto delujejo v nepredvidljivih situacijah, kjer mora biti njihova sposobnost prilagodljivosti in fleksibilnosti ključna. Zlasti pri delu z mladimi, ki se soočajo številnimi izzivi, postaja ta sposobnost še bolj pomembna. Pri delu z mladimi se socialni delavci srečujejo z raznovrstnimi težavami, ki se ne navezuje le na posameznike, temveč pogosto vključujejo tudi širši družbeni in okoljski kontekst. Ena izmed ključnih veščin, ki jih socialni delavci uporabljajo pri svojem delu, je sposobnost pogovarjanja. Vodenje pogovorov, aktivno poslušanje in reflektiranje so osnovni postopki, s katerimi socialni delavci omogočajo mladim, da se izrazijo, iščejo rešitve za svoje težave in sklepajo dogovore o nadaljnjih korakih. Pomembno je, da so socialni delavci sposobni ustvariti odprt in varen prostor, kjer mladi čutijo, da so slišani in razumljeni, kar jim omogoča, da lažje premaguje svoje težave, s katerimi se soočajo. Poleg tega so socialni delavci pogosto vključeni v postopke pogajanja, saj se soočajo z reševanjem konfliktov, bodisi znotraj družin bodisi med mladimi in njihovimi vrstniki ali različnimi institucijami. Socialni delavci pogosto prevzemajo vlogo posrednika, ki zagotovi, da so interesi vseh vpletenih upoštevani, hkrati pa usmerjajo k rešitvam, ki so v korist mladim. Pri tem je pomembno tudi omogočanje dostopa do sredstev, bodisi materialnih bodisi socialnih ali čustvenih. Mladi, ki se soočajo z različnimi stiskami, pogosto ne vedo, kje poiskati pomoč ali sredstva, ki bi jim omogočila premagovanje težav. Socialni delavci se vključujejo v mreže, kjer zbirajo informacije o razpoložljivih virih pomoči in jih posredujejo mladim, bodisi v obliki hrane, stanovanja ali čustvene podpore, kar jim pomaga lažje prebroditi težke trenutke. Zaradi narave dela socialnega dela pa je nujno, da socialni delavci obvladuje tudi organizacijske spretnosti, saj načrtovanje pomoči, povezovanje strokovnjakov in koordinacija različnih aktivnosti pripomorejo k temu, da so potrebe mladih ustrezno prepoznane in da se za njih poišče najboljše možne rešitve. Seveda pa socialno delo vključuje tudi profesionalne vrednote, ki so pomembne za vzpostavljanje zaupanja med socialnimi delavci in mladimi. Spoštljivost, dostopnost, zanesljivost ter varovanje osebnih podatkov so temeljni principi, ki zagotavljajo varno in strokovno podporo. Socialni delavci se morajo zavedati tudi svojih lastnih vrednot, predsodkov ter morebitnih osebnih stisk, saj to vpliva na njihov pristop k delu. Poznavanje teh lastnosti je ključno za obvladovanje strokovnosti in za zagotavljanje, da pomoč resnično ustreza potrebam mladih.

Geldard in Geldard (2005, str. 16–24) poudarjata, da je kakovosten delovni odnos ključen za vzpostavitev zaupanja in varnega okolja, kjer se mlad sogovornik lahko odpre ter deli svoje osebne stiske. Učinkovit svetovalni odnos temelji na več pomembnih vidikih. Najprej mora biti

svetovalni delavec kongruenten in skladen, kar pomeni, da deluje avtentično ter v določenih primerih deli tudi lastne izkušnje, vendar pa mora pri tem ohraniti profesionalno distanco in poskrbeti, da pogovor ostane osredotočen na sogovornikove izzive. Poleg tega je ključna empatija, toplina in občutljivost. Svetovalni delavec mora biti odprt, prijazen in skrben ter mlademu sogovorniku nuditi prostor, kjer lahko raziskuje svoje občutja. Svetovalni odnos zahteva tudi neobsojajoč in spoštljiv pristop, kjer si soudeleženci v pogovoru medsebojno zaupajo. Strokovni delavec sprejema sogovornika v celoti, torej z njegovimi močmi in pomanjkljivostmi, ter mu ne vsiljuje lastnih vrednot ali prepričanj. Na ta način sogovornik dobi občutek svobode in varnosti pri raziskovanju lastnih misli in čustev, kar prispeva k njegovi osebni rasti. Za zagotavljanje ustrezne podpore in pomoči je potrebno verjeti v sposobnosti posameznika, ga spodbujati k iskanju lastnih virov moči ter mu pomagati pri reševanju problemov in doseganju želenih ciljev.

Eden ključnih vidikov socialnega dela v obdobju prehoda iz izobraževalnega sistema v delovno okolje je svetovanje, ki vključuje informiranje mladih o njihovih pravicah, možnostih zaposlitve, usposabljanja in dodatnega izobraževanja. Poleg tega socialni delavci mladim ponujajo tudi psihosocialno podporo, saj se mnogi mladi v tem obdobju soočajo s težavami, povezanimi z iskanjem in doživljanjem prve zaposlitve. Pri tem je potrebno pristopati ustvarjalno in na za mlade prijazen način, kjer je sodelovanje opredeljeno kot delovni odnos, znotraj katerega udeleženci soustvarjajo rešitve (Čačinovič Vogrinčič idr., 2005).

Socialni delavci pomagajo pri prepoznavanju posameznikovih virov moči in jih usmerjajo k ustreznim poklicnim priložnostim. Perspektiva moči je eden ključnih pristopov v socialnem delu, ki poudarja vlogo strokovnih delavcev pri krepitvi uporabnikove samozavesti in občutka kompetentnosti za lastno življenje. S svojim znanjem in spoštljivim odnosom strokovni delavci omogočajo mladim uporabnikom, da razvijejo samospoštovanje ter ohranjajo osebno dostojanstvo (Čačinovič Vogrinčič, 2005).

V primeru psihosocialnih težav ali drugih stisk lahko socialni delavci mladim svetujejo obisk nevladnih organizacij, ki se poglobljeno ukvarjajo s tovrstnimi vprašanji. Prav tako jih lahko usmerijo k drugim strokovnjakom, kot so psihoterapevti, psihiatri ali psihologi. Med drugimi lahko mladi pomoč pridobijo preko različnih svetovalnic, telefonov za pomoč v stiski, skupin za samopomoč, različnih programov itd. (Dernovšek idr., 2010, str. 19–23). Eden izmed slednjih programov je shema Jamstvo za mlade, ki je namenjena mladim do 29. leta starosti v EU. Mladim omogoča, da se po prijavi v evidenco brezposelnih oseb pri Zavodu Republike

Slovenije za zaposlovanje iskalec zaposlitve skupaj s svetovalcem pogovori o svojih željah, ciljih in izkušnjah ter pripravi nadaljnji načrt za zaposlitev. Prav tako si ta ukrep prizadeva, da bi vsaka država mladim v roku štirih mesecev po prijavi v evidenco brezposelnih oseb zagotovila ustrezno priložnost, bodisi zaposlitev, nadaljnje izobraževanje, vajeništvo, pripravništvo ali usposabljanje na delovnem mestu. Cilj tega ukrepa je olajšati prehod iz šolanja v zaposlitev, spodbujati vključevanje mladih na trg dela ter zagotoviti, da nihče ne ostane brez možnosti za nadaljnji razvoj in zaposlitveno priložnost. V Sloveniji številne organizacije in mladinski centri ponujajo tudi delavnice, usposabljanja in svetovanja za mlade, ki vstopajo na trg dela. Mladi lahko pridobijo informacije o aktualnih programih in možnostih podpore tudi na spletnih straneh Zavoda RS za zaposlovanje ter Urada RS za mladino (Mlad.si, b.d.).

Poleg formalnih programov pa ima ključno vlogo pri podpori mladim iz prehoda iz šolskega sistema v delovno okolje tudi socialno delo v izobraževalnem prostoru, ki prispeva k njihovemu duševnemu zdravju in uspešnemu prehodu v odraslost. Čačinovič Vogrinčič (2020, str. 163) poudarja, da učinkovita pomoč v šoli zahteva spremembo paradigme, ki jo socialno delo prinaša v proces podpore učencem. Ključna naloga in odgovornost socialnega dela v izobraževalnem prostoru je vzpostavljanje ter varovanje podpornih procesov na način, ki je spoštljiv in odgovoren do vseh deležnikov, torej do mladih, učiteljev in staršev (Čačinovič Vogrinčič, 2018, str. 21).

Vloga strokovnega dela je podpora posamezniku in pomoč pri iskanju njegovih lastnih odgovorov (Videmšek, 2008, str. 216). Temelj odnosa med strokovnim delavcem in mladim je odgovornost, ki je obojestranska, a ne enaka. Mladi so odgovorni zase in za svoje življenje, naloga svetovalnih delavcev, staršev in drugih odraslih pa je, da jih pri tem podpirajo ter jim omogočijo, da razvijejo sposobnost prevzemanja odgovornosti za svoje odločitve. V okviru delovnega odnosa imajo mladi priložnost izraziti svoja pričakovanja, vrednote in predstave o lastni prihodnosti, s čimer postanejo aktivni udeleženci pri reševanju svojih stisk in izzivov. Pri delu z mladimi je ključno izhajati iz njihovega trenutnega položaja. Cilj ni spreminjanje mladih, temveč sodelovanje z njimi na način, ki jim omogoča boljše življenje v sedanjosti. Pomembno je, da svetovalni delavci resnično prisluhnejo mladim, razumejo njihov pogled na svet, ter ga jemljejo resno in s spoštovanjem (Poštrak, 2011, str. 205, 212).

Socialno delo ima torej nepogrešljivo vlogo pri podpori mladim, saj jim pomaga pri soočanju z izzivi odraščanja ter jih spodbuja k iskanju lastnih rešitev. S pomočjo opolnomočenja mladi razvijajo svoje sposobnosti, hkrati pa pridobivajo čustveno oporo pri premagovanju duševnih

ali drugih stisk. Posebej pomembno je socialno delo v ključnih prehodnih obdobjih, kot je vstop iz izobraževalnega sistema na trg dela, saj mladim omogoča lažjo prilagoditev in večjo samostojnost. S tem prispeva k njihovemu duševnemu zdravju, socialni vključenosti in aktivni vlogi v družbi.

2. FORMULACIJA PROBLEMA

Kot omenja Saksida (2008), je mladost posebno obdobje v posameznikovem življenju, saj v tem času mlad človek oblikuje svojo identiteto in se razvija v samostojno osebo. Proces osamosvajanja vključuje ločitev od staršev, razvijanje lastnih strategij spoprijemanja z življenjskimi izzivi ter prehod iz šolanja v zaposlitev. Vendar pa lahko spremembe, ki se pojavijo v tem obdobju, vplivajo na pojav številnih (duševnih) težav, kot so občutki nestabilnosti in negotovosti, kajti vsak posameznik je tako rekoč v veliki meri sam odgovoren za lasten potek življenja v prihodnosti (Razpotnik, 2011).

Raziskovalni problem se nanaša na duševno zdravje mladih v času prehoda iz izobraževalnega sistema v delovno okolje. V tem obdobju se mladi srečujejo z novimi odgovornostmi, spoprijemanjem s spremembami, finančnimi pritiski, osamosvajanjem in negotovostjo glede prihodnosti. Ti pritiski lahko močno vplivajo na duševno zdravje, saj se mladi v vsakdanjem življenju soočajo s stresom, spremembo rutine in tudi z vprašanji samopodobe. Pomembno je, da razumemo dejavnike, ki najbolj vplivajo na dobrobit duševnega zdravja mladih v času prehoda iz izobraževalnega sistema v delovno okolje.

K raziskovanju so me vzpodbudili pogovori s sovrstniki in družinskimi člani, ki so v tej življenjski fazi doživljali različne izkušnje in izzive. Ker se bom ob zaključku študija tudi sama znašla v tem prehodnem obdobju, želim s pomočjo raziskovanja pridobiti vpogled v to obdobje ter prepoznati načine za čim bolj optimiziran prehod in prilagajanje na spremembe. Namen magistrskega dela je identificirati dejavnike, ki vplivajo na duševno zdravje mladih v obdobju prehoda iz izobraževalnega sistema v delovno okolje, ter raziskati izzive, s katerimi se soočajo mladi v tem prehodnem obdobju. Prav tako je namen dela predstaviti vlogo socialnega dela v prehodnem procesu, saj igra ključno podporno vlogo pri pomoči mladim ob premagovanju stisk, ter ključno vlogo pri krepitvi duševnega zdravja mladih.

Pri raziskavi me bodo usmerjala naslednja raziskovalna vprašanja:

- Kako se mladi odrasli pripravljajo na prehod iz šolanja v zaposlitev?
- Kateri dejavniki imajo največji vpliv na duševno zdravje mladih v obdobju prehoda iz izobraževalnega sistema v delovno okolje?
- Kako lahko socialna mreža podpre mlade na prehodu iz izobraževalnega sistema v delovno okolje?
- Kakšna je vloga socialnega dela pri podpori mladih ob premagovanju stisk v prehodnem obdobju iz izobraževanja na trg dela?

3. METODOLOGIJA

3.1 Vrsta raziskave

Raziskava, ki sem jo izvajala, je kvalitativna in eksplorativna oziroma poizvedovalna. To pomeni, da osnovno izkustveno gradivo, zbrano med raziskovanjem, vključuje besedne opise in pripovedi, prav tako pa je obdelano in analizirano na beseden način (Mesec, 2017/2018, str. 11). Za tovrstno raziskavo sem se odločila zaradi potrebe po globljem razumevanju izkušenj in perspektiv mladih, ki so prešli iz izobraževalnega sistema v delovno okolje. Kot omenjajo Mesec idr., (2009, str. 80), skušamo v kvalitativnih raziskavah opredeliti in definirati osnovne značilnosti, prav tako pa si ne prizadevamo proučiti celotne populacije ali reprezentativnega vzorca, ampak se omejimo na manjše število primerov.

3.2 Merski instrument in viri podatkov

Za pridobivanje podatkov sem uporabila merski instrument v obliki vnaprej pripravljenih smernic za intervju oziroma vodilo za delno strukturiran intervju, ki je metoda mojega raziskovanja. Smernice so bile delno strukturirane, saj sem jih zasnovala na podlagi štirih raziskovalnih vprašanj in jim dodala še podvprašanja, nato pa sem jih med samim izvajanjem intervjujev sproti prilagajala intervjuvancem in jim po potrebi dodajala še dodatna vprašanja.

3.3 Populacija in vzorec

Populacijo magistrskega dela predstavljajo vsi mladi odrasli, stari od 18 do 29 let, ki živijo v Sloveniji in so iskali zaposlitev oziroma so v delovnem razmerju vsaj pol leta. Vzorec je majhen, neslučajnostni in priložnostni, saj so moji sogovorniki osebe, ki so del mojega socialnega kroga – OSEBA A (ženska, stara 29 let, zaposlena 4 leta), OSEBA B (ženska, stara 25 let, zaposlena 4 leta in 9 mesecev), OSEBA C (ženska, stara 25 let, zaposlena 4 leta), OSEBA D (moški, star 25 let, zaposlen 4 leta), OSEBA E (ženska, stara 24 let, zaposlena 4 leta), OSEBA F (ženska, stara 24 let, zaposlena 7 let), OSEBA G (moški, star 26 let, zaposlen 1 leto), OSEBA H (ženska, stara 25 let, zaposlena 9 mesecev), OSEBA I (moški, star 24 let, zaposlen 2.5 leti), OSEBA J (moški, star 24 let, zaposlen 3 leta). To pomeni, da izbor udeležencev ni temeljil na slučajnostnem izboru in ni vsak posameznik iz populacije imel enake možnosti biti izbran v raziskavo. Uporaba takšnega vzorca omejuje možnost neposrednega posploševanja rezultatov na celotno populacijo, saj obstaja možnost pristranskosti in manjše raznolikosti izkušenj zaradi

pripadnosti istega osebnega socialnega kroga. Kljub temu pa raziskava omogoča poglobljen vpogled v duševno zdravje mladih na prehodu iz izobraževalnega sistema v delovno okolje in lahko služi kot izhodišče za nadaljnje raziskave na širšem vzorcu.

3.4 Zbiranje podatkov

Raziskavo sem opravljala v mesecu marcu 2025. Za pridobivanje podatkov sem uporabila delno strukturiran intervju, pri katerem sem imela vnaprej pripravljena okvirna vprašanja (priloga A). Slednja sem med izvedbo intervjujev prilagajala sogovornikom, da sem pridobila kar najbolj poglobljene in relevantne informacije. Z vsakim sodelujočim sem se predhodno dogovorila za termin in kraj srečanja. Pred samim začetkom intervjuja sem udeležencem predstavila namen magistrskega dela, pojasnila vsebino raziskave ter jih seznanila z načelom anonimnosti in zaupnosti podatkov. Prav tako sem pred vsako izvedbo intervjuja sogovornika zaprosila za dovoljenje za snemanje pogovora. Intervjuji so trajali povprečno pol ure, potekali pa so sproščeno, v spoštljivem in zaupljivem vzdušju brez zapletov.

3.5 Analiza podatkov

Podatke, pridobljene z intervjuji, sem sistematično zapisala v obliki vprašanj in odgovorov. Intervjuje sem označila s črkami in jim pripisala podatke (Priloga B). Uredila in kvalitativno obdelala sem jih s pomočjo kodiranja na način, da sem postopek začela z določitvijo enot kodiranja. Oblikovala sem tabelo, kamor sem vpisala posamezne enote, jim pripisala ustrezne pojme, ter jih razvrstila pod ustrezne teme in kategorije (Priloga C). Po odprtem kodiranju sem izvedla še osno kodiranje, ki mi je omogočilo preglednejšo in bolj strukturirano razvrščanje tem (Priloga D). Sledilo je še odnosno kodiranje glede ključnih dejavnikov, ki pozitivno ali negativno vplivajo na duševno zdravje mladih v času prehoda iz izobraževanja v zaposlitev. Shemo odnosnega kodiranja ter njeno interpretacijo sem vključila v rezultate.

4. REZULTATI

4.1 Priprava na delo

Mladi se na poklicno pot pripravljajo na različne načine (npr. praksa, študentsko delo, pripravništvo, prostovoljstvo, pogovori ali delo doma). Nekateri pa vstopijo v delo brez priprave. Velik delež mladih že med šolanjem opravlja obvezno prakso (*»Jaz sem imel obvezno prakso.«* (I1)), ki predstavlja prvo konkretno izkušnjo v izbranem poklicu. Nekatere izobraževalne institucije zahtevajo opravljanje prakse že v zgodnjih letih (»*Ker na poklicni šoli greš na prakso že v prvem letniku, ko si star komaj 14 oziroma 15 let.*« (D60)), medtem ko je drugod praksa zelo omejena (»*Ker naš faks nudi samo prakso, lahko si jo sam izbereš, vendar ne spoznaš vsega.«* (B93)). V nekaterih primerih mladi med prakso ugotovijo, da jim delo, za katerega se šolajo, ne ustreza, zato šolanje opustijo (»*Na informativnih dnevih so nam sicer prakso prikazali v zelo drugačni luči, kot pa je potem potekala, zato je že na začetku letnika veliko ljudi pustilo zdravstveno šolo*« (E4)). Mladi se na poklicno pot pripravljajo tudi preko študentskega dela, ki lahko pozitivno vpliva na samozavest mladih. Na zaposlitev se pripravljajo tudi skozi opravljanje pripravništva, saj opravljajo naloge, podobne redni zaposlitvi (»*Jaz sem šla po šoli najprej opravljati pripravništvo, kjer si že skoraj tako, kot da bi bil zaposlen*.« (B4)). Določene delovne navade mladi razvijejo tudi doma (»*In delom doma, saj sem se naučil mnogo stvari, ki jih sedaj potrebujem vsak dan na delovnem mestu*« (D3)), nekateri pa se na poklic pripravijo tudi preko pogovora s starši (»*Pri tem so mi pomagali tudi starši, saj so mi dobro svetovali glede obnašanja na delovnem mestu in mi na sploh predstavili širši pogled na delovne pogoje dandanes.*« (D4)). Pogosto pa se zgodi, da mladi vstopijo na trg dela brez konkretne priprave (»*Nisem se pripravljala*.« (C3)), še posebej zaradi nenadnega prehoda na trg dela (»*Nisem, ker sem bil nekako vržen v to, sploh nisem bil pripravljen, če ti povem po resnici. V bistvu se je meni pojavila priložnost, ko sem zaključeval študij, tako da časa, da bi se jaz pripravljal na zaposlitev, nisem imel.*« (G1)).

4.2 Prehod na trg dela

Prehod na trg dela predstavlja pomembno prelomnico v življenju posameznika. Za uspešen prehod potrebujejo mladi različna znanja in veščine, da lažje premagajo morebitne ovire, s katerimi se soočijo. Ob tem doživljajo negativna in pozitivna čustva ter občutja, prav tako se

pojavi potreba po podpori. Glede znanj in veščin mladi ocenjujejo, da so za prehod na trg dela najbolj pomembne komunikativnost, empatija (*»Ker sem delala v zdravstvu, bi rekla empatija.«* (B8)), strpnost (*»In najbolj to, da ne iščeš prepirov.«* (H12)), veščine za timsko delo, sposobnost vključevanja v družbo, prilagajanje, resnost pri delu, samostojnost pri delu, iznajdljivost pri delu, samozavedanje, delovne navade, delovna etika, delo s tujci (*»Potem tudi delo s tujci, torej na kak način ga vključiti v razred zaradi kulturnih razlik in jezika.«* (H9), pri delu z otroki tudi sposobnost ravnanja z otroki z vedenjskimi težavami (*»Potem na kak način delati z otroki, ki imajo učne in vedenjske težave, potem kako te učence vključiti v sam razred, saj se velikokrat ne znajo sami vključiti v skupino.«* (H8)), računalniško znanje in nenazadnje znanje tujih jezikov. Znanja in veščine osvajajo mladi na praksi (*»Da človek, ki je v šoli, da čez dovolj prakse. Pa tudi, da se na praksi dejansko uči.«* (E11)), od nadrejenih (*»Da se znaš učiti od nadrejenih.«* (J2)), na podlagi svojih napak (*»Učiš se iz napak, sproti jih popravljaš in za naslednjič veš, kje moraš biti bolj pozoren.«* (H48)), na podlagi izkušenih sodelavcev (*»Moramo upoštevati starejše, bolj izkušene delavce in se učiti od njih.«* (D10)) in tudi s sprotnim učenjem (*»Načeloma pa vse kar rabiš za neko specifično službo se sproti naučiš.«* (C7)). Izpostavili so tudi, da je za pridobivanje dobrih veščin pomemben šport (*»Jaz sem moral dokaj hitro odrasti zaradi športa in mislim, da mi je šport pomagal pri korajžnosti in tem, ker sem moral na samem bit, potovati sam in tako. Šport me je tudi navadil sprejemati stres.«* (G6)), ter da so znanja in veščine, ki jih mladi potrebujejo ob vstopu na trg dela, v veliki meri odvisne od izbranega poklica (*»Ne moreš vseh poklicev isto enačit.«* (B7)). Ob prehodu na trg dela pa se mladi soočajo tudi z različnimi ovirami, kot je dejstvo, da je služba pogosto drugačna od študija (*»Ker realnost je drugače, kot faks.«* (A6)). Prestop iz šole v službo je pogosto zahteven (*»Težko je iz nič prestopiti iz šole v delovno okolje.«* (D24)), prav tako je zahteven sistem trga dela (*»Ker čeprav si zaposlen na poziciji, za katero si se učil, te noben ni zares pripravil za kaj takega.«* (G21)). Pogosta težava so tudi razlike med teoretičnim in praktičnim znanjem (*»Ker ko ti prideš s faksa, imaš neko teoretično znanje, ampak realne službe so drugače od tega.«* (A7)). Nekateri so zaradi razmer na trgu dela prisiljeni odpreti s.p. (*»To je specifika arhitekture, da te noben noče zaposlit, ampak moraš odpreti s.p.«* (A17)) in opravljati prekarna dela (*»Tako da si v bistvu v slabšem položaju, ker si v bistvu prekarc.«* (A18)), ki prinašajo slabše pogoje (*»Ker ima vsak potem drugače definirano bolniško, dopust, regres, vse te zadeve, tudi slabše plačilo.«* (A19)). Velika ovira je tudi neustrezen pristop nadrejenih (*»In pol ko bi moglo priti do tega, da bi se jaz tam zaposlila, je bil, kako naj rečem, zelo grd pristop nadrejenih.«* (B22)), neiskrenost in izigravanje s strani nadrejenih (*»Če se nanašam na zaposlitev, ki sem jo omenila, ko nisem dobila službe, bi kot ovire rekla neiskrenost ravnatelja, izigravanje – kako bi rekli, "*

te žejnega čez vodo pelje".« (B23)), lažno upanje, ki ga dajejo nadrejeni in posledično zamujene priložnosti (*»Sploh ker bi v tem času, ko sem čakala, morda že kje drugje poiskala kaj drugega.«* (B25)). Vse pogosteje se mladi zanašajo na svoje starše (*»Ker je vse več mladih na plečih staršev, ne znajo se sami nič zmenit, čakajo na svoje starše, da bojo starši našli službo itd.«* (B83)), kar podaljšuje prehod v samostojno odraslost. Težave nastanejo tudi ob pomanjkanju delovnih izkušenj (*»Izkušnje. Vsak delodajalec že pri dvajsetih letih zahteva pet let izkušenj.«* (D22)), saj hitro izgubijo delovno motivacijo (*»Zdi se mi, da sem videla veliko mladih, s katerimi sem delala npr. v gostilni in niso imeli delovnih navad, da jim je 8 ur enostavno bilo preveč, zato so se hitro naveličali službe in si našli nekaj drugega.«* (C6)), še posebej kadar se od njih pričakuje popolno znanje že na začetku zaposlitve. Pomanjkanje izkušenj nato delodajalci večkrat uporabijo kot izgovor za neplačano delo (*»Po tem pa so mi rekli, da to ni to, ker še nimam izkušenj v gostinstvu, a ne, in mi niso plačali.«* (C58)), mladim pa je težko, ker nimajo omogočenih dovolj možnosti za pridobivanje izkušenj (*»Ni nekih služb, ki bi ti že od začetka dale priložnost "pridi in nauči se", ker nimajo časa, da bi ti to omogočili.«* (C31)). Zato je ena izmed glavnih ovir v prehodu na trg dela tudi pojav stresnih obdobij in nestabilnost v procesu iskanja sebe (*»Delodajalci po mojih izkušnjah cenijo stabilnost, ki jo je v procesu iskanja samega sebe težko doseči.«* (F29)). Prehod pa dodatno oteži tudi nedokončano šolanje (*»Za mene specifično to, da nisem šla na faks. Imam samo srednjo šolo, pa še to nisem naredila mature in to je velika ovira, saj moraš imeti na papirju neko potrdilo.«* (C29)), začetna nizka plača (*»In na začetku, ko sem prišla iz šole v prvo službo, jaz nisem imela v redu plače, vsak euro sem si morala fajn zaslužit.«* (C53)) in težka integracija v delovno okolje zaradi starosti (*»Druga stvar je težko vključiti se med zaposlene, sploh starejše, ki te vidijo kot otroka, ki je komaj končal s šolanjem in te pogosto ne jemljejo resno.«* (D23)). Izkušnje prehoda na trg dela pa se med mladimi razlikujejo, saj nekateri niso začutili nobenih ovir. Zaradi različnih izkušenj pa mladi ob vstopu na trg dela doživljajo širok spekter čustev in občutij. Negativna čustva in občutja, s katerimi se soočajo mladi, so pogosto različne skrbi in strahovi. To so na primer negotovost glede pridobitve zaposlitve (*»Takrat sem bila malo živčna, a bom sploh dobila službo.«* (A8)) ter strahovi pred neuspešno maturo (*»Strah me je bilo samo to, da nebi naredila mature.«* (B12)), pred razgovori *(»Pa malo sem se tudi bala razgovorov, sploh kaj me bodo spraševali.«* (A9)), izgubo prostega časa (*»Da bo vse tako, kot so vsi govorili – da ne bom imel več časa za prosti čas.«* (D11)), pred sklenitvijo pogodbe (*»Da me je malo tudi strah pogodbe. Čeprav je bila vrhunska pogodba, sem jaz imel občutek, da sem podpisal nekaj, kar pomeni konec svobode.«* (G34)), pred neznanim (*»Tako da predvsem strah pred neznanim, strah pred tem, kaj se bo zgodilo v prihodnosti.«* (C27)), pred neustreznostjo (*»Ker jaz sem bila vedno*

taka, da me je bilo strah, da bi kdo rekel da nisem pridna.« (B76)), pred izgubo skrbi zase zaradi prekomernega dela (*»Strah me je bilo tudi, da nebi vsega svojega časa usmerjala v delo in pozabila na sebe.«* (E13)) ter strah pred razvrednotenjem ugleda (*»Zdaj pa stvari dojemam drugače in me včasih preplavi strah, saj sem se v kratkem času preizkusila na različnih področjih dela, kar je škodovalo mojemu imidžu.«* (F28)). Pojavijo se tudi skrb za preživetje (*»Ker pač rabiš denar, da lahko živiš.«* (A13)), finančne skrbi (*»Skrbi glede tega, ali mi bo uspelo poravnati vse stroške, skrbi glede tega, kako bom ravnala s svojim denarjem.«* (C11)), skrbi zaradi pokojninske dobe (*»Bil sem pod pritiskom, da prej ko začneš, prej ti za penzijo teče.«* (J11)), skrbi glede izobrazbe (*»Skrbi so tudi v smislu ali sem naredila dovolj za svojo šolo.«* (C13)), glede začetka zaposlitve (*»In na kak način bom sploh zaštartala.« (*H15)), skrbi pred dolgočasno zaposlitvijo (*»Da si bom našel službo, kjer mi bo dolgčas.«* (J3)), skrb glede razumevanja s sodelavci (*»Mogoče samo to, kako se bom razumel s sodelavci v službi.«* (I7)), glede napredovanja v karieri (*»Sedaj ko sem v službi, so moje skrbi bolj v smeri kako bo napredovala moja kariera, kje bom čez par let in tako.«* (C15)), skrbi zaradi napetosti in negotovosti (*»Kar naenkrat se ti pojavijo skrbi, ker je vedno neka napetost pa negotovost.«* (C40)) in glede vsakodnevnega zgodnjega zbujanja (*»Da se bo treba naslednjih 50 let vsak dan zbujati ob 5h zjutraj.«* (D14)). Ker pa vsi mladi nimajo istih izkušenj, se pojavijo tudi izjeme, kjer posamezniki nimajo specifičnih skrbi, sploh v primeru, ko jim je zagotovljeno pripravništvo (*»Drugače pa nisem bila zaskrbljena, vedela sem, da bom pripravništvo dobila, ker niso nobenega zavrnili.«* (B13)), zagotovljena služba (*»Za službo so mi pa tudi že takoj dali vedet, da me bodo zaposlili.«* (B14)) in v primeru, ko je delovno okolje že poznano (*»Veliko oseb na službi sem poleg pripravništva poznala tudi zaradi opravljanja prakse tam, in tudi delovno okolje mi je bilo poznano, tako da nisem imela stresa in strahov, kako bo.«* (B15)). Druga negativna občutja, s katerimi se soočajo mladi na prehodu iz izobraževalnega sistema v delovno okolje, so žalost zaradi izgube brezskrbnosti (*»Po drugi strani pa je v nekem smislu tudi žalost, ker kar naenkrat nisi več v šoli, to obdobje je mimo in sedaj si zaposlen, odrasel, prej si pa bil še dijak, študent in si užival, se zabaval s kolegi.«* (C23)) in zaradi končanja šolanja *(»In pa žalost za nazaj, ker še vedno nočeš, da se obdobje v šoli konča.«* (C28)), šok zaradi začetnih naporov (*»Na začetku je bil zelo velik šok, ker sem za prvo učenje dobila razred, ki je bil zelo naporen.«* (H19)), stres, utesnjenost ter dvomi vase (*»Nenehna kritika me je kljub trudu in pozitivnemu pristopu postopoma pripeljala do dvoma vase, saj sem začela izgubljati zaupanje v svoje sposobnosti.«* (F37)), v lastno iznajdljivost (*»In če se bom znašla v vsaki situaciji.«* (H17)) in dvomi v izbrano poklicno orientacijo (*»Ker jaz prej nisem 100% vedela, ali je to za mene.«* (H16)). Pri mladih se v tem obdobju pojavijo tudi različne stiske (*»Na prvem*

razgovoru sem bila na zelo nesramen način zavrnjena, tam je bila malo kriza.« (B18)), slabo počutje *(»Takrat je bil ful šok za mene in sem se počutila zelo slabo.«* (C59)), občutek obupa in nezmožnosti (*»Je pa res, da sem v bolnici hitro obupala, ker je bilo dejansko neko čisto novo delo, naučiti sem se morala ogromno latinskih izrazov in se mi je zdelo, da ne bom zmogla.«* (E41)), občutek manjvrednosti, sploh v primerih pomanjkanja izkušenj (*»Jaz sem gledala na to kot "oni delajo to že dolgo časa, so uspešni, jaz pa nimam pojma oziroma se ne spoznam isto, kot oni".«* (C61)), sram ob primerjavi s sovrstniki (*»Pogosto sem se primerjala s sovrstniki in me je občutek sramu večkrat prevzel.«* (F24)) in nenazadnje tudi izgorelost (*»Da bom pregorela. Ker prej se mi zdi, da sem se v šoli spočila, potem v službi pa sem kdaj še ostala na delovnem mestu, če je primanjkovalo zaposlenih ali pa nisem vsega uspela dokončati znotraj delovnika.«* (E12)). Nekateri mladi v tem obdobju doživljajo manj stresa kot drugi, sploh zaradi izkušenj dela doma (*»Je pa res, da sem zadnja štiri leta šolanja veliko časa preživel v očetovi delavnici, zato je bil moj prehod nekoliko manj stresen kot od prijateljev.«* (D5)) in zaradi zaupanja v lastne sposobnosti (*»Sedaj ko vem, da znam poskrbeti za sebe, je tisti stres veliko manjši, kot na začetku.«* (C42)). Nekateri prehod doživljajo brez stresa, brez pritiska in čutijo notranji mir (*»Sam sebi ne smeš dajati pritiskov, ker se vedno vse obrne tako, kot se more.«* (H47)). Druga pozitivna čustva in občutja so tudi dobra samopodoba (*»Ker drugače sem močna oseba in vem da sem zanesljiva in pridna.«* (B57)), samozavest (*»Na splošno pa bi rekla, da je pomembno, da si dovolj samozavesten.«* (H10)) in sreča (*»Popolno, ker so me prosili, naj pridem delat (se zasmeji). Ne, srečna sem bila, ker so me v bolnici lepo sprejeli.«* (E16)). Na splošno pa nekateri navajajo, da imajo različne generacije različne mentalitete glede trga dela, v smislu, da mlajše generacije ne želijo delati (*»Vsi se pritožujejo, da nič nočejo delati.«* (A104)). Pri mladih se v tem obdobju pojavijo tudi želje po dokazovanju staršem, občutki odraslosti, preoblikuje se jim osebnost (*»Postaneš čisto drug človek.«* (C25)) in spremenijo se jim prioritete (*»Da se, vendar si moraš uredit prioritete, najti čas zase, se dobro odpočiti in tako naprej.«* (D17)). Pri vstopu na trg dela imajo mladi željo po službi (*»Bilo mi je fajn, komaj sem čakala, da grem v službo.«* (B5)), željo po delu v stroki, jasno karierno usmerjenost (*»Če gledam na sebe, ko sem zaključila s šolo, sem točno vedela, kje želim delat.«* (E51)), poslužujejo se tudi priložnostnih del (*»Vmes sem bila tri mesce prosta, ampak sem takrat vmes učila plavanje in pomagala eni slepi punci.«* (B19)). Pogosto je vstop na trg dela mladim takoj omogočil zaposlitev, nekateri so celo doživeli nenaden prehod iz šolskega sistema v delovno okolje (*»Sploh se ne zavedaš, da kar naenkrat si mlad in hodiš v službo, nisi več v šoli.«* (C2)). Ob začetku zaposlitve mladi primerjajo delovne pogoje s sošolci (*»S sošolkami iz faksa se pogovarjaš o tem, kakšne so plače, kak je pogoj zaposlovanja, vsebina dela.«* (A82)), nekateri

imajo stresen začetek službe, se postopno prilagajajo na delo (*»Ampak sem se nekako navadil.«* (D38)) in se ob delu učijo še o specifikah zaposlitve (*»Na samem začetku zaposlitve ima človek cel kup nekega učenja, od tega kako potekajo stvari na firmi, do nekih programov, tako da poleg tega, da si osem ur na šihtu, moraš še potem čas nameniti učenju.«* (G22)). Začetku zaposlitve sledi profesionalni razvoj, kjer se mladi učijo o postavljanju mej (*»In da takoj rečejo ne, kar po eni strani podpiram, včasih pa se mi zdi, da pretiravajo.«* (A105)) in se trudijo ločevati službo in domače okolje (*»Iz nič sem pristala v situaciji, ki je bila res posebna in sem se morala naučiti, da tega nisem nosila s sabo domov.«* (H20)). Če na trgu dela napredujejo skozi čas (*»Pa tudi ko po določenem času gledaš nazaj – na primer jaz sem začela v gostilni, potem sem začela svoj biznis, sem začela delati nohte, - vidiš, koliko si napredoval v tem času.«* (C18)), so samozavestni glede prihodnosti zaradi preteklih dosežkov (*»Ko pogledaš za nazaj, vidiš, da bo vse v redu.«* (C20)). V prehodu na trg dela se pojavi potreba po podpori, kjer si mladi želijo, da bi jim o poteku zaposlitve razložili že v šoli (*»Na splošno bi rekla, da bi bilo ful kul, če ti v srednji šoli ali pa na faksu razložijo, kako poteka zaposlitev v smislu bruto plača, neto plača.«* (A83)), da bi se lahko na ta prehod ustrezneje pripravili (*»V šoli bi moralo biti več poudarka na tem, neka mentalna priprava.«* (C78)). Mladi menijo, da potrebujejo pripravo na zaposlitev tudi na fakulteti (*»Na faksu bi bilo ful dobro, če bi imeli mogoče v zadnjem letniku predmet, kjer bi se lahko pripravil na to, kako sploh poteka zaposlitev.«* (H42)) na način, da bi jih svetovalci podpirali že proti koncu šolanja (*»V tem obdobju ne vem, ampak že proti koncu šolanja.«* (C77)) ter da bi jih podpirali in usmerjali v primerih, ko se sami mogoče niso dovolj angažirali v šoli (*»Kolikor vem o tem, se mi zdi, da nekateri posamezniki potrebujejo veliko smernic in podpore, sploh tisti, ko so naredili šolo, samo zato, da so jo naredili.«* (E47)). Mlade bi bilo potrebno podpirati tudi v primeru soočanja z razočaranjem (*»Pa tudi malo sem bila razočarana sama nad sabo, da nisem dlje časa ostala v šoli, s tem sem se na začetku še posebej soočala.«* (C55)), ter da se bi jih podpiralo v primeru osebnih težav tudi na delovnem mestu (*»Mogoče kasneje v zaposlitvi, ko sem imela osebne težave in sem nehala delati v bolnici. Sedaj spet delam v domu za stare, ampak v tem prehodu bi morda potrebovala kakšen pogovor.«* (E44)) in pri razvijanju življenjskih veščin (*»Razvijanje življenjskih veščin, zlasti tistih, ki omogočajo odpornost na pritisk nenehne samopromocije, tekmovalnosti in "personal brandinga".«* (F54)). Mladi si želijo tudi strokovnega svetovanja glede tehničnih vidikov vključevanja na trg dela (*»Tako da bi lahko socialni delavci na tem mestu najbolj pomagali, da povejo mladim, kako se sploh vključiti v delovno okolje, kako nastopiti na trgu dela, kako se povezati, na kak način pošiljat prošnje, kako napisati življenjepis in tako.«* (G47)) in podporo pri razumevanju, da so skrbi običajna izkušnja (*»Da bi, še preden sem vstopila v iskanje*

zaposlitve, vedela, da moje skrbi niso nekaj, kar se dogaja samo meni, ampak se dogaja vsem.« (C79)). Potrebnih je tudi več priložnosti za mlade brez izkušenj (*»Več delovnih mest bi moralo biti, kjer bi dali priložnost mladim, ki nimajo izkušenj.«* (C33)), več priložnosti za spoznavanje različnih zaposlitvenih možnosti (*»Da bi lahko tako videli različne možnosti zaposlitve, kaj se kje dela, in bi se potem tako lahko odločili, kjer bi delali. Na primer ko jaz končam diplomo za predšolsko, jaz bom lahko delala ali v vrtcu ali v prvem razredu ali privat in tako naprej.«* (B91)) in tudi spoznavanje izkušenj ljudi v podobni situaciji (*»Da bi mogoče prišel kdo, ki se trenutno sooča s tem in bi delil svojo izkušnjo.«* (C95)). Mladi menijo, da pomoč organizirajo že študentski klubi (*»Se mi zdi, da kakšni študentski klubi poskušajo, vsaj na papirju, take stvari organizirat, ampak ne vem, koliko to v praksi funkcionira.«* (A108)), vendar da bi bilo potrebno ustvariti še internetne skupine za podporo mladim (*»Če bi recimo bila na internetu kakšna skupina za mlade v tem obdobju, bi morda tam komu kaj napisala.«* (C90)) in mentorstvo ob prehodu na trg dela (*»Mogoče v smislu, da se v zadnjem letniku šolanja naredijo skupinice – ti boš tam delal, ti tam, in da te oni spremljajo še prvo leto ali dve, ko si ti že zaposlen.«* (B102)). Opaziti je možno tudi potrebo po pohvali nadrejenih (*»Veliko pa mi je bilo pomembno, ko so mi v službi rekli, da vidijo, da se trudim. To mi je več pomenilo, kot pa da bi mi doma govorili, kako sem pridna.«* (B72)), potrebo po poznavanju vloge socialnega dela (*»Ne bi se spomnila iskati pomoči pri socialnih delavcih, ker niti takrat nisem vedela, da je to področje, s katerim se ukvarja socialno delo.«* (C89)), potrebo po poznavanju možnosti pomoči socialnih delavcev (*»Ker drugje kamorkoli greš moraš sam pristopit do njega in najti to pomoč, zato veliko mladih mogoče ne ve, da se lahko obrnejo na socialne delavce v takem primeru.«* (C97)), potrebo po poznavanju podpornih služb *(»Ampak tako fizično pa niti ne vem kam iti po pomoč, kaj reči, a veš kaj mislim.«* (C91)) in nenazadnje potrebo po podpori pri sistemskih problemih (*»Ko govorimo o podpori mladim pri prehodu iz izobraževanja v zaposlitev, ne smemo spregledati, da mlad človek naj bi bil samostojen, samozavesten, podjeten, a hkrati se giblje v sistemu, ki spodbuja negotovost in individualno krivdo za sistemske probleme.«* (F48)).

4.3 Življenjske spremembe

Življenjske spremembe, s katerimi se soočajo mladi na prehodu iz izobraževalnega sistema v delovno okolje, se kažejo na ravneh zaključka šolanja, urnika, vsakdanjega življenja, bivanja, selitev, financ, socialnih stikov, prostega časa in rekreacije. Nekateri mladi so prehod na trg dela doživljali tudi v času epidemije, tako da so spremembe v vsakdanjem življenju bile še bolj

izrazite. Mnogi mladi prehod začnejo s pomembnimi mejniki, kot je dokončanje magistrskega dela. Kljub zaključenemu študiju pa nekateri ugotavljajo, da jim pridobljeno znanje tekom študija pri zaposlitvi ne koristi (*»Meni sedaj pri delu veliko več prav pride znanje iz srednje logistične šole, kot pa iz fakultete, kjer sem tudi študiral logistiko. Delam točno v tem, za kar sem študiral, pa ti povem, da mi od vsega znanja pride prav 3 do 5 %, pa še to gre bolj za te strokovne besede.«* (G8)). Prehod iz razgibanega študijskega urnika (*»Ker faks je vseeno bolj razgiban, pa maš kdaj fraj dopoldne, pa maš fraj popoldne, pa ni nič obvezno, pa si lahko zunaj čez dan.«* (A35)) v stalen službeni urnik (*»Ko pa imaš enkrat šiht, moraš biti pa vsak dan od ponedeljka do petka tam.«* (A36)) predstavlja veliko spremembo. Posebej v določenih poklicih, kot je zdravstvo, kjer se pogosto dela tudi ob vikendih. Mnogi mladi opažajo razlike v delovnikih med različnimi poklici, denimo med zdravstvom in šolstvom, prav tako pa poudarjajo potrebo po prilagajanju službenim obveznostim. Mladi opažajo razlike tudi v vsakdanjem življenju, kot na primer spremembe v dnevni rutini (*»Ampak najbolj pa sem začutil spremembe v tem, da se mi je spremenila dnevna rutina. Ta princip dela, da si vsak dan 8 ur na delovnem mestu.«* (G14)), zato se morajo naučiti prilagajati spremembam. Prehod iz izobraževalnega sistema na trg dela mladi razumejo kot novo obdobje življenja, v katerem postane služba pogosto prioriteta (*»Službi se pa sedaj ne moreš izognit in pač je sedaj na prvem mestu.«* (G16)). S tem pride tudi do manj časa za druge dejavnosti (*»Služba ti vzame preveč časa.«* (J9)), več samostojnosti in odgovornosti zase, sploh v primerih, ko ob zaposlitvi načrtujejo družino. Pojavijo se novi izzivi *(»In čeprav si še vedno isto star, imaš pred sabo čisto druge izzive.«* (C26)), ki nekatere mlade vodijo v utrujenost (*»Pojavi se utrujenost, ko prideš iz službe po napornem dnevu nimaš več energije za karkoli drugega.«* (D26)) in stres. Vendar tega ni opaziti v vseh primerih, saj nekateri v vsakdanjem življenju ne čutijo sprememb. Sicer pa se spremembe kažejo tudi v bivalnih razmerah – nekateri ostajajo doma pri starših, nekaterim stanovanje kupijo starši, nekaterim pa se zaradi različnih okoliščin, kot je ločitev staršev, spremenijo bivanjski načrti (*»Želela sva živeti v našem starem stanovanju, v katerega pa se je pred kratkim preselil moj oče, po tem ko sta se z mamo ločila.«* (B41)). Mladi se pogosto srečujejo tudi z neuspešnim iskanjem stanovanja, sploh zaradi dragih najemnin. Kljub temu pa se pojavljajo predlogi za najemniška stanovanja (*»Večkrat mi sorodniki rečejo, da hodim v službo, da mi poleti ni treba it petkrat na morje, da naj grem v najem.«* (B48)). Mladi menijo, da se jim zato bolj splača naložba v nakup stanovanja in najem stanovanjskega kredita. V tem obdobju se nekateri mladi tudi pogosto selijo, bodisi zaradi boljšega stanovanja (*»Na primer novo stanovanje je bistveno večje, bolj čisto.«* (A32)), bodisi zaradi menjave sostanovalcev ali drugih razlogov. Finančna plat prehoda je pogosto zelo občutena. Nekateri mladi izpostavljajo

finančno stabilnost že zaradi študentskega dela (*»Finančno stabilna sem bila jaz že kar hitro, ker sem delala prek študenta in sem vedno imela dovolj denarja za svoje potrebe.«* (B26)), drugi pa finančno izboljšanje in finančno osamosvojitev zaradi rednih prihodkov, ki jih omogoča prehod na trg dela. Glede financ pa so prisotni tudi negativni vidiki in sicer denarna stiska, nenadni stres zaradi finančne neodvisnosti ter prekomerno zapravljanje zaradi finančne samostojnosti (*»Po drugi strani pa mi je urologija dala priložnost, da sem imela malo več denarja in sem začela malo preveč uživati, zapravljati.«* (E36)). Pojavi se tudi odgovornost zaradi plačevanja položnic (*»Takrat sem tudi doma potem prevzela nekaj položnic, tako da sem postala malo bolj odgovorna.«* (E35)) in stroškov. Opaziti je mogoče tudi razlike v odnosu do denarja mladih in njihovih staršev (*»Meni so doma govorili, da ne vem, kaj je to lajf, pa da ne znam delati z denarjem.«* (E34)). Prehod na trg dela pogosto spremeni tudi socialno življenje. Nekateri mladi so opazili pozitivne spremembe, kot je boljši odnos s starši (*»Tudi odnos s starši se je izboljšal, ker sem lahko finančno prispeval.«* (G13)), vzpostavitev novih stikov z vstopom v delovno okolje (*»Drugače pa dobiš tudi ogromno novih kolegov, ker se povežeš s sodelavci, tudi drugimi ljudmi iz službe, na primer na kakšnih izobraževanjih.«* (I14)) in druženje s sodelavci *(»Stiki s sodelavci so za nekaj časa postali moja prioriteta, saj so me napajali z energijo.«* (F19)). Nekaterim se je socialna mreža zmanjšala, kar je povzročilo bolj pristne odnose. Na drugi strani pa so mladi opazili tudi negativne spremembe socialnega življenja, kot na primer izguba stika s prijatelji (*»Nisem šla takoj študirat in z večino zgubiš stike, ko se ne vidiš več toliko.«* (B36)), sploh v primeru izbranih različnih poti po srednji šoli (*»Veliko jih je šlo študirat, jaz sem ena redkih, ki je ostala doma.«* (B35)), ter pojav lažnih prijateljev (*»Kasneje sem tudi opazil, da je večina prijateljev bilo lažnih.«* (D34)). Opaziti je možno manj druženja (*»Večina ljudi zgubi stike s prijatelji, čas za druženja, zabave.«* (D25)), sploh zaradi službenih obveznosti (*»Manj sem se začela videvat s prijatelji, manj sem začela hodit ven, nehala sem hodit na kakšne družabne dogodke v smislu koncerte, žurke, ker nimaš energije in tudi če greš na primer v petek zvečer ven, pa moraš v soboto delat, ti je malo manj do tega.«* (C48)), dela čez vikend (*»Pred tem sem lahko v soboto popoldan rekla gremo, pa pač smo šli, sedaj imam pa v soboto popoldan službo in ne morem it.«* (C45)) in zaradi različnih urnikov ljudi znotraj socialne mreže. Za nekatere se ob koncu šolanja sprosti tudi nekaj prostega časa, na primer zaradi opustitve treningov (*»Drugače pa od kar ne hodim več v šolo tudi ne treniram več plavanja, zato se mi v tej smeri pozna več prostega časa.«* (B30)), a službene obveznosti pogosto začnejo posegati vanj (*»Se pa morda kdaj pojavi kakšna službena obveza, in svoj prosti čas namenim temu.«* (B31)). Nekateri prehod izkoristijo tudi za začetek rekreacije. Poseben kontekst pri življenjskih spremembah pa predstavlja obdobje epidemije, ki je prehod dodatno

zaznamovalo. Mladi omenjajo obdobje pojava virusa korona kot obdobje, ko je bilo vse prepovedano *(»Tk pa, ker je bila takrat glih korona in itak nič nisi smel, je bilo drugače.«* (A45)). Zaprlo se je javno življenje *(»Bil je lockdown.«* (A40)), prepovedano je bilo druženje, določena je bila policijska ura in potrebno je bilo upoštevati ukrepe za zajezitev epidemije *(»Pa hkrati je bila korona in je takrat bilo najbolj pomembno cepljenje, lockdown, policijska ura, kot pa šiht.«* (A77)). Zaradi epidemije so mladi spremembe ob prehodu na trg dela doživljali drugače *(»Tako da spet je to povezano, če ne bi bilo korone, bi verjetno bolj občutila naša generacija ta prehod.«* (A43)) oziroma jih sploh niso zaznavali (*»Če ne bi bilo korone, bi prej opazila, kako so se mi zmanjšali socialni stiki.«* (A46)). Dojemanje prehodnega obdobja se je tako za mnoge mlade močno razlikovalo od običajnega *(»Ker tisto je bilo bolj pomembno, nismo se toliko fokusirali takrat, da je pa to zdaj najpomembnejši del življenja da greš iz faksa na šiht.«* (A78)).

4.4 Zaposlitev

Na prehodu iz izobraževalnega sistema na trg dela se mladi soočajo z različnimi strategijami iskanja zaposlitve, nekateri si slednjo zagotovijo na že poznanem delovnem mestu, spet drugi so primorani odpreti s.p. Tekom zaposlitve lahko pride tudi do menjave službe. Na delovnem mestu intervjuvani kot pomembne dejavnike izpostavljajo delovno klimo, odnose in delovni tim, še posebej pomembno pa je, da so mladim zagotovljene pravice iz dela in pogoji, da lahko na trgu dela nadgrajujejo svojo izobrazbo in se strokovno razvijajo. Nekateri mladi menijo, da je iskanje zaposlitve samoumevno, nekateri si zaposlitev najdejo brez pomoči organizacij in brez zapletov, še posebej v primerih, ko jim je služba zagotovljena že pred dokončanjem šolanja (*»Jaz sem se, še preden sem imela zagovor za magistrsko, prijavila na razgovor in so mi rekli, da ko magistriram, naj kar pridem delat.«* (H2)). V takšnih primerih se lahko zgodi, da je prva zaposlitev skladna s pridobljeno izobrazbo (*»Meni je dejansko padla žlica v med, ker je zelo redko, da takoj po študiju dobiš še več kot pa tisto, za kar si se šolal.«* (G4)) in jim tako olajša vstop v delovno okolje. Na prehodu na trg dela je zelo pomemben dejavnik prvi vtis, saj odločilno vpliva na oblikovanje nadaljnjih odnosov z delodajalci in sodelavci, zato je pomembno, da imajo mladi ustrezen in spoštljiv pristop. Pomembno je, da pri iskanju službe mladi iščejo njim primerno zaposlitev (*»Ampak gre tudi za pogovor o tem, kako najti delo, ki ima zame smisel, tudi če ni popolno ali takšno, kot si ga predstavlja družba.«* (F53)), pri tem pa jim lahko pomagajo in jih podpirajo tudi starši (*»Samo iskanje zaposlitve mi je bilo lažje, saj*

so mi pomagali starši. Usmerili so me v pravo smer in mi omenjali službe na voljo.« (D18)). Dostopnost zaposlitvenih priložnosti mladi različno doživljajo. Nekateri izpostavljajo, da je na voljo veliko opcij zaposlitve, drugi službo najdejo preko razpisa ali preko spletnih platform, kot je na primer mojedelo.si. Posebno izpostavljena je situacija pri mladih arhitektih, ki opozarjajo na pomanjkanje organizacij, ki bi jim nudile podporo v prehodnem obdobju (*»Ampak to je spet specifika našega poklica, da se ti kot arhitekt nimaš kam za obrnit.«* (A89)). Pogosto so primorani tudi samoiniciativno stopiti v stik z biroji. Tisti, ki iščejo zaposlitev v tujini, na primer v Avstriji, svojo pozornost usmerjajo na avstrijske spletne strani z zaposlitvenimi oglasi, kjer si prizadevajo najti najbolje plačano službo (*»Vodila me je želja po zaslužku, zato sem na avstrijskih spletnih straneh poiskala oglase za delo, za katere sem izpolnjevala pogoje in izbrala najbolje plačano službo.«* (F2)). Pri iskanju zaposlitve pa se pogosto zgodi tudi to, da mladim zavrnejo prošnjo za delo. V nekaterih primerih mlade zavrnejo celo po tednu uvajanja (*»Ja, enkrat sem želela delati v eni gostilni. Bila sem tam na uvajanju en teden, potem pa so mi rekli, da to ni to.«* (C56)). Pri tem pride do izkoriščanja in zlorabe, tako da je lahko iskanje službe tudi stresno. Stres se pojavi tudi v primerih, ko gre za časovno stisko (*»Ravno se je bližal prvi september, zato sem bila pod stresom.«* (B60)) ali ob negativnih izkušnjah z delovnim timom, kar pri nadaljnjem iskanju zaposlitve sproža dodatno stisko in strah pred ponovnim izključevanjem (*»Zaradi tega sem podvomila v sebe in je prihodnje iskanje poklica v isti smeri bilo stresno.«* (C69)). Pomembno pa je poudariti, da vsi mladi ne doživljajo teh izkušenj negativno, saj nekaterim mladim zavrnitev na delovnem mestu ne povzroča stresa (*»Sem bil pod stresom ja, ampak ni vplivalo, ker sem vedel, da nisem imel takrat dovolj delovnih izkušenj v tej smeri. Zahtevali so, da imaš pretekle izkušnje v tej stroki, tako da sem pričakoval, da ni nujno, da bom dobil službo. So potem vzeli enega, ki je imel izkušnje.«* (D39)). Ko mladi iščejo zaposlitev, pogosto pride do primera, da se zaposlijo na že poznanem delovnem mestu, na primer kjer so predhodno opravljali študentsko delo (*»Ampak v mojem primeru sem čez poletje že delala v biroju preko študentskega servisa.«* (A14)). Nekaterim mladim predstavlja študentsko delo pomembno vstopno točko na trg dela, saj jim uspešna izvedba nalog omogoči prepoznavnost pri delodajalcih, kar posledično vodi v željo po nadaljnjem sodelovanju z mladimi tudi po zaključku študija (*»Po mesecu, dveh dela tam, en mesec preden sem diplomiral, me je poklical direktor in mi rekel, da je z mano zelo zadovoljen, da si ni mislil, da bo našel nekoga takega. Rekel je, da je neverjetno, ker so na firmi določene stvari stale in se nikamor niso premikale že par let, jaz pa sem to v zelo kratkem času spremenil. Rekel je, da me želi zaposliti čimprej, takoj ko končam študij, zato se niti nisem imel časa ukvarjati s pripravo na zaposlitev in realizirati, kaj se dogaja.«* (G3)). Nekateri na delovnem mestu predhodno

opravljajo tudi pripravništvo (*»Po pripravništvu sem se pa itak zaposlila na istem delovnem mestu, tako da mi ni bilo nič stresnega.«* (B6)) ali pa imajo druge pretekle izkušnje z delovnim mestom, zato na delovnem mestu ni velikih sprememb, ampak se postopno uvajajo (*»Pri meni ni bila sprememba drastična, ampak sem se postopoma uvajala.«* (A76)). Prehod na trg dela nekaterim mladim predstavlja tudi priložnost za odprtje s.p. za nadaljnje delo, nekateri ga celo odprejo prisilno zaradi pogojev, ki jih postavi delodajalec. Odprtje s.p. tako pomeni vstop v novo fazo poklicnega življenja in pojav nove odgovornosti, hkrati pa se pojavi potreba po razumevanju celotnega delovanja samostojnega podjetništva (*»Če si ti s.p., računovodstvo, da imaš nek okvir, kakšne zneske rabiš, koliko je okvirna malica, potni stroški, kakšno je povprečje, da ta aspekt bolj razumeš, da si ga lažje spogajaš.«* (A84)). Mladi se ob tem pogosto soočajo z neustreznim razumevanjem delovanja s.p. (*»Pa tudi noben ti ne razloži nič, ne tam ko odpreš s.p., ne na internetu.«* (A55)), kar lahko vodi v začetke dela brez pričakovanj ter administrativne napake, kot je neplačevanje prispevkov in računov (*»Jaz od začetka prve par mesecev nisem plačala akontacije dohodnine, ker nisem vedela, da jo morem.«* (A56)), posledično pa tudi v opomine za plačilo stroškov. Pomembna veščina pri upravljanju lastnega podjetja je zato samoorganizacija (*»Ker ti moreš iti sam na portal, pa poiskat pa plačat, a veš, ni tako, da dobiš ti položnico. Sem si dala nato na trajnik.«* (A58)), saj je posameznik sam odgovoren za vse obveznosti in naloge. Kljub začetnim izzivom pa se v okviru s.p. prepoznavajo tudi določene prednosti, kot je večja fleksibilnost pri organizaciji dela (*»Realno se mi zdi, da bi meni s.p. ful odgovarjal, ampak bi se v biroju mogla tako zmenit, da bi delala ne vem 3 ali 4 dni, ker prednost s.p.-ja je ta, da ne rabiš delati toliko.«* (A62)). V tem kontekstu je lahko kot prednost razumljen neplačan dopust, saj posamezniku nudi večjo svobodo pri usklajevanju osebnega in poklicnega življenja. Še ena izmed prednosti v delovnem okolju je dobra delovna klima, ki izrazito vpliva na vsakdanje počutje mladih zaposlenih. Pomembna sta sproščenost in zadovoljstvo z delovnim vzdušjem (*»Jaz sem vsem povedala, da je fajn šiht, da imamo psa, da je sproščeno vzdušje.«* (A81)), saj se mladi lažje integrirajo na trg dela. Nekateri posamezniki menijo, da k boljši delovni klimi pripomore tudi manj naporno delo (*»V bolnici je bil tudi boljši kolektiv, niso tako živčni, ker nimajo toliko dela kot v domu.«* (E24)), prilagajanje in postopno uvajanje mladih zaposlenih *(»Je pa res, da sem takrat na reševalni bila v takem poklicu, da bi lahko marsikaj videla, kot npr. nesreče, ampak so bili zaposleni tam tako uvidevni, da so nas peljali samo, če je bila kakšna kap, če je bila huda nesreča nas niso. Take poškodbe in bolezni, ko niso na videz šokantne.«* (B80)), kar dodatno olajša prehod v poklicno okolje. K temu pripomorejo tudi manj tradicionalni pristopi, kot je na primer prisotnost živali v delovnem prostoru, ki dodatno vplivajo na sproščenost in občutek domačnosti. Vendar pa vsi mladi nimajo izkušenj s pozitivno

delovno klimo, saj se ponekod večajo pritiski na delovnem mestu, kar lahko vodi do čustvenih stisk, zlasti v primerih službenih konfliktov *(»Ker v mojem primeru sem imela že ful krizo na šihtu, doma sem mami jokala, kaj se dogaja, v službo sem hodila z muko.«* (B107)). Kritike sodelavcev ali nadrejenih lahko sprožijo občutke nezadostnosti (*»Vendar je to negativno vplivalo na moje duševno zdravje, saj sem se pogosto počutila nezadostno pri opravljanju dela zaradi kritik.«* (F10)), prav tako pa se zaradi nesmiselnih nalog pri nekaterih pojavlja tudi slaba volja in upad motivacije (*»Bil sem bolj zagrenjen in zatežen, saj sem v službi večkrat počel stvari, ki so se mi zdele brezvezne in nepotrebne.«* (D35)). Tako so izkušnje mladih z delovnim okoljem raznolike in odvisne tako od narave dela kot odnosov v kolektivu. Če je mlad posameznik vključen v delovno okolje, ima pozitiven odnos do dela (*»Če je dobra energija in se zaposleni med sabo povežejo, je super, tako da sem rada hodila v službo.«* (B64)). K temu še posebej pripomorejo spodbujanje, razumevanje *(»In razumejo, da si nov in da ne znaš vsega in da ne kričijo na tebe. Da razumejo, da se ti še učiš.«* (A67)), tikanje nadrejenih, zaznavanje truda s strani nadrejenih in pripravljenost za delo (*»Da vidijo, da ti ni problem delat, ker na pripravništvu se veliko pripravnikom ni ljubilo delati.«* (B74)). Zelo pomembna je tudi podpora delodajalca, saj ta bistveno vpliva na pripravljenost mladih za delo in njihovo dolgoročno motivacijo. Vendar pa takšna podpora ni vedno zagotovljena, saj imajo mladi ob vstopu na trg dela tudi izkušnje slabih odnosov s sodelavci (*»Sodelavci so mi pogosto zavidali mladost ali pa sem jim šla na živce, saj imajo na začetku z novimi zaposlenimi več dela.«* (F35)). V nekaterih primerih pride tudi do izigravanja mlajših zaposlenih (*»Še posebej sem bil pod stresom zaradi tega, ker so me v službi izkoriščali za opravila, katera zaposleni niso želeli sami narediti.«* (D36)), negotovosti mladih pri postavljanju meja (*»To te zelo izmozga, ker ko si mlad, si še posebej ne upaš ugovarjat, ker ne veš, kaj lahko in kaj ne.«* (B95) in občutkov pomanjkanja podpore vodstva (*»Veliko kje vodstvo, ko vidi, da so težave, pristopi, v našem primeru pa mi v vrtcu rečejo, naj staršem kar sama povem svoje, čeprav me velikokrat ne poslušajo.«* (B100)), kar pa lahko posledično vodi v strah pred seznanjanjem nadrejenih z delovnimi konflikti (*»Jaz če sem imela težave s sodelavkami, nisem upala it do nadrejene.«* (B104)). V hujših primerih mladi poročajo tudi o mobingu, kar pomeni sistematično psihično nasilje, ki ima lahko resne posledice za njihovo duševno zdravje in poklicno prihodnost (*»Na žalost sem na vsakem delovnem mestu, kjer sem bila zaposlena, doživela mobing. To izpostavljam, ker menim, da je mobing težko dokazati in da so žrtve pogosto preslišane, sodelavci pa se zaradi strahu pred izgubo službe le redko upajo zavzeti za tisto, kar je prav.«* (F32)). Zato je ključnega pomena, da se v delovnem timu vzpostavi kultura medsebojnega spoštovanja, ki mladim omogoči varen prehod na trg dela. Če slednje ni, lahko pride do distanciranja od sodelavcev zaradi negotovosti

(*»Ne bi rekla, da so me moji delodajalci oziroma tim sodelavcev izključevali, ampak sem se na nek način mogoče sama distancirala zaradi tega, ker sem bila na novo.«* (C60)) in do potrtosti zaradi zavrnitve v timu. Zaradi daljše izključenosti iz kolektiva se pri posameznikih lahko pojavijo tudi občutki neprimernosti za delo (*»Ker jaz sem takrat avtomatsko imela v glavi misli, da sama nisem primerna za ta poklic.«* (C68)), kar vpliva na samozavest in učinkovitost pri opravljanju delovnih nalog. V nasprotju s tem pa izkušnje mladih, ki poročajo o sprejetosti v tim kot vir notranje moči *(»Ko te sprejmejo in te vidijo kot del svoje ekipe je super, ker ti da večjo motivacijo, zagon, samozavest.«* (C63)), kažejo, da občutki pripadnosti in enakovrednosti dobro vplivajo na samozavest mladih (*»Sploh ko ti dajo občutek, da te dojemajo kot sebi enakovrednega delavca, ki je sposoben opravit delo isto kot oni.«* (C64)). Sprejetost v tim in dokazana sposobnost za delo povzročata prijetne občutke, manj stresa in manj strahu pred novimi izzivi (*»Na nek način te pomiri tudi pri iskanju prihodnjih zaposlitev, ker vidiš, bo vedno na koncu vse v redu.«* (C66)). Prav tako so za vzpostavitev varnega in spodbudnega okolja ključnega pomena tudi pravice iz dela in pogoji na delovnem mestu. Pri tem nekateri mladi izpostavljajo pomembnost pogajanja z nadrejenimi kot način izboljševanja delovnih razmer (*»Spogajati se moraš tako, da ti ustreza potem tudi plača.«* (A63)). Čeprav se stanje postopoma izboljšuje, nekateri izzivi ostajajo, še posebej omejen poletni dopust (*»Je pa res, da je bilo takrat ravno poletje, in so mi rekli, da ne smem imeti preveč dopustov.«* (A52)) in redko koriščenje bolniške odsotnosti (*»Potem sprememba je tudi to, da ko sem se v šoli počutila slabo, sem ostala doma, ko pa hodim v službo, skoraj nikoli ne grem v bolniško, včasih grem bolna v službo, ker se mi velikokrat zdi škoda.«* (B28)), (*»Kar je pogosto posledica vpliva nadrejenih na odločanje o odsotnosti.«* (B29)). V okviru delovnih pogojev in pravic mladi prepoznavajo tudi pomen možnosti za izobraževanje in nadaljnji strokovni razvoj. Prisotne so možnosti za postopno napredovanje (*»Jaz sem šla iz slabe službe v malo boljšo službo v še malo boljšo službo in vse se je dogajalo postopoma.«* (C52)) in pomen predlogov za študij ob službi, ki omogoča nadgradnjo znanja in boljše dolgoročne zaposlitvene možnosti. Pomembna prelomnica za mlade pa je tudi menjava zaposlitve, ki lahko na posameznika celo bolj vpliva kot prva zaposlitev, saj mladi ob vstopu na trg dela nimajo tolikšnih pričakovanj (*»Meni se zdi, da prva zaposlitev, ko še nimaš pojma, kaj pričakovati, mogoče ne vpliva toliko na tebe, kot kasnejše menjave zaposlitve.«* (A115)). V nekaterih primerih se menjava delovnega mesta izvede kot rešitev za izgorelost, saj mladi iščejo delovno okolje, ki bi jim omogočilo boljše ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem. Pomemben dejavnik pri odločitvi za menjavo delovnega mesta je tudi pogodba za nedoločen čas, saj prinaša ta večjo varnost in stabilnost. Prav tako je motivacija za menjavo pogosto povezana z možnostjo višje plače ali pa

z izogibanjem izkoriščanja v prejšnjem delovnem okolju. Menjava službe pri nekaterih mladih povzroča občutke negotovosti, pri nekaterih pa občutke olajšanja, sploh v primerih, ko gre za menjavo službe zaradi zavrnitve, ali pa v primerih, ko menjava delovnega mesta vpliva na odnose v zasebnem življenju, na primer odnose s starši. Vse to potrjuje, da je menjava zaposlitve kompleksna odločitev, ki združuje tako poklicne kot osebne dejavnike.

4.5 Duševno zdravje

Prehodno obdobje je za duševno zdravje ključno, kot pomembno pa mladi omenjajo vpliv sprememb, zunanjih dejavnikov, pomen strokovne pomoči, podpore in vloge spleta. To obdobje ima izrazit vpliv na človeka, saj se posameznik v tem času sooča z novimi izkušnjami, ki vplivajo na njegovo duševno počutje. Nekateri mladi poročajo, da so spremembe, ki jih doživljajo, pozitivne, ter da se s spremembami pojavljajo nove zanimive izkušnje (*»Ker je nekaj novega in je zanimivo.«* (A31)). Po drugi strani pa se nekateri posamezniki soočajo z negativnim vplivom sprememb, pri čemer lahko pričnejo posegati po substancah kot odziv na notranjo stisko (*»Spremembe niso dobro vplivale na mene, saj sem bil večino časa živčen, raztresen, zaradi vseh teh stvari smo s prijatelji iskali uteho v alkoholu in tudi drogah.«* (D29)), čeprav te ne predstavljajo rešitve temveč začasno distrakcijo (*»Vendar pa sem po nekem času spoznal, da z uživanjem substanc težav ne rešiš, vendar jih le za nekaj časa odložiš oziroma pozabiš.«* (D30)). Negativni vpliv sprememb se lahko kaže v manjši zagretosti za delo pri nekaterih mladih ter tudi v izolaciji (*»Bolj sem bil zaprt vase, več časa sem preživel zaprt v hiši in izoliran stran od drugih.«* (D33)). Poleg sprememb pa na duševno zdravje mladih v prehodnem obdobju vplivajo tudi zunanji dejavniki, kot so pritiski staršev, ki pri mladih povzročajo stres (*»Mnenja staršev nikoli nisem v celoti sprejela, saj sta pogosto kljubovala mojim željam, a kljub vsemu sta ostajala del mene. Očetove ostre besede, da bom brez izobrazbe nevredna in obsojena na propad, ter materina tihotna bojazen, da bom sledila njenim stopinjam, so mi kot odmev vztrajale v mislih.«* (F23)), slednji pa se pri mladih kaže tudi kot posledica neizpolnjenih pričakovanj (*»Negativno so name vplivala tudi pričakovanja staršev, ker so si želeli, da bi se dlje časa šolala, da bi bila boljša v šoli, da bi si našla boljšo zaposlitev, ampak nisem in tudi to mi je povzročalo nek stres.«* (C54)). Nekateri mladi poročajo o negativnem vplivu zunanjih dejavnikov, sploh v primerih, ko so družbena pričakovanja o takojšnjem uspehu izrazito občutena (*»Pričakovanja družbe so taka, oz. vsaj jaz tako čutim, da grejo mladi iz šole, ko vse dokončajo, direkt v službo in so tam zelo uspešni, zaposlitev na nivoju, kar naenkrat jim gre fino v življenju, vsaj jaz sem to pričakovala.«* (C50)). Ko pričakovanja ostanejo neizpolnjena,

se to izraža v občutkih razočaranja. Negativen vpliv na samopodobo lahko povzročijo tudi izkušnje, kot je izkoriščanje z neplačanim delom, ki zmanjšuje občutek vrednosti (*»To je slabo vplivalo name, ker so me prvo kot prvo izkoristili, da sem en teden delala zastonj pri njih, kao uvajanje, ampak jaz sem vseeno delala en teden.«* (C57)). V takih primerih jim je lažje, če vedno, da se tudi sovrstniki soočajo s podobnimi izzivi (*»Drugače pa smo itak bili vsi na istem, nisem bila jaz nič na slabšem, kot ostali sovrstniki.«* (A49)). Še en način spoprijemanja z dodatnimi pritiski pa je izogibanje družinskim pogovorom, sploh kadar čutijo, da jim povzročajo breme (*»Raje se kar izognem tem pogovorom, da mi ne bi kdo kaj težil.«* (B53). Hkrati nekateri mladi poročajo, da se vpliv zunanjih dejavnikov občuti šele po petih letih zaposlitve, kar nakazuje, da so lahko posledice prehodnega obdobja dolgoročne. Spet drugi mladi poročajo o tem, da ne zaznavajo zunanjih pritiskov, kot je na primer pritisk za šolanje (*»Niso me silili, da morem takoj po srednji it študirat.«* (B66)). Ta raznolikost izkušenj mladih v prehodnem obdobju nakazuje na pomen pravočasnega prepoznavanja stisk in dostopnosti strokovne pomoči za ohranjanje duševnega zdravja. Mladi so pogosto v času krize pripravljeni poiskati strokovno pomoč (*»Bi, sigurno, ker zakaj bi se mučil sam, če lahko dobiš pomoč.«* (H40)). Nekateri menijo, da si pomoč iščejo privilegirani (*»Zdi se mi, da pomoč pogosteje poiščejo osebe, ki so v nekoliko bolj stabilnem položaju oziroma privilegirane.«* (F43)), ter da se mnogi mladi srečujejo s težavo zaradi nevednosti o obstoju različnih oblik pomoči (*»Ker se mi zdi, da ti če ne rabiš, sploh ne veš, da obstaja. Če bi recimo nek drug kolega imel probleme, jaz osebno ne bi znala povedat, kam se lahko obrne, ker ne vem, kaj obstaja.«* (A114)) in nevednostjo o dostopu do podpore (*»Ne vem sploh kako bi stopil v kontakt z nekom od takih ljudi.«* (J21)). Nekateri mladi opozarjajo, da se lahko ob iskanju strokovne pomoči pojavi tudi strah (*»Po mojem bi me bilo malo strah, ker ne bi vedel, kako bi to zgledalo.«* (D56)), sploh zaradi ranljivosti ob izpostavljanju (*»Ljudje večinoma zaupamo sebi in tistim, ki so nam blizu, manj pa neznancem oziroma zaposlenim, ki opravljajo svoje delo, saj je težko pričakovati, da bi se lahko v celoti osebno posvetili vsaki stranki.«* (F45)). Še posebej poudarjeno pa je dejstvo, da nekateri mladi niso pripravljeni poiskati strokovne pomoči, ker je slednja dojeta kot tabu (*»Po mojem ne bi. Po mojem ne bi niti pomislila na to, ker se mi zdi, da je to na Koroškem tabu tema.«* (E49)). Kljub potrebi mnogi mladi torej ostajajo brez strokovne pomoči – bodisi zaradi tabujev, pomanjkljive podpore socialne mreže (*»Kar pa se tiče same strokovne pomoči zame, me nihče ni spodbujal, da bi si jo poiskala.« (*C81)) ali pa tudi zato, ker sami ne prepoznajo ali ne najdejo poti do nje. V nekaterih primerih mladi tudi podcenjujejo strokovno pomoč (*»Strokovne pomoči v preteklosti nisem posebej cenila, prav tako niti moji starši ali prijatelji.«* (F39)) ali čutijo odpor do strokovne pomoči, ker so se v preteklosti z njo srečali pod prisilo, kar

je negativno zaznamovalo njihovo izkušnjo (*»Med časom šolanja sem bila prisiljena obiskovati strokovno pomoč, kar je v meni ustvarilo odpor do ponovnega vključevanja v ta proces.«* (F40)). Nekaterim pa lahko strokovna podpora predstavlja dodatno breme, saj jo dojemajo kot nekaj, kar povečuje osebne stiske (*»Glede na to, da moramo pomoč večinoma poiskati sami, je marsikdo sploh ne poišče ali pa jo doživlja kot dodatno breme – še posebej, če je pod časovnim ali drugim pritiskom.«* (F42)). Kljub temu številni mladi poročajo o različnih oblikah podpore, ki pomembno vplivajo na njihovo doživljanje prehodnega obdobja. Nekateri mladi izražajo, da podpore sploh ne potrebujejo, saj se počutijo dovolj samostojno ali stabilno, drugi pa razvijajo notranjo oporo s tem, da se distancirajo od okolice (*»Največjo oporo sem našla v sebi, predvsem zaradi distanciranja.«* (F33)). Pomemben vir stabilnosti pogosto predstavljajo tudi pogovor (*»Pogovor najbolj pomaga, ker če imaš skrbi, jih najlažje razrešiš tako , da se z nekom pogovoriš o tem. To je bila najboljša rešitev za mene.«* (C76)), spodbujanje (*»Spodbudne besede in izkušnje drugih pa so mi pomagale ponovno okrepiti samozavest.«* (F38)) in podpora družine (*»Družina mi je bila najpomembnejša, ker mi je dajala dodaten zagon.«* (J15)). Slednja za nekatere mlade predstavlja podporo obeh staršev, za nekatere podporo očeta, spet za druge pogovore z mamo ali njeno neposredno pomoč in tolažbo (*»Doma imam mamo, ki je socialni pedagog in sem se velikokrat pogovarjala z njo. Še zdaj, ko imam težave v službi, se obrnem na njo in se pogovoriva.«* (B87)). V nekaterih primerih se pojavi posredna podpora staršev (*»Moja družina je vedno mislila, da me podpira, vendar mi nikoli niso rekli direktno, da so ponosni name.«* (B70)), medtem ko nekateri mladi omenjajo podporo sestre in širšega kroga družine, denimo zaposlenega strica. V odnosih z vrstniki je pogosto ključna podpora partnerja, prijateljev (*»Tako da so na ta način pomagali, da so sočustvovali z mano, mi nudili podporo in mi govorili, da bo vse v redu.«* (G39)), še posebej v primerih, če so prijatelji zaposleni preko študentskega dela in tako delijo oziroma lažje razumejo izkušnje pri delu (*»Potem tudi kakšna kolegica oziroma kolega, ki je še v šoli ampak hkrati tudi dela, na primer za vikende, ker tudi oni na nek način vejo, kako je to v službo hoditi in tudi oni lahko pomagajo pri tem.«* (C74)). Kombinacija podpore partnerja in prijateljev se izkaže kot učinkovita pri obvladovanju stresa (*»Družina je bila zelo vesela zame, ampak kolegi in moja punca pa so bili dejansko tisti, ki so mi pomagali, ko sem jim povedal, da mi je vse skupaj stresno.«* (G32)). Ko celotna socialna mreža deluje podporno, to krepi duševno zdravje mladih (*»Ker so me vsi podpirali pri tem šihtu. Bili so veseli za mene, od kolegov do familije, ker se na začetku še sam nisem zavedal, kam mi je ratalo priti.«* (G25)), pri čemer razumevanje in sprejemanje sprememb s strani okolice olajšata prehod v odraslost (*»Najbolj mi je bilo pomembno razumevanje, da se bodo sedaj določene stvari spremenile.«* (G35)). Mladi poleg tega pogosto omenjajo tudi številne

priložnosti, ki jih prinaša mladost (*»Itak sem mlada, obstaja tudi izredni študij, tako da so mi rekli da bom že, da še mam čas.«* (B68)), ter se primerjajo s sovrstniki, kar lahko sproži občutke pritiska, a hkrati tudi motivacije. Nenazadnje imata pomembno vlogo tudi perspektiva druge osebe, ki lahko omogoči širši pogled na situacijo (*»Ker ena druga oseba mogoče drugače vidi tvojo situacijo in morda ni tako kritična, kot pa jo sam vidiš.«* (H41)), ter motivacija, ki izhaja iz uspehov drugih (*»Sem se bolje počutil, ker sem vedel, da če lahko drugi, lahko tudi jaz.«* (D48)). To prispeva k oblikovanju pozitivnega odnosa do prihodnosti in krepitvi notranjih virov moči. V sodobnem prehodnem obdobju ima na duševno zdravje pomemben vpliv tudi splet, ki mladim predstavlja tako vir informacij kot tudi prostor izražanja in iskanja podpore. Mladi se pogosto obračajo po pomoč v digitalnem okolju, še posebej v situacijah, ko jim je težko spregovoriti v živo ali pa nimajo dostopa do strokovnjakov. Kot dragoceno alternativo tradicionalnim oblikam pomoči mladi prepoznavajo umetno inteligenco, preko katere pridobivajo potrebno podporo na hiter in dostopen način (*»Kljub morebitnemu pomanjkanju znanja bi si sicer najprej prizadevala poiskati rešitve sama, saj sta danes skoraj vedno na voljo internet in umetna inteligenca, ki nudita dodatno podporo.«* (F47)). Vendar pa splet ne prinaša le podpore, temveč tudi izzive, zlasti v kontekstu socialnih omrežij, kjer se mladi pogosto soočajo s pritiski glede samopodobe in izražajo nezadovoljstva, zlasti glede zaposlitve (*»Ja, ker pogosto berem na socialnih omrežjih komentarje ljudi, da niso zadovoljni v službi, da bi radi menjali.«* (A118)). Splet tako ostaja dvosmeren prostor, saj po eni strani predstavlja vir krepitve moči, po drugi strani pa prostor pritiska.

4.6 Socialno delo

Socialno delo ima v prehodnem obdobju ključno vlogo pri zagotavljanju psihosocialne pomoči in podpore. Prisotno je v različnih okoljih, na primer na osnovnih in srednjih šolah, na fakultetah, v delovnem okolju ter na zavodu za zaposlovanje. Psihosocialna podpora pomembno vpliva na soočanje z izzivi prehoda iz izobraževalnega sistema v delovno okolje. Vendar pa nekateri mladi omenjajo, da so številni študenti nevedni glede možnosti brezplačne pomoči, kar lahko pomeni, da pomoč ostaja neizkoriščena kljub potencialni potrebi (*»Ti kot študent sploh ne veš, če imaš probleme, katere so ustanove, kam lahko greš, ker to najbrž tudi more bit zastonj.«* (A96)). Med mladimi je večkrat izpostavljena pomembna vloga socialnega dela (*»Ampak po mojem če nekdo dejansko rabi pomoč, pol ima socialno delo veliko vlogo.«* (A97)), nekateri celo omenjajo, da mora socialno delo delovati kot kritično ogledalo družbe. Socialni delavci so usposobljeni za nudenje podpore (*»Ker je socialni delavec na nek način*

usposobljen za to, da ve, kako pristopit do nekoga, kako mu pomagati oziroma na kak način.« (C84)), zagotavljajo občutek varnosti (*»More mu dati vedeti, da bo vse v redu.«* (C85)) in uporabljajo koncept zagovorništva pri družbenih pritiskih (*»V tem kontekstu socialni delavci ne smejo biti le podaljšek zahtev trga dela, ampak morajo delovati tudi kot glas, ki opozarja na širše družbene pritiske.«* (F59)). Socialni delavci so v terapevtski vlogi, ustvarjajo varen prostor za osebne težave (*»Pomembna je psihološka podpora, ki ni kot "popravljanje" posameznika, ampak kot prostor, kjer lahko mladi razumejo, da njihova tesnoba ni motnja, ampak pogosto razumljiv odziv na sistemske pritiske.«* (F51)) in mlade podpirajo na prehodu ter pri vključevanju v novo okolje (*»In jim dajo napotke kako se vključiti v novo družbo, ker ko si ti na faksu, imaš neko svoje okolje, ko pa prideš v neko usmerjeno okolje, kot na primer šolstvo, kjer so res samo učitelji, je fajn, da veš, kako se vključiti, na kaj moraš biti pripravljen in kaj pričakovat v delovnem okolju.«* (H39)). Nekateri mladi menijo, da bi bilo dobro organizirati tudi delavnice za obvladovanje stresa, kjer bi se vzpostavil varen prostor za kritični razmislek (*»Dobre bi bile tudi delavnice za obvladovanje stresa, a ne kot metoda prilagajanja na stresno realnost, temveč kot kritični prostor razmisleka: zakaj je delo postalo vir toliko stresa in kaj to pove o naši družbi.«* (F55)). Učinkovita in dobra psihološka pomoč vpliva na življenje posameznika in na njegovo dolgoročno dobrobit (*»In če ima nekdo krizo okoli tega, potem verjetno, če ti nekdo fajn pomaga, to ful vpliva na potek tvojega življenja.«* (A99)), zato številni mladi izražajo potrebo po večji psihološki podpori (*»Tako da mogoče bojo vedno več potrebovali take vrste podpore, sploh v primeru stresa, depresije, anksioznosti in podobno.«* (A106)). Posebej pomembno je tudi individualno svetovanje, ki je usmerjeno v reševanje konkretnih problemov (*»Po mojem tudi bolj ena na ena, če imaš krizo, se mi zdi, da je bolj smiselno, ker lažje rešiš probleme.«* (A109)), pa tudi dolgoročnejša pomoč odraslim, ki se kasneje v življenju soočajo s problemi (*»Tako da bi tudi odraslim pomagali, ker na marsikoga kasnejši problemi bolj vplivajo, kot ti začetni.«* (A121)). Socialni delavci s svojo podporo vplivajo tudi na samozavest mladih (*»Da jim da vedeti, da zmorejo, da morajo zaupati v sebe.«* (B85)), spodbujajo kritično razmišljanje (*»Ne gre za to, da bi morali mlade ves čas motivirati, naj se še bolj trudijo, ampak jih učiti, da imajo pravico dvomiti, postavljati vprašanja in si upati reči - jaz ne bom del tega.«* (F61)) in razumejo stiske mladih skozi strokovno delo (*»Socialni delavec najbolj razume stiske, ki jih ljudje v tem prehodu doživljajo, ker se soočajo s takimi primeri.«* (C86)). Podpora socialnih delavcev se lahko razširi tudi v digitalni prostor, pri čemer so nekateri mladi izrazili potrebo po spletni skupini za nudenje pomoči in podpore mladim (*»Pa mogoče glede na to, da se danes vse dogaja na internetu, bi bilo lažje, če bi se na internetu vzpostavila skupina, kjer bi socialni delavci*

odgovarjali na kaka vprašanja, ali pa da bi lahko svojemu delovnemu mestu pisali vprašanja.« (C102)) ter potrebo po pisanju člankov na temo duševnega zdravja mladih ob prehodu na trg dela. Prav tako ima socialno delo pomembno vlogo na šoli, saj se tam pojavljajo ključna področja socialnega dela (*»Ključna področja so torej predvsem v šoli, ker drugje se težko srečaš z nekim socialnim delavcem, v šoli ti je blizu.«* (C96)). Pri tem so pogosti tudi individualni pogovori, vendar nekaterim mladim povzročajo stisko (*»Ker ena na ena je posameznik pod pritiskom.«* (C93)). Mladi menijo, da bi morali socialni delavci nuditi tudi svetovanje (*»Svetovanje. In sicer že v osnovni šoli.«* (D59)), spodbujanje, organizirati podporne delavnice (*»Najbolj koristno pa bi se mi zdelo to, da bi že na koncu šolanja v šoli imeli kako delavnico o tem, kaj se zna zgoditi ko preideš v službo.«* (C94)) in v šolskem okolju vzpostavljati prostore za razumevanje učenja (*»V šolah morajo vzpostaviti prostore, kjer se ne govori o ocenah, ampak o smislu zakaj sploh učimo in se učimo.«* (F60)). Nekateri mladi tudi omenjajo, da se pojavi potreba po igrah za usmerjanje otrok v prave poklicne smeri *»* (*Na to temo bi se morali pogovarjati že v osnovni, mogoče z vprašanji ali igrami, da bi lahko ugotovili, v kateri smeri sploh razmišljajo otroci, stari 14 oziroma 15 let, kar se tiče službe. Lažje bi se dalo videti, za katero stvar je narejen človek in kakšna pričakovanja ima od službe.«* (D61)) in da je pomembno sodelovanje med socialnimi delavci na šoli in socialnimi delavci na delovnem mestu (*»In potem bi socialna iz šole sodelovala s socialno iz prakse, da bi skupaj navdihnili človeka za delo.«* (E55)). Nekateri tudi poudarjajo, da bi se morali s pomagajočimi organizacijami mladi spoznavati že v šoli (*»Pa da bi nas mogoče bolj spoznali s takimi organizacijami, kamor lahko gremo, če rabimo pomoč.«* (C99)). Pogosto se pojavi tudi potreba po povezovanju mladih z različnimi delodajalci *(»Mogoče s tem, kar sem videl, da naš faks dela, nekateri faksi pa ne, da že v času študija oziroma v času srednje šole pošiljajo mladim maile, kjer se lahko povezujejo s podjetji, sploh ko podjetje išče nekoga v tej smeri. Da firmam priporočajo svoje učence, oziroma morda že opravljajo pri njih študentsko delo.«* (G51)) ter potreba po pomoči socialnih delavcev v šoli tudi po koncu šolanja (*»Da bi socialna delavka še vedno bila dostopna, tista iz šole, ker je outsider in se bi ji lažje zaupal s problemi iz službe.«* (D62)). Podporo mladim zagotavlja tudi socialno delo na fakulteti, saj se študenti soočajo z osebnimi, socialnimi in kariernimi izzivi. Podpora ni vedno zagotovljena, saj nekateri mladi poročajo o fakulteti brez podpornega svetovanja (*»Kako sploh prideš v stik s socialnim delavcem, to ti sploh ni predstavljeno, ker na našem faksu ni bilo neke take pomoči, podpore, svetovanja, karkoli. Imel si profesorje in imel si tajništvo.«* (A95)), tako da se pojavi tudi potreba po študentskih svetovalnicah. Pojavi pa se tudi potreba po razlagi prihodnosti v zadnjem letniku (*»Meni bi bilo kul, da bi prišli na vsak faks za zadnji letnik, ne*

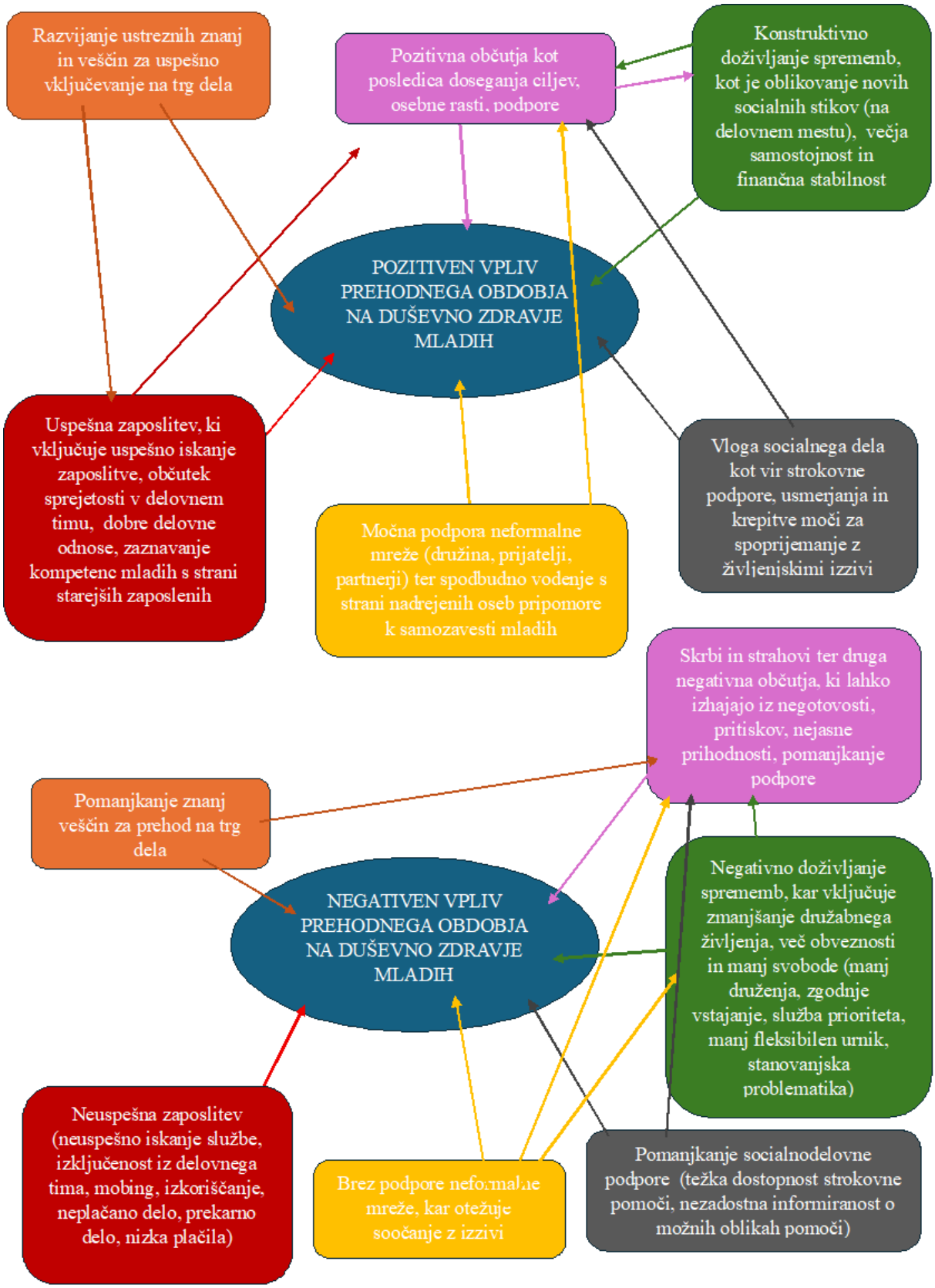
vem oktobra, novembra, pa rekli "čaka vas zadnje leto, čaka vas še magistrska pa izpiti, potem vas pa čakajo razgovori" in to.« (A111)), potreba po razlagi o zaposlitvi (*»Da bi imeli neko uvodno predavanje in povedali, da se lahko zaposliš, lahko delaš polovični delovni čas, lahko si freelancer, da maš vse te aspekte.«* (A112)) in potreba po razlagi o različnih možnostih pomoči (*»Da ti povejo pa da ti rečejo, da če rabi kdorkoli kakšno dodatno pomoč, da so na voljo, da naštejejo vse organizacije, kontakte, pa da na kratko povejo, katera organizacija je za kaj.«* (A113)). Poleg tega pa je pomembno tudi socialno delo na delovnem mestu, kjer bi se mladim zaposlenim morala nuditi pomoč v obliki pogovora v času težav (*»Ko sem na začetku imela težave z razredom, ki sem ga prvič učila, sem v šoli šla do socialne delavke, s katero sva se pogovarjali.«* (H33)), spodbujanje in pomirjanje (*»Vedno mi je rekla, da jaz nič ne delam narobe, da se otroci tako obnašajo, ker nekaterih stvari ne zmorejo in me je s tem pomirila in mi s tem pomagala.«* (H34)). Prav tako mladi menijo, da bi moralo socialno delo na delovnem mestu zagotavljati podporo ob vstopu na trg dela (*»Ne vem, mogoče da bi v podjetjih na začetku malo prišel kdo pogledati nove mlade zaposlene, jih vprašal, kako jim je, če kaj potrebujejo in podobno.«* (J22)), podporo pri postavljanju meja (*»In tu bi prav prišla pomoč, da bi me nekdo podpiral pri tem, da sem jaz tam za to in to, da moram vztrajati pri svojem mnenju, sploh ko gre za vsesplošno dobrobit.«* (B96)), podporo pri strokovnih pristopih (*»Pa tudi mogoče pravilni pristop, kako pristopati do staršev, da nisi aroganten, ampak da si strokoven. Da imaš profesionalni pristop, da ne izpade kot nek besedni napad nad starši.«* (B98) in podporo pri konfliktih na delovnem mestu (*»Nadrejeni zaradi stresa pogosto ne želijo poglabljati odnosov med zaposlenimi, zato bi bilo smiselno, da bi obstajala neodvisna oseba, ki bi reševala konflikte med zaposlenimi in tudi z nadrejenimi, ki jih vodstvo ne zmore ali ne želi urejati.«* (F62)). Nekateri mladi tudi izpostavljajo, da bi se moralo vzpostaviti mentorstvo za mlade brez delovnih izkušenj ter mreža mentorstva med izkušenim zaposlenim in mladim (*»Ali pa tudi, da bi socialni delavci na delovnem mestu med sabo povezali nekoga, ki že ima nekaj let izkušenj na specifičnem delu, nekoga, ki je par let starejši pa je pred časom šel čez to, z mladim, da bi vzpostavili neko mrežo mentorstva.«* (C101)). V tem kontekstu se kot posebej dragocena izkaže tudi podpora posameznikov z znanjem s področja socialnega dela, ki delujejo znotraj organizacij. Tako na primer nekateri mladi izpostavljajo pozitivne izkušnje s podporo ravnateljice, ki je po izobrazbi socialna delavka in je znala nuditi ustrezno strokovno podporo (*»Pa tudi podravnateljica, ki je po izobrazbi socialna delavka, mi je tudi večkrat s pogovorom pomagala in me podpirala.«* (H35)). Takšni pristopi kažejo na pomembnost integracije socialnodelovne perspektive tudi v vodstvene strukture delovnih okolij, ki lahko pomembno prispevajo k izboljšanju delovnih

pogojev in duševnega zdravja mladih zaposlenih. K temu pa nenazadnje prispeva tudi socialno delo na zavodu za zaposlovanje, ki bi moralo po mnenju nekaterih mladih, ki vstopajo na trg dela, krepiti moč z razlago in učenjem o trgu dela, kar mladim omogoča boljše razumevanje zahtev in pričakovanj delodajalcev. Poleg tega nekateri mladi menijo, da bi morali socialni delavci pomagati pri iskanju ustrezne zaposlitve (*»Na zavodu za zaposlovanje, ker v šoli itak že zaključuješ česar si se lotil, v službi pa itak si že tam in imaš službo. Tako da bi socialno delo lahko pomagalo ob dobesednem iskanju zaposlitve, da bi posameznik dobil res zase primerno in ustrezno službo.«* (E53)) in ustvarjati delavnice za predstavitev različnih poklicnih možnosti (*»Da bi mogoče, ko se mladi prijavijo na zavod za zaposlovanje, organizirali skupine za ista področja, kamor bi prišel nek svetovalni delavec in mladim predstavil poklicne možnosti, torej kje lahko sploh delajo, ker na primer ti kot učitelj ne rabiš delati samo v šoli, lahko delaš tudi v muzeju kot pedagog in tam pripravljaš delavnice za otroke. Da različne stroke vidijo, da imajo več različnih zaposlitvenih možnosti.«* (H49)). V nekaterih primerih so se mladi uspešno zaposlili tudi preko obvestil, ki jih pošilja zavod za zaposlovanje, kar kaže na pomen dobre informiranosti in dostopa do zanesljivih zaposlitvenih kanalov (*»Ja, registrirala sem se na zavodu za zaposlovanje in prek teh obvestil, ki jih dobivaš na mail, videla, da iščejo na tej šoli, kjer sedaj delam. Potem sem poslala prošnjo, šla na razgovor in je bilo to to.«* (H36)). Socialno delo na zavodu za zaposlovanje tako ključno prispeva k večji vključenosti mladih na trg dela ter krepitvi njihove samozavesti in poklicne usmerjenosti.

4.7 Rezultati odnosnega kodiranja

Pozitivni vpliv prehodnega obdobja na duševno zdravje mladih se kaže v več medsebojno povezanih vidikih. Če imajo mladi ustrezna znanja in veščine za prehod na trg dela, to pripomore k večji samozavesti pri vključevanju na trg dela in zmanjšuje občutke negotovosti, saj se počutijo bolj pripravljene na nove izzive. Uspešna zaposlitev, ki vključuje uspešno iskanje zaposlitve, občutek sprejetosti v delovnem timu, dobre delovne odnose in zaznavanje kompetenc mladih s strani starejših zaposlenih, vodi v pozitivna občutja, ki vzajemno pripomorejo h konstruktivnem doživljanju sprememb, kot je oblikovanje novih socialnih stikov (na delovnem mestu), večja samostojnost in finančna stabilnost. Pozitivna občutja so tudi posledica neformalne podpore, kot je podpora s strani družine, prijateljev in partnerjev, ter tudi kot posledica strokovne podpore, ki krepi mlade na prehodu na trg dela.

Na drugi strani pa lahko prehodno obdobje negativno vpliva na duševno zdravje mladih, zlasti kadar mladi nimajo ustreznih znanj in veščin za vključitev na trg dela. To pogosto vodi do občutkov nepripravljenosti, tesnobe, skrbi in strahov glede prihodnosti. Negativna občutja so tudi posledica negativnega doživljanja sprememb, kar vključuje zmanjšanje družabnega življenja, več obveznosti in manj svobode (manj druženja, zgodnje vstajanje, služba kot prioriteta, manj fleksibilen urnik, stanovanjska problematika). Prav tako so negativna občutja lahko posledica pomanjkanja podpore tako s strani neformalne socialne mreže kot tudi s strani strokovnih delavcev. Na duševno zdravje mladih med drugimi negativno vpliva tudi neuspešen prehod na trg dela, kadar se mladi soočajo z neuspešnim iskanjem službe, izključenostjo iz delovnega tima, mobingom, izkoriščanjem, neplačanim delom, prekarnim delom in nizkimi plačili. Neuspešna zaposlitev je še eden izmed dejavnikov, ki pri mladih povzroči negativna občutja in negativno doživljanje sprememb, saj pogosto vodi v občutke neuspeha, zmanjšano samozavest ter dvom v lastne sposobnosti. To lahko negativno vpliva na duševno zdravje mladih, še posebej, če v tem obdobju nimajo dostopa do ustrezne podpore ali možnosti za pogovor o svojih stiskah.


Razvijanje ustreznih znanj in veščin za uspešno vključevanje na trg dela
Pozitivna občutja kot posledica doseganja ciljev, osebne rasti, podpore
Konstruktivno doživljanje sprememb, kot je oblikovanje novih socialnih stikov (na delovnem mestu), večja samostojnost in finančna stabilnost
POZITIVEN VPLIV PREHODNEGA OBDOBJA NA DUŠEVNO ZDRAVJE MLADIH
Uspešna zaposlitev, ki vključuje uspešno iskanje zaposlitve, občutek sprejetosti v delovnem timu, dobre delovne odnose, zaznavanje kompetenc mladih s strani starejših zaposlenih
Močna podpora neformalne mreže (družina, prijatelji, partnerji) ter spodbudno vodenje s strani nadrejenih oseb pripomore k samozavesti mladih
Vloga socialnega dela kot vir strokovne podpore, usmerjanja in krepitve moči za spoprijemanje z življenjskimi izzivi
Skrbi in strahovi ter druga negativna občutja, ki lahko izhajajo iz negotovosti, pritiskov, nejasne prihodnosti, pomanjkanje podpore
Pomanjkanje znanj veščin za prehod na trg dela
NEGATIVEN VPLIV PREHODNEGA OBDOBJA NA DUŠEVNO ZDRAVJE MLADIH
Negativno doživljanje sprememb, kar vključuje zmanjšanje družabnega življenja, več obveznosti in manj svobode (manj druženja, zgodnje vstajanje, služba prioriteta, manj fleksibilen urnik, stanovanjska problematika)
Neuspešna zaposlitev (neuspešno iskanje službe, izključenost iz delovnega tima, mobing, izkoriščanje, neplačano delo, prekarno delo, nizka plačila)
Brez podpore neformalne mreže, kar otežuje soočanje z izzivi
Pomanjkanje socialnodelovne podpore (težka dostopnost strokovne pomoči, nezadostna informiranost o možnih oblikah pomoči)

Shema 4.1

5. RAZPRAVA

Prehod iz izobraževalnega sistema v delovno okolje predstavlja eno izmed najpomembnejših in hkrati najzahtevnejših prelomnic v življenju mladih, saj zahteva prevzemanje novih odgovornosti in prilagajanje na družbena pričakovanja (Masten, 2017, str. 95–101). Mnogi mladi že med izobraževanjem občasno vstopajo na trg dela, bodisi prek delovne prakse, usposabljanj ali začasnih del. Vendar pa te izkušnje pogosto ne zadoščajo za nemoten prehod v zaposlitev po zaključku šolanja, saj je to prehodno obdobje pogosto povezano z negotovostjo in številnimi izzivi (Trbanc, 2005, str. 161–162). Moja raziskava je pokazala, da mladi na poklicno pot vstopajo različno pripravljeni. Nekateri s pomočjo prakse, pripravništva, študentskega dela in domačih aktivnosti, nekateri pa na trg dela vstopajo celo brez priprave, pogosto zaradi nenadnega prehoda v zaposlitev.

Kot omenjajo van der Baan idr. (2025), so za uspešen prehod na trg dela ključne praktične izkušnje in veščine, ki jih mladi pridobijo na podlagi pedagoških intervencij. Slednje so v moji raziskavi bile označene kot učenje na praksi, učenje od izkušenih sodelavcev in učenje od nadrejenih. Udeleženci raziskave so kot najpomembnejše veščine, potrebne za uspešen prehod na trg dela, prepoznali komunikativnost, empatijo, strpnost, veščine za timsko delo, sposobnost vključevanja v družbo in prilagajanje. Poudarili so tudi, da je pri delu pomembna resnost, samostojnost in iznajdljivost ter nenazadnje tudi delovne navade. Vendar pa kljub tem kompetencam prehod v delovno okolje pogosto spremljajo določene težave. Ko se mladi soočijo z dejanskimi zahtevami in pričakovanji trga dela, se lahko pokaže razkorak med njihovimi pričakovanji in dejanskimi delovnimi pogoji, kar pogosto vodi v prilagoditvene izzive (Arnett, 2000b, str. 267–286).

Glavne ovire, s katerimi so se soočili intervjuvanci v moji raziskavi, so bile razhajanje med študijem in dejansko naravo dela, pri čemer so poudarili, da je služba pogosto bistveno drugačna od tistega, kar je bilo predstavljeno v okviru formalnega izobraževanja. Prav tako so opozorili na zahteven sistem na trgu dela, kjer je ena izmed pogostejših ovir pomanjkanje delovnih izkušenj, kar mladim pogosto onemogoča enakovredno vključitev v delovno okolje že ob vstopu na trg dela. Poleg strukturnih izzivov pa prehod v zaposlitev pogosto spremljajo čustvene obremenitve, saj se mladi soočajo s pritiski iskanja zaposlitve, izpolnjevanja pričakovanj ter negotovostjo glede osebne prihodnosti in njihove dolgoročne kariere (Gillespie idr., 2015).

Ugotovila sem, da se mladi soočajo z različnimi negativnimi čustvi in občutji, kot so strah pred neznanim, skrbi glede uspešnega zaključka šolanja, negotovost glede pridobitve zaposlitve, strah pred neuspehom (npr. na maturi, razgovorih, pri opravljanju dela), strah pred izgubo prostega časa ter skrbi za finančno samostojnost, preživetje in prihodnost. Pojavljajo se tudi občutki žalosti, stres, notranji dvomi in stiske, v nekaterih primerih celo sram in izgorelost. Na drugi strani pa lahko uspešen prehod v svet dela prinese tudi pozitivne čustvene izkušnje, kot so občutek dosežka, povečana samozavest in neodvisnost. Uspešna vključitev v delovno okolje pogosto mladim daje občutek ponosa in osebnega napredka, kar ima pomemben vpliv na njihovo samopodobo (Gillespie idr., 2015). Nekateri intervjuvanci so prehod doživeli kot manj stresen zaradi že pridobljenih delovnih izkušenj ali zaradi zaupanja v lastne sposobnosti. Prisotni so bili občutki notranjega miru, dobra samopodoba ter visoka stopnja samozavesti, ki izvira bodisi iz osebnih dosežkov (npr. šport), bodisi iz pozitivne izkušnje ob vključitvi v delovno okolje. Za ohranjanje duševnega zdravja je ključno, da posameznik razvije veščine učinkovitega spoprijemanja z izzivi, ki se pojavljajo v tem obdobju (NIJZ, 2017, str. 14). Po drugi strani pa so številni mladi pogosto izpostavljeni negotovim oblikam zaposlitve, kot so pogodbe za določen čas, honorarna in priložnostna dela. Takšne oblike zaposlitve povzročajo stres, saj mladi nimajo zagotovila za stabilno zaposlitev. Pogosto se znajdejo v situacijah, kjer opravljajo delo, ki ni skladno z njihovo izobrazbo, za nižje plačilo in s slabšimi pogoji v primerjavi s sodelavci, kar še dodatno prispeva k občutku marginalizacije in ranljivosti. Poleg tega so mladi še posebej občutljivi na odnose s sodelavci, tekmovalnost in morebitni mobing. V takih primerih se pojavijo skrbi glede vprašanj o lastni prihodnosti, kot sta možnost za samostojno življenje in ustvarjanje družine, ta dolgotrajna negotovost pa pogosto vodi v občutke nemoči, izgorelost in druge oblike duševnih stisk (MSS, 2021, str. 12).

V moji raziskavi so mladi poročali tudi o negativnih izkušnjah na delovnem mestu, med katerimi izstopajo slabi odnosi s sodelavci, občutki izigravanja mlajših zaposlenih ter pomanjkanje podpore s strani vodstva v primerih konfliktov. Nekateri so celo doživeli mobing, kar dodatno otežuje njihov prehod na trg dela in vpliva na njihovo duševno zdravje. V takšnih razmerah je je potrebna učinkovita podpora in zaščita mladih delavcev, kar je lahko pomembna naloga socialnega dela v delovnem okolju. Prav tako je ključnega pomena, da delodajalci prepoznajo svojo vlogo mentorjev. Podpora in usmerjanje mladih zaposlenih nista le koristna zanje, temveč prinašata dolgoročne koristi tudi podjetju. Ko je duševno zdravje stabilno, posameznik lažje razvija svoje miselne in čustvene sposobnosti ter uspešno deluje tako na poklicnem, družbenem kot tudi osebnem življenju (NIJZ, 2018, str. 18). Preko raziskave sem

ugotovila, da mladi na delovnem mestu čutijo potrebo po podpori s strani nadrejenih, sploh v primerih konfliktov s sodelavci, soočanja z negotovostjo, pomanjkanja izkušenj in prilagajanja na novo okolje. Mladi so poudarili, da bi jim pri tem koristila odprta komunikacija z nadrejenimi, saj so se ob konfliktih s sodelavci počutili osamljene in nerazumljene. Raziskava je pokazala, da je kakovostna podpora nadrejenih in vzpostavitev varnega delovnega okolja ključna za uspešno vključevanje mladih na trg dela in za ohranjanje njihovega duševnega zdravja. Mladi so v raziskavi izrazili potrebo po strokovnem spremljanju ob vstopu v delovno okolje. Po njihovem mnenju bi bila dobrodošla podpora, ki bi zajemala redno preverjanje, kako se posameznik vključuje v kolektiv, kako poteka proces prilagajanja na delovno okolje in kako obvladuje delovne naloge. Poudarjena je bila tudi želja po tem, da bi bili v tem procesu deležni razumevanja, spodbude in podpore, saj bi to lahko prispevalo k večji samozavesti, občutku sprejetosti ter večje stabilnosti pri soočanju z izzivi na začetku zaposlitvene poti. Takšna oblika podpore pomembno prispeva k ohranjanju in krepitvi duševnega zdravja mladih, saj jim omogoča varno okolje za izražanje stisk, spodbuja občutek slišanosti in pripadnosti ter zmanjšuje tveganje za pojav dolgotrajnejših psihosocialnih težav ob vstopu na trg dela.

Pomembno vlogo pri oblikovanju duševnega zdravja imajo tudi zunanji pritiski, zlasti tisti, ki izhajajo iz pričakovanj staršev, družbe in sovrstnikov. Mnogi mladi občutijo stres zaradi neusklajenosti med pričakovanji družbe in lastnimi zmožnostmi ali željami, kar vpliva na njihovo samopodobo. Nekateri se zaradi teh pritiskov celo izogibajo družinskim pogovorom ali občutijo dolgotrajne posledice zunanjih pritiskov tudi več let po vstopu v zaposlitev. Cleveland in Goldstein (2019, str. 301–304) omenjata, da je prehodno obdobje zaznamovano z vrsto sodobnih izzivov in izkušenj, s katerimi se srečujejo. Mladi se soočajo s številnimi spremembami, značilnimi za to razvojno fazo. Med najpomembnejšimi izzivi so doseganje finančne in stanovanjske samostojnosti, oblikovanje trajnih partnerskih odnosov ter iskanje stabilne zaposlitve. Gre za prehodno obdobje, ki je pogosto zahtevno in lahko vpliva na splošno zadovoljstvo z življenjem, duševno zdravje ter kakovost odnosov z drugimi. Če prehod ni uspešno izpeljan, lahko to vodi v duševne stiske ali druge težave, kot je zloraba prepovedanih substanc. Preko raziskave sem ugotovila, da je prehod v zaposlitev za mnoge mlade pomemben prelomni trenutek, saj se soočajo z življenjskimi spremembami. Nekateri so jih doživeli kot pozitivne in spodbudne, saj so prinesle nove zanimivosti in spodbudne izzive, ki so vzpodbudile osebno rast in občutek napredka. Pri drugih pa so te spremembe sprožile občutek izgube nadzora, kar je vodilo v manjšo motivacijo za delo, v izolacijo ali celo poseganje po

prepovedanih substancah. Slednje je bilo v raziskavi opredeljeno kot distrakcija ob pojavu raznih stisk, vendar so intervjuvanci poudarili, da se zavedajo, da to ni rešitev za nastale težave.

Arnett (2006, str. 3–19) pravi, da se večplastnost mladih med drugimi kaže pri soočanju z življenjskimi spremembami, kjer sta ključnega pomena osebna odpornost in prilagodljivost, saj omogočata hitro okrevanje po stresnih situacijah, zmanjšanje negativnih vplivov, prilagajanje in iskanje rešitev. Tudi Masten (2017, str. 95–101) opozarja, da v tem obdobju duševno zdravje pomembno določa uspešnost spopadanja s spremembami ter vzpostavitev stabilnega in zadovoljnega odraslega življenja. Prehod iz šole v službo je za mlade pomemben izziv, saj se pojavijo spremembe v dnevni rutini in načinu življenja (na primer pogostejše zgodnejše vstajanje, daljše delovne ure itd.). Zato je pomembno zagotavljati ravnotežje med delom in prostim časom, saj to omogoča mladim, da uskladijo svojo kariero z osebnim življenjem (Hirsch, 2016).

Mladi so v raziskavi kot eno izmed ključnih sprememb izpostavili preoblikovanje vsakdanje rutine, saj so iz razgibanega in fleksibilnega študijskega urnika prešli v bolj strukturiran in stabilen delovni ritem, ki jim je prinesel manj prostega časa, prilagajanje svojih hobijev službenim obveznostim ter povečano utrujenost. Na socialnem področju so udeleženci raziskave poročali o izgubi določenih prijateljskih stikov, saj se je zaradi spremenjenih obveznosti in različnih življenjskih poti zmanjšala možnost za redna druženja. To obdobje vključuje tudi oblikovanje vrednot in ekonomsko osamosvajanje, pri čemer je pomemben razvoj družbeno odgovornega vedenja ter aktivnega sodelovanja v družbi. Soočenje z vsemi temi spremembami je ključnega pomena za uspešen prehod v odraslo in samostojno življenje (Marjanovič Umek in Zupančič, 2020). Kot eno izmed sprememb so mladi v moji raziskavi navedli tudi spremembo glede financ, kjer so omenili, da so se zaradi prehoda na trg dela finančno osamosvojili in postali bolj odgovorni, saj so se pojavile razne obveznosti, kot je plačevanje položnic. Nekateri so tudi izpostavili, da se je zaradi nenadne finančne samostojnosti pojavil stres, v nekaterih primerih so mladi celo pričeli prekomerno zapravljati.

Ker sodobno življenje zahteva precejšnja finančna sredstva, je iskanje dobro plačanega dela za mlade pogosto velik izziv (Braconnier, 2001, str. 485). Iskanje zaposlitve je po besedah nekaterih intervjuvancev bilo samoumevno, večinoma so zaposlitev poiskali brez pomoči. Nekaterim je bila služba zagotovljena že pred dokončanjem šolanja, spet drugim je iskanje službe bilo stresno, sploh v primerih, ko so morali trdo garati za minimalno plačo. Mladi so

poudarili, da je ob iskanju zaposlitve prišlo celo do izkoriščanja mladih zaposlenih, saj je bilo na njih preloženo delo starejših delavcev ali pa celo za svoje delo niso bili plačani.

Čeprav je mlajši odrasli psihološko dovolj zrel, da ima finančno neodvisnost, lastno stanovanje in življenjski slog brez starševske podpore, je realnost pogosto drugačna (Braconnier, 2001, str. 485). Pri iskanju stanovanjskih rešitev so postavljeni pred omejene možnosti: nepremičninski krediti so zaradi negotovih prihodkov marsikomu nedostopni in tvegani, najemnine na trgu so visoke, bivanje v prenatrpanih stanovanjih pogosto neustrezno, mnogi pa ostajajo pri starših, večinoma zaradi finančnih razlogov. (MSS, 2021, str. 4). Tudi v moji raziskavi je bila poudarjena stanovanjska problematika, saj si veliko mladih zaradi nizkih dohodkov, negotovih oblik zaposlitve in dragih najemnin ne more privoščiti samostojnega bivanja. Pogosto ostajajo pri starših dlje, kot bi si želeli, kar lahko vpliva na občutek samostojnosti in odraslosti. Mladi so izrazili, da jih pomanjkanje možnosti za finančno in bivanjsko neodvisnost ovira pri oblikovanju samostojnega življenja, sploh pri načrtovanju družine. Arnett in Tanner (2006, str. 117–134) pa poudarjata, da je glavno merilo prehoda v odraslost pri mladih ravno sposobnost samostojne skrbi zase, samozadostnost in neodvisno sprejemanje odločitev v kontekstu številnih možnosti, ki so na voljo.

Pomembno vlogo pri soočanju z izzivi igra uporaba podpornih sistemov, kot so družina in prijatelji, pomembne so tudi kognitivne strategije, kot sta na primer obvladovanje stresa in reševanje problemov, nenazadnje pa lahko dodatno oporo mladim nudijo tudi svetovalne storitve, kot je pomoč socialnih delavcev (Schulenberg in Zarrett, 2006). Eden ključnih vidikov socialnega dela v obdobju prehoda iz izobraževalnega sistema v delovno okolje je svetovanje, ki vključuje informiranje mladih o njihovih pravicah, možnostih zaposlitve, usposabljanja in dodatnega izobraževanja. Poleg tega socialni delavci mladim ponujajo tudi psihosocialno podporo, saj se mnogi mladi v tem obdobju soočajo s težavami, povezanimi z iskanjem in doživljanjem prve zaposlitve. Pri tem je potrebno pristopati ustvarjalno in na za mlade prijazen način, kjer je sodelovanje opredeljeno kot delovni odnos, znotraj katerega udeleženci soustvarjajo rešitve (Čačinovič Vogrinčič idr., 2005). Na podlagi izsledkov moje raziskave lahko ugotovim, da ima socialno delo ključno vlogo pri podpori mladih v prehodu iz izobraževanja na trg dela, saj mladim omogoča psihosocialno pomoč in podporo. Kljub temu pa je bilo ugotovljeno, da številni mladi niso seznanjeni z možnostjo brezplačne psihološke in svetovalne pomoči, vendar se vseeno zavedajo pomena strokovne podpore in vloge socialnega dela v tem procesu. Socialni delavci pomagajo pri prepoznavanju posameznikovih virov moči in jih usmerjajo k ustreznim poklicnim priložnostim. Perspektiva moči je eden ključnih

pristopov v socialnem delu, ki poudarja vlogo strokovnih delavcev pri krepitvi uporabnikove samozavesti in občutka kompetentnosti za lastno življenje. S svojim znanjem in spoštljivim odnosom strokovni delavci omogočajo mladim uporabnikom, da razvijejo samospoštovanje ter ohranjajo osebno dostojanstvo (Čačinovič Vogrinčič, 2005). V moji raziskavi so socialni delavci bili opisani kot osebe, ki zagotavljajo občutek varnosti, nudijo terapevtsko podporo in mladim ustvarjajo varen prostor za izražanje osebnih težav, s čimer prispevajo h krepitvi moči in samozavesti. Takšna vloga socialnih delavcev je še posebej pomembna v obdobju prehoda, ko se mladi soočajo z negotovostjo in potrebo po usmerjanju.

Prehod iz izobraževanja v zaposlitev pa bi lahko olajšali tudi z boljšim povezovanjem izobraževalnega sistema s trgom dela. Na to opozarja Mladinski svet Slovenije v dokumentu Izobraževanje mladih (MSS, 2010, str. 65), kjer kot ključno težavo izpostavlja neskladje med povpraševanjem delodajalcev in izobrazbeno strukturo mladih. Pomanjkanje karierne orientacije v izobraževalnem sistemu dodatno prispeva k temu neskladju, kar posledično zmanjšuje zaposljivost mladih in otežuje njihovo osamosvajanje. Moja raziskava je pokazala, da bi prehod iz šolanja v zaposlitev olajšala večja prisotnost in vključenost socialnih delavcev že v šolskem okolju. Mladim bi koristile podporne delavnice, svetovanje in predstavitve zaposlitvenih možnosti. Intervjuvanci so izpostavili, da bi bila priročna vzpostavitev povezav med šolami in delovnim okoljem, na primer z igrami za usmerjanje v poklicne smeri ali sodelovanjem z delodajalci. Tudi na fakultetah je bila izpostavljena potreba po več podpore, saj so mladi poročali o pomanjkanju svetovalnih služb, kar bi bilo v zadnjih letnikih pomembno za razumevanje prihodnjih možnosti. Prisotnost ustrezne strokovne pomoči bi študentom omogočila boljšo pripravo na prehod na trg dela ter jim nudila prostor za obravnavo osebnih stisk in negotovosti, povezanih z zaključevanjem študija in načrtovanjem prihodnosti.

Vloga strokovnega dela je podpora posamezniku in pomoč pri iskanju njegovih lastnih odgovorov (Videmšek, 2008, str. 216). Odnos med strokovnim delavcem in mladim temelji na obojestranski, vendar neenaki odgovornosti. Mladi so tisti, ki nosijo odgovornost za svoje odločitve in življenje, strokovni delavci, starši in druge pomembne odrasle osebe pa imajo nalogo, da jim na tej poti stoji ob strani, jih podpirajo ter jim pomagajo razvijati sposobnost za samostojno in odgovorno delovanje. Ključnega pomena je, da imajo mladi v delovnem odnosu priložnost izraziti svoja pričakovanja, dvome, vrednote in vizije prihodnosti, saj to prispeva k njihovi večji vključenosti in aktivni vlogi pri reševanju lastnih stisk. Strokovno delo z mladimi mora vedno izhajati iz njihovega aktualnega življenjskega položaja in potreb, s poudarkom na tem, da ne gre za njihovo spreminjanje, temveč za skupno iskanje načinov, kako jim omogočiti

kakovostnejše življenje tukaj in zdaj. Poslušanje, razumevanje in spoštovanje mladih ter njihovega pogleda na svet je temelj, na katerem lahko socialno delo učinkovito prispeva k njihovi psihosocialni krepitvi moči in dolgoročni dobrobiti (Poštrak, 2011, str. 205, 212).

V moji raziskavi je izbrana kvalitativna metodologija omogočila globlji vpogled v osebne izkušnje mladih v času prehoda iz izobraževalnega sistema v delovno okolje, saj so preko polstrukturiranih intervjujev udeleženci lahko izrazili svoje misli in čustva ter pripomogli k razumevanju kompleksnosti prehodnega obdobja. Kljub prednostim je imel ta metodološki pristop tudi omejitve, saj je majhno število udeležencev omejilo možnost širše posplošitve rezultatov in zmanjšalo raznovrstnost pogledov. Prav tako so bili podatki odvisni od posameznikove pripravljenosti deljenja iskrenih izkušenj, kar je lahko vplivalo na globino informacij. Kljub tem oviram pa je izbrana metodologija dobro služila raziskovalnemu cilju, saj je omogočila razkritje pomembnih tem, povezanih z izzivi in potrebami mladih v prehodnem obdobju.

6. SKLEPI

- Prehod iz izobraževalnega sistema v delovno okolje je občutljivo obdobje, ki močno vpliva na duševno zdravje mladih, ki so sodelovali v raziskavi.
- Mladi se na zaposlitev pripravljajo na različne načine – preko opravljanja prakse, študentskega dela, pripravništva, prostovoljstva, pogovorov in preko dela doma. Nekateri se na delo ne pripravljajo.
- Kadar pridobljeno znanje iz študija ni v skladu s potrebami delovnega mesta, to sproža občutek nepovezanosti med izobraževanjem in delom.
- Ob prehodu na trg dela so se mladi, ki so sodelovali v raziskavi, soočali z različnimi čustvi in počutji, ki so lahko pozitivna kot negativna. Negativna čustva se pogosto pojavijo v primerih soočanja z ovirami, kot so zahteven sistem trga dela, pomanjkanje delovnih izkušenj in neugodni pogoji zaposlitve. Po drugi strani pa nekateri mladi doživljajo manj stresa zaradi predhodnih izkušenj z delom doma, zaupanja v lastne sposobnosti ter nezaznavanja pritiskov. Notranji mir, dobra samopodoba in samozavest, ki je lahko povezana tudi s športom, pomembno prispevajo k pozitivnemu počutju. Prav tako okoliščine zaradi prijaznega sprejema v delovno okolje krepijo samozavest in olajšajo prilagoditev na nove izzive.
- Ob prehodu na trg dela številni mladi doživljajo občutke neustrezne pripravljenosti, zato se pojavi potreba po informacijah o poteku zaposlitve že v šolskem sistemu, potreba po mentorstvu na delovnem mestu in nenazadnje potreba po osebni podpori.
- Mladi pogosto iščejo zaposlitev brez pomoči organizacij, pri čemer se zanašajo na lastna poznanstva, spletne portale in podporo staršev. Iskanje službe je lahko stresno, še posebej v primerih zavrnitve.
- Poznano okolje in predhodne izkušnje preko prakse, študentskega dela ali pripravništva olajšajo prehod v zaposlitev in včasih vodijo tudi do stalne zaposlitve. Postopno uvajanje in poznano okolje prispevata k večji samozavesti.
- V delovnem okolju je za mlade pomembno, da imajo kakovostne odnose znotraj delovnega tima in da je vzpostavljena dobra delovna klima.
- Pogosto se soočajo z omejitvami pri dopustih in bolniških odsotnosti, na katere vplivajo tudi nadrejeni. Zato je pomembno, da delodajalci zagotavljajo pravice iz dela in da imajo zaposleni možnost za nadaljnje izobraževanje in strokovni razvoj.
- Življenjske spremembe, s katerimi se soočajo mladi v prehodnem obdobju, se tičejo vsakdanjega življenja: urnika, bivanja, selitev, financ, socialnih stikov ter prostega časa.

- Prehod iz razgibanega in pogosto fleksibilnega študijskega urnika v stabilen delovni ritem predstavlja za nekatere mlade velik izziv. Medtem ko življenje v času šolanja omogoča več svobode pri razporejanju časa, izbiri aktivnosti in načinu učenja, delovno okolje zahteva redno prisotnost, večjo odgovornost in sledenje določenim nalogam. Ta sprememba lahko prinese občutek izgube brezskrbnosti ter težave pri usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja. Prilagoditev na nov ritem pogosto zahteva tudi spremembe v življenjskem slogu, kot je zgodnejše vstajanje. Vsakdanja rutina se spremeni, saj delo postane prioriteta, kar vodi v manj prostega časa in povečano utrujenost.
- Ob vstopu v svet dela se pri mladih poveča raven samostojnosti, saj se prvič soočajo z odgovornostjo glede pomembnih vidikov življenja, kot so finančna stabilnost in vsakodnevne obveznosti. S tem pride tudi potreba po sprejemanju dolgoročnih življenjskih odločitev, kot so načrtovanje kariere, reševanje stanovanjskega vprašanja ali ustvarjanje družine. Ob tem se postopoma oddaljujejo od varnega okolja šole ali doma in prevzemajo več nadzora nad svojim vsakdanom. Ti koraki zahtevajo zrelost in odgovornost, kar lahko predstavlja izziv, hkrati pa to obdobje mladim omogoča osebnostno rast, oblikovanje lastne identitete in oblikovanje življenjske stabilnosti.
- Prehodno obdobje pogosto vpliva tudi na spremembe v socialnem življenju mladih. Šolski stiki, ki so se pogosto oblikovali skozi vsakodnevno druženje, skupno preživljanje časa in podobne interese, se ob vstopu na trg dela razredčijo ali celo izgubijo. Zaradi različnih urnikov in vsakdanjih obveznosti postane ohranjanje prijateljstva zahtevnejše. Hkrati pa mladi na delovnem mestu vzpostavljajo nove odnose sodelavci.
- V prehodnem obdobju iz izobraževalnega sistema na trg dela imajo spremembe v vsakdanjem življenju pomemben vpliv na duševno zdravje mladih. Nekateri posamezniki spremembe doživljajo pozitivno, kot priložnost za rast, nove izzive in zanimive izkušnje. Po drugi strani pa so spremembe za mnoge vir stresa, negotovosti in stisk.
- Na duševno zdravje mladih imajo pomemben vpliv tudi zunanji dejavniki, saj lahko pritiski staršev, finančni pritiski in družbena pričakovanja, ki mladim narekujejo takojšnji uspeh, povzročajo občutke stiske in nezadostnosti.
- V prehodnem obdobju ima pomembno podporno vlogo socialna mreža, saj pozitivno in spodbudno vpliva na mlade. Najbolj pogosta ustrezna podpora je podpora s strani družine, partnerjev in prijateljev.

- Vloga socialnega dela je v prehodnem obdobju ključna, saj je mlade potrebno spodbujati, jim svetovati glede poklicne orientacije in jim nuditi podporo pri vključevanju v novo okolje.
- Socialno delo ima v prehodnem obdobju pomembno vlogo pri premagovanju stisk, saj preko strokovnega svetovanja in zagotavljanja varnega prostora za izražanje osebnih težav pripomore k občutku varnosti in sprejetosti.
- Mladi pogosto ne prepoznajo ali ne najdejo poti do strokovne pomoči, razlogi pa so nevednost o različnih oblikah podpore, strah, tabuji in tudi slabe pretekle izkušnje.
- Za krepitev duševnega zdravja mladih so ključni dostopnost in normalizacija iskanja pomoči, ter tudi ozaveščanje o možnostih podpore.
- Ciljno usmerjena podpora v tem obdobju prispeva k bolj stabilnemu vključevanju mladih v odraslo življenje in delovno okolje. Z ustreznim svetovanjem se omogoča podpora, kjer se mladi ne znajdejo prepuščeni sami sebi, temveč postopoma razvijejo občutek varnosti in kompetentnosti, kar bistveno prispeva k bolj samozavestnemu in stabilnemu vstopu na trg dela.
- Mladi čutijo potrebo po okrepitvi vloge socialnega dela na način, da bi že v šolskem prostoru usmerjali mlade v različne primerne poklicne smeri in jih povezovali z delodajalci, jim razložili vse aspekte zaposlitve ter jih podpirali ob vstopu na trg dela.

7. PREDLOGI

- Za podporo mladim ob vstopu na trg dela bi bilo že v času šolanja smiselno oblikovati sistemsko podporo, ki bi lahko vključevala dostop do svetovalnih služb, možnost zaupnih individualnih pogovorov in izvedbo delavnic, usmerjenih v poklicno orientacijo. S tem bi učenci, dijaki in študenti pridobili pomembne informacije o možnostih na trgu dela, se seznanili z različnimi poklicnimi potmi in postopkih iskanja zaposlitve. Takšna priprava bi prispevala k lažjemu oblikovanju kariernih ciljev ter samozavestnejšemu prehodu v samostojno življenje.
- Izobraževalne ustanove bi morale sistematično vključevati vsebine, ki mlade pripravljajo na konkretne razmere na trgu dela. Poleg praktičnega vpogleda v delovno okolje bi bilo pomembno zagotoviti tudi strokovno podporo pri razumevanju osnovnih administrativnih in pravnih postopkov, kot so sklepanje pogodb, prijava v zavarovanja ter uveljavljanje delovnih pravic. Enako pomembno je razvijanje življenjskih veščin, ki mladim omogočajo večjo samostojnost in odpornost ob prehodu na trg dela.
- Potrebno bi bilo okrepiti sodelovanje med šolami, fakultetami in trgom dela, da se bi mladim omogočilo več priložnosti za praktično delo, mentorstvo ter neposredno spoznavanje različnih poklicev. Organizacija delovnih obiskov in predstavitev različnih poklicev s strani delodajalcev bi pripomogla k informiranosti mladih o različnih zaposlitvenih možnostih, dejanskih delovnih pogojih in pričakovanjih na trgu dela.
- Zdi se mi, da bi lahko socialni delavci na šolah in fakultetah s svojim znanjem pomembno prispevali k zmanjševanju občutkov negotovosti in krepitvi samozavesti mladih pred vstopom na trg dela. Z organizacijo študentskih svetovalnic bi mladim omogočili dostop do strokovne psihosocialne pomoči in podpore pri soočanju z občutki neuspeha, stresa in negotovosti glede prihodnosti.
- Ob vstopu na delovno mesto bi socialno delo moralo nuditi podporno mentorstvo mladim, s čimer bi olajšalo njihov prehod na trg dela. Potrebno bi bilo uvesti sistem uvajanja in spremljanja mladih na delovnem mestu, ki bi omogočal pravočasno prepoznavanje in zagotavljanje potrebne podpore, pomoč pri reševanju konfliktov ter zagotavljanje, da so mladi slišani in sprejeti v novem delovnem okolju. Poleg tega bi bilo na delovnem mestu potrebno spodbujati vključujoče in podporno delovno okolje, ki bi mladim omogočalo občutek pripadnosti in enakovrednosti ter preprečevalo morebitno izkoriščanje s strani nadrejenih.

- Menim, da bi moralo socialno delo tudi na zavodu za zaposlovanje okrepiti svoj prispevek pri podpori mladih glede iskanja primerne zaposlitve ter organizirati delavnice, kjer bi mladim predstavili različne poklicne poti.
- Glede na sodobno tehnologijo in lažji dostop do informacij bi bilo smiselno vzpostaviti tudi brezplačne spletne podporne skupine, kjer bi mladi lahko anonimno iskali svetovanje, pomoč in odgovore na vprašanja v zvezi s prehodom iz izobraževalnega sistema v delovno okolje. Poleg tega pa bi bilo smiselno vzpostaviti tudi brezplačne spletne oblike psihosocialne podpore, ki bi mladim nudile hitro in diskretno pomoč v primeru različnih stisk in težav.

8. LITERATURA

Arnett, J. J. (2000a). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55 (5), 469–480.

Arnett, J. J. (2000b). High hopes in a grim world. Emerging adults' views of their futures and »Generation X«. *Youth and Society*, 31, 267–286.

Arnett, J. J. (2004.) *Emerging adulthood: The winding road from the late teens through the twenties*. New York: Oxford University Press.

Arnett, J. J. (2006). Emerging adulthood: Understanding the new way of coming of age. V: Arnett, J. J., & Tanner, J. L. (ur.), *Emerging adults in America* (str. 3–19). Washington, DC: American Psychological Association.

Arnett, J. J., & Tanner, J. L. (2006). *Emerging adults in America: Coming of age in the 21st century* (str. 117–134). Washington, DC: American Psychological Association.

Blanchard, O., & Landier, A. (2002). The Perverse Effects of Partial Labor Market Reform: Fixed-Term Contracts in France. *The Economic Journal*, 112 (480). Pridobljeno 10.2.2025 s https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/1468-0297.00047.

Bland, R., Drake, G., Drayton, J., & Tullgren, A. (2021). *Social work practice in mental health: An introduction (3rd ed.).* London: Routledge.

Blustein, D. L. (2006). *The Psychology of Working: A New Perspective for Career Development, Counseling, and Public Policy.* Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Braconnier, A. (2001). *Kako razumeti mladostnika: priročnik za starše otrok, starih od 10 do 25 let.* Tržič: Učila International.

Cleveland, M. J., & Goldstein, A. L. (2019). Opportunities andChallenges for Prevention and Intervention in EmergingAdulthood: Introduction to the Special Issue. *Prevention Science*, 20, 301–304. Pridobljeno 20.1.2025 s https://doi.org/10.1007/s11121-019-0976-z.

Crocetti, E., & Meeus, W. (2014). “Family Comes First!” Relationships with family and friends in Italian emerging adults. *Journal of Adolescence*, 37, 1463–1473. Pridobljeno 10.1.2025 s: http://dx.doi.org/10.1016/j.adolescence.2014.02.012.

Čačinovič Vogrinčič, G. (2002). Koncpet delovnega odnosa v socialnem delu. *Socialno delo*, 41(2). Pridobljeno 20.2.2025 s https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-JU9V2QAF.

Čačinovič Vogrinčič, G. (2005). *Socialno delo z družinami: študijsko gradivo za šolsko leto 2005–2006.* Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.

Čačinovič Vogrinčič, G. (2018). Znanost in stroka socialnega dela kot nosilca procesov soustvarjanjaa podpore in pomoči v šoli. V Bezić, T., & Malešević, T. (ur.). *Konferenca o šolskem svetovalnem delu. 19. Prispevki strok za svetovalno delo v praksi – Zbornik povzetkov* (str. 21–23). Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za šolstvo.

Čačinovič Vogrinčič, G. (2020). Socialno delo v osnovni šoli – Soustvarjanje podpore in pomoči družinam s številnimi izzivi in preprečevanje socialne izključenosti. *Socialno delo*, 59 (2–3), 163–175.

Čačinovič Vogrinčič, G., Kobal, L., Mešl, N., & Možina, M. (2005). *Vzpostavljanje delovnega odnosa in osebnega stika*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.

Dernovšek, M. Z., Oreški, S., & Hrast, I. (2010). *Kam in kako po pomoč v duševni stiski.* Ljubljana: Izobraževalno raziskovalni inštitut Ljubljana.Erzar, T. (2007). *Duševne motnje: psihopatologija v zakonski in družinski terapiji*. Celje: Celjska Mohorjeva družba.

Flaker, V. (2003). Temeljne in nujne spretnosti socialnega dela. *Socialno delo*, 42 (4/5). Pridobljeno 17.2.2025 s https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-VFREUBS8 .

Geldard, K., & Geldard, D. (2005). *Practical Counselling Skills. An Integrative Approach*. Basingstoke: Palgrave MacMillan.

Gillespie, S. M., Ragan, M.A., Henson, L.E., & Jones, R.L. (2015). Adolescent development and the transition to adulthood: A social and emotional perspective. *Journal of Youth and Adolescence*, 44 (5), 1014–1027.

Goffman, E. (1981). *Stigma: notes on management of spoiled identity*. London: Penguin Books.

Goldsmith, J., (2018). Emerging adults' relationsips with their parents. *Clinical science insights*, 1(5). August, 29th. Pridobljeno 13.2.2025 s https://scholar.google.si/scholar?q=Goldsmith,+J.,+(2018).+Emerging+adults%27+relationships+with+their+parents.+Clinical+science+insights.+August,+29th.&hl=sl&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart.

Gomezel, A., & Kobolt, A. (2012). Vpliv družine na mladostnikovo identiteto. *Socialna pedagogika*, 16 (4), 323–354.

Hirsch, A. S. (2016). *What Emerging Adults Want In a Job: 9 Key Requirements*. Pridobljeno 13.2.2025 s https://www.shrm.org/topics-tools/news/employee-relations/emerging-adults-want-job-9-key-requirements.

Kahn, R. L., & Antonucci, T. C. (1980). Convoys over the lfe course: Attachment, roles, and social support. V P. B. Baltes in O. Brim (ur.), *Life span development and behavior* (str. 253–286). San Diego, CA: Academic Press.

Kahn, L. M. (2010). Labor Market Policy: A Comparative View on the Costs and Benefits of Labor Market Flexibility. *Journal of Policy Analysis and Management*, 31 (5100), 94–110.

Khullar, T., H., Kirmayer, M., H., & Dirks, M., A. (2021). Relationship dissolution in the friendships of emerging adults: How, when, and why? *Journal of Social and Personal Relationships*, 38 (11), 3243–3264.

Klanjšek, R., & Lavrič, M. (2011). Zaposlovanje in podjetništvo. V: Lavrič, M. (ur.), *Mladina 2010: Družbeni profil mladih v Sloveniji* (str. 125–176). Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport, Urad RS za mladino in Maribor: Aristej.

Kobal, D. (2000). *Temeljni vidiki samopodobe*. Ljubljana: Pedagoški inštitut.

Kovess-Masfety, M., Murray, M., & Gureje, O. (2005). Evolution of our understanding of positive mental health. V: Herrman, H., Saxena, S., & Moodie, R.. (ur.), *Promoting mental health: Concepts, emerging evidence, practice: Report of the World Health Organization, Department of Mental Health and substance Abuse in collaboration with the Victorian Health Promotion Foundation and the University of Melbourne*, (str. 35–45). Geneva: World Health Organization.

Kuhar, M. (2014). Izzivi odraščanja v pozni moderni ter mladostniške strategije soočanja z njimi. V Lekić, K., Tratnjek, P., Konec Juričič, N., & Cugmas, M. (ur.), *Srečanje na spletu: Potrebe* slovenske mladine in spletno svetovanje, (str. 213–225). Celje: Nacionalni inštitut za javno zdravje.

Lapierre, S. & Poulin, F. (2020). Friendship instability and depressive symptoms in emerging adulthood. *Journal of American college health*, (str. 1–5). Pridobljeno 14.1.2025 s https://www-tandfonline-com.nukweb.nuk.unilj.si/doi/pdf/10.1080/07448481.2020.1801693?needAccess=true.

Lavrič, M., & Deželan, T. (2021). *Mladina 2020*. Ljubljana: Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport.

Lundhal, L. (2011). Paving the Way to the Future? Education and Young Europeans' Paths to Work and Independence. *European Educational Research Journal*, 10 (2), 168-179. Pridobljeno 11.2.2025 s http://dx.doi.org/10.2304/eerj.2011.10.2.168.

Marjanovič Umek, L., & Zupančič, M. (ur.). (2020). *Razvojna psihologija: 3. zvezek.* Znanstvena založba Filozofske fakultete.

Martinez-Hernaez, A., Carceller-Maicas, N., DiGiacomo, S., & Ariste, S. (2016). Social support and gender differences in coping with depression among emerging adults: a mixedmethods study. *Child Adolesc Psychiatry Ment Health*, 10(2), 1–11.

Marušič, A., & Temnik, S. (2009). *Javno duševno zdravje*. Celje: Celjska Mohorjeva družba.

Masten, R. (2017). Duševno zdravje na prehodu v odraslost. *Kairos – Slovenska Revija Za Psihoterapijo*, *11* (3–4). Pridobljeno 16.1.2025 s https://kairos.skzp.org/index.php/revija/article/view/379.

Mesec, B., Rape, T. (ur.), & Rihter, L. (ur.). (2009). *Načrtovanje raziskave: študijsko gradivo za interno uporabo, Metodologija raziskovanja v socialnem delu 1*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo.

Mesec, B. (2017/2018). *Metodologija raziskovanja v socialnem delu 2: Kvalitativne raziskave.* Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.

Mikuš Kos, A. (2017). *Duševno zdravje otrok današnjega časa*. Radovljica: Didakta.

Mlad.si (b.d.). *Zaposlovanje*. Pridobljeno 20.2.2025 s https://www.mlad.si/informacije/jamstvo-za-mlade/.

MSS. (2010). *Izobraževanje mladih*. Ljubljana: Mladinski svet Slovenije. Pridobljeno 13.2.2025 s https://mss.si/wp/wp-content/uploads/2019/02/izobrazevanje_web.pdf.

MSS. (2021). *Duševno zdravje mladih: Stališče Mladinskega sveta Slovenije*. Pridobljeno 10.2.2025 s https://mss.si/wp/wp-content/uploads/2024/10/Mnenjski-dokument_Dusevno-zdravje-mladih_2024.pdf.

NIJZ. (2016). Mladostniki o duševnem zdravju. Pridobljeno 20.10.2024 s https://www.zadusevnozdravje.si/wp-content/uploads/2022/10/mladostniki_o_dusevnem_zdravju.pdf.

NIJZ. (2017). *Skrb za duševno zdravje tudi na delovnem mestu*. Pridobljeno 30.1.2025 s https://www.nijz.si/sites/www.nijz.si/files/uploaded/skrb_za_dusevno_zdravje_tudi_na_delovnem_mestu.pdf.

NIJZ. (2018). Duševno zdravje otrok in mladostnikov v Sloveniji. Pridobljeno 20.1.2025 s https://nijz.si/wp-

content/uploads/2022/07/dusevno_zdravje_otrok_in_mladostnikov_v_sloveniji_19_10_18.pdf.

Pfeifer J.H., & Berkman, E.T. (2018). The development of self and identity in adolescence: Neural Evidence and Implications for a value-based choice perspective on motivated behaviour. *Child development perspectives*, 12 (3), 158–164.

Pilgrim, D. (2020). *Key concepts in mental health*.UK: SAGE

Piumatti, G., Giannotta, F., Roggero, A., & Rabaglietti, E. (2013). Zaposlitveni status in zaznavanje obdobja odraslosti: primerjava med italijanskimi in nizozemskimi mladimi odraslimi. Italija: Univerza v Torinu in Švedska: Univerza v Örebru. *Horizons of Psychology*, 22, 39–50. Pridobljeno 13.2.2025 s https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-IHESEK4L.

Poštrak, M. (2011). Prispevek socialnega dela pri preprečevanju opuščanja šolanja. V Javrh, P. (ur.), *Obrazi pismenosti : spoznanja o razvoju pismenosti odraslih,* (str. 202–2018). Ljubljana: Andragoški center Republike Slovenije. Pridobljeno 20.2.2025 s https://arhiv.acs.si/publikacije/Obrazi_pismenosti.pdf.

Poštrak, M. (2015). Koncepti socialnega dela z mladimi. *Socialno delo*, 54 (5), str. 269–280.

Razpotnik, Š. (2011). It is all up to me: acess to education and the discourse of individual responsibility. *Teorija in praksa*, 48(5), 1446–1465.

Ripamonti, E. (2023). School-to-work transition: putting non-cognitive skills in context. The case of NEET and suggestions for policy. *International Journal for Educational and Vocational Guidance* (str. 1–22). Pridobljeno 5.5.2025 s https://doi.org/10.1007/s10775-023-09635-6.

Roberts, B. W., & Wood, D. (2006). Personality development in the context of the neo-socioanalytic model of personality. V: D. K. Mroczek in T. D. Little (ur.), *Handbook of personality development*, (str. 11–39). Mahwah. NJ: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Rodrigues, D., Lopes, D., Monteiro, L., & Prada, M. (2017). Perceived parent and friend support for romantic relationships in emerging adults. *Personal Relationships*, 24, 4–16.

Saksida, I. (2008). Do jezika na poti svobode in subjektivnosti. *Otrok in knjiga*, 35 (71), 32–42.

Scharf, M., Shulman, S., & Avigad-Spitz, L. (2005). Sibling relationships in emerging adulthood and in adolescence. *Journal of Adolescent Research*, 20(1), 64–90.

Schulenberg, J. E., & Zarrett, N. R. (2006). Mental health during the transition to adulthood. V Mortimer, J., & Shanahan, M. (ur.), *Handbook of the life course*, (str. 161–187). Springer.

Segal, S. P., & Baumohl, J. (1981). Social work practice in community mental health. *Social work*, 26 (1), 16–24. Pridobljeno 16.2.2025 s https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC7833691/.

Szwedo, D. E., Hessel, E. T., Loeb, E. L., Hafen, C. A., & Allen, J. P. (2017). Adolescent support seeking as a path to adult functional independence. *Developmental Psychology*, 53 (5), str. 949–961. Pridobljeno 11.1.2025 s http://dx.doi.org/10.1037/dev0000277.

Swenson, L., Nordstrom, A., & Hiester, M. (2008). The role of peer relationships in adjustment to college. *Journal of College Student Development*, 49 (6), 551–567. Pridobljeno 20.1.2025 s https://www.researchgate.net/publication/236827033_The_Role_of_Peer_Relationships_in_Adjustment_to_College.

Šelih, A. (ur.) (2000). *Prestopništvo in odklonsko vedenje mladih: vzroki, pojavi, odzivanje.* Ljubljana: Bonex

Taylor, Z. E., Doane, L. D., & Eisenberg, N. (2014). Transitioning from high school to college: Relations of social support, ego-resiliency, and maladjustment during emerging adulthood. *Emerging Adulthood*, 2 (2), 105–115.

Trbanc, M. (2005). Zaposlovanje in brezposelnost mladih. V Črnak-Meglič, A. (ur.), *Otroci in mladina v prehodni družbi: analiza položaja v Sloveniji* (str. 161–188). Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport, Urad Republike Slovenije za mladino in Maribor: Aristej.

Ule, M. (1988). *Mladina in ideologija*. Ljubljana: Delavska enotnost.

Ule, M. (2000). *Sodobne identitete v vrtincu diskurzov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Ule, M. (2008). *Za vedno mladi?: Socialna psihologija odraščanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Ule, M., & Miheljak, V. (1995). *Prihodnost mladine*. Ljubljana: DZS: Ministrstvo za šolstvo in šport, Urad Republike Slovenije za mladino.

Ule M., & Kuhar, M. (2002). Sodobna mladina: Izziv sprememb. V Miheljak, V. (ur.), *Mladina 2000: Slovenska mladina na prehodu v tretje tisočletje*, (str. 9–10). Maribor: Aristej.

Ule, M., & Kuhar, M. (2003a). *Mladi, družina, starševstvo*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Ule, M., & Kuhar, M. (2003b). *Kakovost življenja otrok in mladostnikov v Sloveniji: Študija problema osipništva v Sloveniji.* Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Umek, L.J., & Zupančič, M. (2009). *Razvojna psihologija*. Ljubljana: Znanstvenoraziskovalni inštitut Filozofske fakultete.

Umemura, T., Lacinová, L., Macek, P., & Kunnen, E. S. (2017). Longitudinal changes in emerging adults' attachment preferences for their mother, father, friends, and romantic partner: Focusing on the start and end of romantic relationships. *International Journal of Behavioral Development*, 41(1), 136–142.

Van der Baan, N., Gast, I., Gijselaers, W., Kyndt, E., Tynjala, P., & Beausaert, S. (2025). The education-to-work transition: a systematic analysis of pedagogical interventions in the context

of higher education. *Scandinavian Journal of Educational Research*, (str. 1–25). Pridobljeno 5.5.2025 s https://doi.org/10.1080/00313831.2025.2459916.

Vec, T. (2007). Teoriji socialne identitete in samokategorizacije. Ljubljana: *Psihološka obzorja*, 16 (1), 75–89.

Verhaeghe, P. (2016). *Identiteta*. Mengeš: Ciceron.

Videmšek, P. (2008). Krepitev moči kot temeljno orodje socialnega dela. *Socialno delo*, 47 (3/6). Pridobljeno 20.2.2025 s https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-1BXBCRWU.

Videmšek, P. (2011). Spreminjanje socialne vključenosti ljudi z osebnimi izkušnjami duševne stiske: od boja za pravice do vključenosti v raziskovanje. *Socialno delo*, 50 (3/4), 217–227. Pridobljeno 15.2.2025 s https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:doc-4OROQM4K.

Zavod RS za zaposlovanje. *Trg dela v številkah*. (b.d.). Pridobljeno 5.5.2025 s https://www.ess.gov.si/partnerji/trg-dela/trg-dela-v-stevilkah/.

Zimmer-Gembeck, M. J., & Skinner, E. A. (2011). *The development of coping across the life span: An integrative perspective*. *Child Development Perspectives, 5*(2), 129–133. Pridobljeno 10.1.2025 s https://www.researchgate.net/publication/6883225_The_Development_of_Coping.

Zupančič, M. (2004). Opredelitev razvojnega obdobja in razvojne naloge v mladostništvu. V: Marjanovič Umek, L., & Zupančič, M. (ur.), *Razvojna psihologija*, (str. 511–524). Ljubljana: Znanstvenoraziskovalni inštitut Filozofske fakultete.

Zupančič, M. & Puklek Levpušček, M. (2018). *Prehod v odraslost: sodobni trendi in raziskave.* Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete.

Zupančič, M., & Sirsch, U. (2018). Različni vidiki prehoda v odraslost. V Zupančič, M., & Puklek Levpušček, M. (ur.), *Prehod v odraslost: sodobni trendi in raziskave*, (str. 11–49). Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete.

Wensveen, M., Palmen, H., Blokland, A., & Meeus W. (2017). Examining the work–crime association in emerging adulthood: A longitudinalanalysis based on a Dutch population sample. European journal of criminology, 14 (4), 467–484. Pridobljeno 10.2.2025 s https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC5524194/.

Wille, N., Bettge, S., & Ravens-Sieberer, U. (2008). Risk and protective factors for children's and adolescent's mental health: Results of the BELLA study. *European Child and Adolescent Psychiatry*, 17(1), 133–147.

World health organization. (2018). *Mental heatlh: strengthening our response*. Pridobljeno 20.1.2025 https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response.

9. PRILOGE

9.1 Priloga A: Smernice za intervju

1. Kako se mladi odrasli pripravljajo na prehod iz šolanja v zaposlitev?
   - Na kakšen način ste se pripravljali na prehod iz šolanja v zaposlitev (npr. s pomočjo študijskega svetovanja, dela prek študentskih servisov, prakse, priprav na razgovore za delo, iskanje informacij o trgu dela)?
   - Katera znanja in veščine ocenjujete kot najbolj pomembne za prehod na trg dela?
   - Kakšne so bile vaše najpomembnejše skrbi in strahovi ob zaključku šolanja? Kako ste se spopadali z njimi?
   - Kako je vplivalo iskanje zaposlitve ali začetek zaposlitve na vaša čustva in počutje?
   - Če ste v obdobju prehoda potrebovali kakršnokoli podporo, na koga ste se obrnili in kako vam je pomagal?

2. Kateri dejavniki imajo največji vpliv na duševno zdravje mladih v obdobju prehoda iz izobraževalnega sistema v delovno okolje?
   - Katere so bile glavne ovire, na katere ste naleteli pri iskanju zaposlitve po končanju šolanja?
   - Katere spremembe ste doživljali v vašem življenju v tem obdobju (npr. selitev, finančni pritisk, odnos s starši) in kakšen morebiten vpliv so imele na vaše duševno zdravje?
   - Na kakšen način je prehod iz šole v službo vplival na vaše socialne stike in odnose?
   - Kako so zunanji dejavniki, kot so pričakovanja družbe, finančni pritiski ali druge osebne težave, vplivali na vaše duševno zdravje med tem prehodom?
   - Če ste ob iskanju zaposlitve bili zavrnjeni, kako je to vplivalo na vašo samopodobo?
   - Kako občutki pripadnosti oziroma občutki izključenosti v delovnem okolju vplivajo na vašo samozavest?

3. Kako lahko socialna mreža podpre mlade na prehodu iz izobraževalnega sistema v delovno okolje?
   - Kakšno vlogo je imela podpora vaše socialne mreže (družina, prijatelji, sodelavci) v prehodnem obdobju iz šole v službo? Kdo vas je pri tem podpiral? Kako je to vplivalo na vaše duševno zdravje?
   - Kakšne oblike podpore vaše socialne mreže so bile za vas najbolj pomembne (npr. podobne izkušnje)?

- Kako bi v prehodnem obdobju ocenili vašo potrebo po dodatni podpori s strani profesionalnih svetovalcev, kot so psihologi, svetovalci za kariero ali socialni delavci? Ali so vas prijatelji, družina ali sodelavci spodbujali k iskanju strokovne pomoči?
- Ste se pri iskanju zaposlitve obrnili po pomoč na katero organizacijo? Če da, katera je bila to? Kako pomembna je bila ta podpora za vas in na kakšen način so vas podprli?

4. Kakšna je vloga socialnega dela pri podpori mladih ob premagovanju stisk v prehodnem obdobju iz izobraževanja na trg dela?
   - Kakšno vlogo po vašem mnenju imajo socialni delavci pri podpori mladim, ki se soočajo z duševnimi stiskami zaradi težav pri prehodu iz šolanja v zaposlitev?
   - V kolikšni meri bi bili pripravljeni poiskati pomoč socialnega delavca, če bi se znašli v duševni stiski zaradi prehoda iz šolanja v zaposlitev?
   - Katera so po vašem mnenju ključna področja oz. vrste storitev, kjer bi socialni delavci lahko nudili večjo podporo mladim, ki se soočajo z duševnimi izzivi med prehodom iz izobraževalnega sistema v zaposlitev? *(npr. psihološka podpora, svetovanje pri iskanju zaposlitve v šoli, razvijanje življenjskih veščin, delavnice za obvladovanje stresa)*
   - Kako bi lahko socialni delavci sodelovali z izobraževalnimi in zaposlitvenimi institucijami pri podpori mladim?

9.2 Priloga B: Primer intervjuja

OSEBA C (ženska, stara 25 let, zaposlena 4 leta)

J: Na kakšen način si se pripravljala na prehod iz šolanja v zaposlitev?

C: Nisem se pripravljala, to pride sproti(C1). Sploh se ne zavedaš, da kar naenkrat si mlad in hodiš v službo, nisi več v šoli(C2). Nisem se pripravljala(C3), niti nisem razmišljala "o, sedaj sem pa konec šole, grem delat", ampak se je kar naenkrat zgodilo(C4).

J: Katera znanja in veščine pa ocenjuješ kot najbolj pomembne za prehod na trg dela?

C: Delovne navade(C5). Zdi se mi, da sem videla veliko mladih, s katerimi sem delala npr. v gostilni in niso imeli delovnih navad, da jim je 8 ur enostavno bilo preveč, zato so se hitro naveličali službe in si našli nekaj drugega(C6). Načeloma pa vse kar rabiš za neko specifično službo se sproti naučiš(C7), tam ti povejo, kaj pričakujejo od tebe, ti se temu prilagodiš in to osvojiš sproti(C8).

J: Kakšne so bile tvoje najpomembnejše skrbi in strahovi ob zaključku šolanja? Kako si se spopadali z njimi?

C: Predvsem finančno gledano(C9), ker ko si enkrat konec šole, se nekako pričakuje od tebe, da boš za večino svojih stroškov poskrbel sam, za to niso več odgovorni starši(C10). Skrbi glede tega, ali mi bo uspelo poravnati vse stroške, skrbi glede tega, kako bom ravnala s svojim denarjem(C11), ker kar naenkrat ga imam(C12). Skrbi so tudi v smislu ali sem naredila dovolj za svojo šolo(C13), ker sedaj ko delam, ni več toliko opcij, da se vrnem nazaj in se naučim kaj novega, si ustvarim boljšo izobrazbo(C14). Sedaj ko sem v službi, so moje skrbi bolj v smeri kako bo napredovala moja kariera, kje bom čez par let in tako(C15). Bila so obdobja, ko so bila malo bolj stresna(C16), ampak načeloma greš mimo, skrb mine, delaš naprej in vidiš, da te ne rabi več kaj skrbeti(C17). Pa tudi, ko po določenem času gledaš nazaj – na primer jaz sem začela v gostilni, potem sem začela svoj biznis, sem začela delati nohte, - vidiš, koliko si napredoval v tem času(C18). In potem se zavedaš, če sem vse to naredila v tem času čisto nevede, spontano, mi bo tudi v prihodnosti uspelo za prihodnje izzive, ki se bodo zgodili(C19). Ko pogledaš za nazaj, vidiš, da bo vse v redu(C20).

J: Kako je vplivalo iskanje zaposlitve ali začetek zaposlitve na tvoja čustva in počutje?

C: Predvsem me je bilo strah, strah pred neznanim(C21). Vstopaš v čisto novo obdobje življenja(C22), po drugi strani pa je v nekem smislu tudi žalost, ker kar naenkrat nisi več v šoli, to obdobje je mimo in sedaj si zaposlen, odrasel, prej si pa bil še dijak, študent in si užival, se zabaval s kolegi(C23). Potem pa kar naenkrat delaš(C24). Postaneš čisto drug človek(C25) in čeprav si še vedno isto star, imaš pred sabo čisto druge izzive(C26). Tako da predvsem strah pred neznanim, strah pred tem, kaj se bo zgodilo v prihodnosti(C27) in pa žalost za nazaj, ker še vedno nočeš, da se obdobje v šoli konča(C28).

J: Katere pa so bile glavne ovire, na katere si naletela pri iskanju zaposlitve po končanju šolanja?

C: Za mene specifično to, da nisem šla na faks. Imam samo srednjo šolo, pa še to nisem naredila mature in to je velika ovira, saj moraš imeti na papirju neko potrdilo(C29). Druga ovira so delovne izkušnje, povsod piše, da moraš delati to vsaj dve leti, ampak kako(C30)? Ni nekih služb, ki bi ti že od začetka dale priložnost "pridi in nauči se", ker nimajo časa, da bi ti to omogočili(C31). Pričakujejo, da boš vse znal(C32). Več delovnih mest bi moralo biti, kjer bi dali priložnost mladim, ki nimajo izkušenj(C33), ker največ se naučiš na delovnem mestu. Od vseh ljudi ki jih poznam, pa so hodili na faks in sedaj v službo, so rekli, da so se vse na novo naučili v službi, ker vsaka služba je specifična za sebe(C34). Tako da delovne izkušnje(C35) in šola, ki je nisem dokončala, mi je bila velika ovira(C36).

J: Katere spremembe pa si doživljala v tvojem življenju v tem obdobju in kakšen morebiten vpliv so imele na tvoje duševno zdravje?

C: V tem obdobju prehoda sem se malo odcepila od staršev in zaživela skupaj s svojim fantom(C37), probala sem biti finančno neodvisna in poskrbeti za svoje stroške(C38). To je imelo vpliv v smislu da sem bila kar naenkrat pod stresom, ki ga prej ni bilo(C39). Kar naenkrat se ti pojavijo skrbi, ker je vedno neka napetost pa negotovost(C40), ker nisi še sam sebi dokazal, da znaš poskrbeti za sebe, veš pa, da moreš(C41). Sedaj ko vem, da znam poskrbeti za sebe, je tisti stres veliko manjši, kot na začetku(C42).

J: Na kakšen način je prehod iz šole v službo vplival na tvoje socialne stike in odnose?

C: Oh, kar naenkrat sem se začela manj dobivat s kolegicami(C43), ker se moraš prilagajat svoji službi(C44). Pred tem sem lahko v soboto popoldan rekla gremo, pa pač smo šli, sedaj imam pa v soboto popoldan službo in ne morem it(C45). Omejuje te v smislu različni urniki med tabo in vrstniki kolegi, ki se še šolajo, ker imajo čisto drug urnik(C46). Med tednom, ko imajo prosto, jaz delam in se težko organiziramo. Sploh če planiraš s prijateljico it na dopust, je pogosto težava, da takrat ko ima ona čas, moraš ti delat, nimaš dopusta, ker je velika gužva v službi(C47). Manj sem se začela videvat s prijatelji, manj sem začela hodit ven, nehala sem hodit na kakšne družabne dogodke v smislu koncerte, žurke, ker nimaš energije in tudi če greš na primer v petek zvečer ven, pa moraš v soboto delat, ti je malo manj do tega(C48).

J: To se pa strinjam s tabo. Kako pa so zunanji dejavniki, kot so pričakovanja družbe, finančni pritiski ali druge osebne težave, vplivali na tvoje duševno zdravje med tem prehodom?

C: Negativno vplivajo(C49). Pričakovanja družbe so taka, oz. vsaj jaz tako čutim, da grejo mladi iz šole, ko vse dokončajo, direkt v službo in so tam zelo uspešni, zaposlitev na nivoju, kar naenkrat jim gre fino v življenju, vsaj jaz sem to pričakovala(C50). Ampak meni se to ni zgodilo(C51), jaz sem šla iz slabe službe v malo boljšo službo v še malo boljšo službo in vse se je dogajalo postopoma(C52). In na začetku, ko sem prišla iz šole v prvo službo, jaz nisem imela v redu plače, vsak euro sem si morala fajn zaslužit(C53). Negativno so name vplivala tudi pričakovanja staršev, ker so si želeli, da bi se dlje časa

šolala, da bi bila boljša v šoli, da bi si našla boljšo zaposlitev, ampak nisem in tudi to mi je povzročalo nek stres(C54). Pa tudi malo sem bila razočarana sama nad sabo, da nisem dlje časa ostala v šoli, s tem sem se na začetku še posebej soočala(C55).

J: Si bila kdaj ob iskanju zaposlitve zavrnjena? Kako je to vplivalo na tvojo samopodobo?

C: Ja, enkrat sem želela delati v eni gostilni. Bila sem tam na uvajanju en teden, potem pa so mi rekli, da to ni to(C56). To je slabo vplivalo name, ker so me prvo kot prvo izkoristili, da sem en teden delala zastonj pri njih, kao uvajanje, ampak jaz sem vseeno delala en teden(C57), po tem pa so mi rekli, da to ni to, ker še nimam izkušenj v gostinstvu, a ne, in mi niso plačali(C58). Takrat je bil ful šok za mene in sem se počutila zelo slabo(C59).

J: Ojoj, res so te izkoristili. Tvoji občutki so bili čisto razumljivi. Kako pa bi rekla, da občutki pripadnosti oziroma občutki izključenosti v delovnem okolju vplivajo na tvojo samozavest?

C: Ne bi rekla, da so me moji delodajalci oziroma tim sodelavcev izključevali, ampak sem se na nek način mogoče sama distancirala zaradi tega, ker sem bila na novo(C60). Jaz sem gledala na to kot "oni delajo to že dolgo časa, so uspešni, jaz pa nimam pojma oziroma se ne spoznam isto, kot oni"(C61). Tako da sem se sama na nek način distancirala, ni me izključeval moj tim sodelavcev(C62). Ko te sprejmejo in te vidijo kot del svoje ekipe je super, ker ti da večjo motivacijo, zagon, samozavest(C63). Sploh ko ti dajo občutek, da te dojemajo kot sebi enakovrednega delavca, ki je sposoben opravit delo isto kot oni(C64). In ko si enkrat na tej točki, je ful zagon in manj skrbi, ker vidiš, da si prišel na novo delovno mesto brez izkušenj, oni pa te sprejmejo med sebe(C65). Na nek način te pomiri tudi pri iskanju prihodnjih zaposlitev, ker vidiš, bo vedno na koncu vse v redu(C66). Je pa res, da te zavrnitev potre(C67), ker jaz sem takrat avtomatsko imela v glavi misli, da sama nisem primerna za ta poklic(C68). Zaradi tega sem podvomila v sebe in je prihodnje iskanje poklica v isti smeri bilo stresno(C69), vendar toliko bolj prijetno kasneje, ko sem videla, da so bili dvomi neopravičeni in da me je tim sprejel in da znam delat(C70).

J: Razumljivo, ja. Kakšno vlogo pa bi rekla, da je imela podpora tvoje socialne mreže, torej družine, prijateljev in sodelavcev v prehodnem obdobju iz šole v službo? Kdo te je pri tem podpiral? Kako je to vplivalo na tvoje duševno zdravje?

C: Predvsem mi je pomagala mama, ker je že toliko let odrasla in v službi, tako da karkoli sem rabila me je ona potolažila(C71). Obrnila sem se tudi na prijatelje, ki so že dali to čez(C72). Na primer moj starejši stric, ki hodi v službo, z njim sem se lahko pogovarjala o takih zadevah(C73), potem tudi kakšna kolegica oziroma kolega, ki je še v šoli ampak hkrati tudi dela, na primer za vikende, ker tudi oni na nek način vejo, kako je to v službo hoditi in tudi oni lahko pomagajo pri tem(C74). In vse to je dobro vplivalo na moje duševno zdravje(C75).

J: Kakšne oblike podpore tvoje socialne mreže so bile zate najbolj pomembne?

C: Pogovor najbolj pomaga, ker če imaš skrbi, jih najlažje razrešiš tako , da se z nekom pogovoriš o tem. To je bila najboljša rešitev za mene(C76).

J: No lepo. Kako pa bi v prehodnem obdobju ocenila tvojo potrebo po dodatni podpori s strani profesionalnih svetovalcev, kot so psihologi, svetovalci za kariero ali socialni delavci? Ali so te prijatelji, družina ali sodelavci spodbujali k iskanju strokovne pomoči?

C: V tem obdobju ne vem, ampak že proti koncu šolanja(C77). V šoli bi moralo biti več poudarka na tem, neka mentalna priprava(C78), da bi, še preden sem vstopila v iskanje zaposlitve, vedela, da moje skrbi niso nekaj, kar se dogaja samo meni, ampak se dogaja vsem(C79). Že če bi se v šoli malo več pogovarjali o tem, pa da bi nas pomirili, da je to normalno, da grejo vsi skozi to, bi bilo kasneje veliko lažje. Sploh, ker bi se spomnila, da je to začasno, bo minilo, nič me ne rabi skrbet, predvsem takrat no bi potrebovali več priprave(C80). Kar pa se tiče same strokovne pomoči zame, me nihče ni spodbujal, da bi si jo poiskala(C81).

J: Okej, si se pa morda pri iskanju zaposlitve obrnila po pomoč na katero organizacijo?

C: Ne(C82).

J: Dobro, sedaj pa imam vprašanja glede socialnega dela pri podpori mladih ob premagovanju stisk v prehodnem obdobju iz izobraževanja na trg dela. Zanima me, kakšno vlogo imajo po tvojem mnenju socialni delavci pri podpori mladim, ki se soočajo z duševnimi stiskami zaradi težav pri prehodu iz šolanja v zaposlitev?

C: Pomembno vlogo(C83), ker je socialni delavec na nek način usposobljen za to, da ve, kako pristopit do nekoga, kako mu pomagati oziroma na kak način(C84). More mu dati vedeti, da bo vse v redu(C85). Socialni delavec najbolj razume stiske, ki jih ljudje v tem prehodu doživljajo, ker se soočajo s takimi primeri(C86). Ne poznajo vsi ljudje nekoga, ki so se že kdaj znašli v stiski, in se morda zaradi tega ne zavedajo, da je to nekaj pogostega in normalnega(C87). Tako da v tem primeru ja, socialni delavci imajo zelo pomembno vlogo pri tem(C88).

J: Super. V kolikšni meri pa bi bila ti pripravljena poiskati pomoč socialnega delavca, če bi se znašla v duševni stiski zaradi prehoda iz šolanja v zaposlitev?

C: Ne bi se spomnila iskati pomoči pri socialnih delavcih, ker niti takrat nisem vedela, da je to področje, s katerim se ukvarja socialno delo(C89). Če bi recimo bila na internetu kakšna skupina za mlade v tem obdobju, bi morda tam komu kaj napisala(C90), ampak tako fizično pa niti ne vem kam iti po pomoč, kaj reči, a veš kaj mislim(C91).

J: Razumem ja. Katera pa so po tvojem mnenju ključna področja oz. vrste storitev, kjer bi socialni delavci lahko nudili večjo podporo mladim, ki se soočajo z duševnimi izzivi med prehodom iz izobraževalnega sistema v zaposlitev?

C: Mogoče skupinske delavnice v šoli(C92), ker ena na ena je posameznik pod pritiskom(C93). Najbolj koristno pa bi se mi zdelo to, da bi že na koncu šolanja v šoli imeli kako delavnico o tem, kaj se zna zgoditi ko preideš v službo(C94), da bi mogoče prišel kdo, ki se trenutno sooča s tem in bi delil svojo izkušnjo(C95). Ključna področja so torej predvsem v šoli, ker drugje se težko srečaš z nekim socialnim delavcem, v šoli ti je blizu(C96). Ker drugje kamorkoli greš moraš sam pristopit do njega in najti to pomoč, zato veliko mladih mogoče ne ve, da se lahko obrnejo na socialne delavce v takem primeru(C97). Tako da najbolj v šoli, pa tudi, da dajo mladim že v šoli vedet, da se lahko po koncu šolanja še vedno obrnejo na svetovalne in socialne delavce(C98). Pa da bi nas mogoče bolj spoznali s takimi organizacijami, kamor lahko gremo, če rabimo pomoč(C99).

J: Super razmišljanje. Kako pa bi po tvojem mnenju lahko socialni delavci sodelovali z izobraževalnimi in zaposlitvenimi institucijami pri podpori mladim?

C: Mogoče da se organizira mentorstvo mladim, ki v službo prihajajo prvič in še niso imeli prejšnjih delovnih izkušenj(C100). Ali pa tudi, da bi socialni delavci na delovnem mestu med sabo povezali nekoga, ki že ima nekaj let izkušenj na specifičnem delu, nekoga, ki je par let starejši pa je pred časom šel čez to, z mladim, da bi vzpostavili neko mrežo mentorstva(C101) pa mogoče glede na to, da se danes vse dogaja na internetu, bi bilo lažje, če bi se na internetu vzpostavila skupina, kjer bi socialni delavci odgovarjali na kaka vprašanja, ali pa da bi lahko svojemu delovnemu mestu pisali vprašanja(C102). Pa tudi, če bi se napisali kakšni članki na to temo(C103).

J: Super! Najlepša hvala za tvoje odgovore.

9.3 Priloga C: Primer odprtega kodiranja

C1	Nisem se pripravljala, to pride sproti	Priprava sproti skozi delo, ko se zaposli	Brez priprave	Priprava na delo
C2	Sploh se ne zavedaš, da kar naenkrat si mlad in hodiš v službo, nisi več v šoli	Nenaden prehod na trg dela	Služba	Prehod na trg dela
C3	Nisem se pripravljala	Brez priprave na prehod iz šolanja v zaposlitev	Brez priprave	Priprava na delo
C4	niti nisem razmišljala "o, sedaj sem pa konec šole, grem delat", ampak se je kar naenkrat zgodilo	Nenaden prehod na trg dela	Služba	Prehod na trg dela
C5	Delovne navade	Delovne navade	Znanja in veščine	Prehod na trg dela
C6	Zdi se mi, da sem videla veliko mladih, s katerimi sem delala npr. v gostilni in niso imeli delovnih navad, da jim je 8 ur enostavno bilo preveč, zato so se hitro naveličali službe in si našli nekaj drugega	Izguba delovne motivacije zaradi pomanjkanja delovnih navad	Glavne ovire	Prehod na trg dela
C7	Načeloma pa vse kar rabiš za neko specifično službo se sproti naučiš	Sprotno učenje	Znanja in veščine	Prehod na trg dela
C8	Tam ti povejo, kaj pričakujejo od tebe, ti se temu prilagodiš in to osvojiš sproti	Prilagajanje	Znanja in veščine	Prehod na trg dela
C9	Predvsem finančno gledano	Finančne skrbi	Skrbi in strahovi	Prehod na trg dela
C10	ker ko si enkrat konec šole, se nekako pričakuje od tebe, da boš za večino svojih stroškov poskrbel sam, za to niso več odgovorni starši	Pričakovanje finančne samostojnosti	Skrbi in strahovi	Prehod na trg dela
C11	Skrbi glede tega, ali mi bo uspelo poravnati vse stroške, skrbi glede tega, kako bom ravnala s svojim denarjem	Finančne skrbi	Skrbi in strahovi	Prehod na trg dela
C12	ker kar naenkrat ga imam	Nenadna finančna samostojnost	Skrbi in strahovi	Prehod na trg dela
C13	Skrbi so tudi v smislu ali sem naredila dovolj za svojo šolo	Skrbi glede izobrazbe	Skrbi in strahovi	Prehod na trg dela
C14	Ker sedaj ko delam, ni več toliko opcij, da se vrnem nazaj in se naučim kaj novega, si ustvarim boljšo izobrazbo	Manj opcij za nadgradnjo izobrazbe	Skrbi in strahovi	Prehod na trg dela
C15	Sedaj ko sem v službi, so moje skrbi bolj v smeri kako bo napredovala moja kariera, kje bom čez par let in tako	Skrbi glede napredovanja kariere	Skrbi in strahovi	Prehod na trg dela
C16	Bila so obdobja, ko so bila malo bolj stresna	Stresna obdobja	Glavne ovire	Prehod na trg dela

C17	Ampak načeloma greš mimo, skrb mine, delaš naprej in vidiš, da te ne rabi več kaj skrbeti	Skrbi minejo	Skrbi in strahovi	Prehod na trg dela
C18	Pa tudi ko po določenem času gledaš nazaj – na primer jaz sem začela v gostilni, potem sem začela svoj biznis, sem začela delati nohte, - vidiš, koliko si napredoval v tem času	Napredek skozi čas	Služba	Prehod na trg dela
C19	In potem se zavedaš, če sem vse to naredila v tem času čisto nevede, spontano, mi bo tudi v prihodnosti uspelo za prihodnje izzive, ki se bodo zgodili	Spontani napredki kot motivacija za prihodnje izzive	Služba	Prehod na trg dela
C20	Ko pogledaš za nazaj, vidiš, da bo vse v redu	Samozavest glede prihodnosti zaradi preteklih dosežkov	Služba	Prehod na trg dela
C21	Predvsem me je bilo strah, strah pred neznanim	Strah pred neznanim	Skrbi in strahovi	Prehod na trg dela
C22	Vstopaš v čisto novo obdobje življenja	Novo obdobje življenja	Vsakdanje življenje	Življenjske spremembe
C23	Po drugi strani pa je v nekem smislu tudi žalost, ker kar naenkrat nisi več v šoli, to obdobje je mimo in sedaj si zaposlen, odrasel, prej si pa bil še dijak, študent in si užival, se zabaval s kolegi	Žalost zaradi izgube brezskrbnosti	Čustva in počutje	Prehod na trg dela
C24	Potem pa kar naenkrat delaš	Nenaden prehod na trg dela	Služba	Prehod na trg dela
C25	Postaneš čisto drug človek	Preoblikovanje osebnosti	Čustva in počutje	Prehod na trg dela
C26	in čeprav si še vedno isto star, imaš pred sabo čisto druge izzive	Novi izzivi	Vsakdanje življenje	Življenjske spremembe
C27	Tako da predvsem strah pred neznanim, strah pred tem, kaj se bo zgodilo v prihodnosti	Strah pred neznanim	Skrbi in strahovi	Prehod na trg dela
C28	in pa žalost za nazaj, ker še vedno nočeš, da se obdobje v šoli konča	Žalost zaradi končanja šolanja	Čustva in počutje	Prehod na trg dela
C29	Za mene specifično to, da nisem šla na faks. Imam samo srednjo šolo, pa še to nisem naredila mature in to je velika ovira, saj moraš imeti na papirju neko potrdilo	Nedokončano šolanje	Glavne ovire	Prehod na trg dela
C30	Druga ovira so delovne izkušnje, povsod piše, da moraš delati to vsaj dve leti, ampak kako	Pomanjkanje delovnih izkušenj	Glavne ovire	Prehod na trg dela
C31	Ni nekih služb, ki bi ti že od začetka dale priložnost "pridi in nauči se", ker	Pomanjkanje možnosti za pridobivanje izkušenj	Glavne ovire	Prehod na trg dela

	nimajo časa, da bi ti to omogočili			
C32	Pričakujejo, da boš vse znal	Pričakovanje popolnega znanja	Glavne ovire	Prehod na trg dela
C33	Več delovnih mest bi moralo biti, kjer bi dali priložnost mladim, ki nimajo izkušenj	Potrebnih več priložnosti za mlade brez izkušenj	Potreba po podpori	Prehod na trg dela
C34	ker največ se naučiš na delovnem mestu. Od vseh ljudi ki jih poznam, pa so hodili na faks in sedaj v službo, so rekli, da so se vse na novo naučili v službi, ker vsaka služba je specifična za sebe	Sprotno učenje	Znanja in veščine	Prehod na trg dela
C35	Tako da delovne izkušnje	Pomanjkanje delovnih izkušenj	Glavne ovire	Prehod na trg dela
C36	in šola, ki je nisem dokončala, mi je bila velika ovira	Nedokončano šolanje	Glavne ovire	Prehod na trg dela
C37	V tem obdobju prehoda sem se malo odcepila od staršev in zaživela skupaj s svojim fantom	Začetek samostojnega življenja s partnerjem	Bivanje	Življenjske spremembe
C38	probala sem biti finančno neodvisna in poskrbeti za svoje stroške	Finančna osamosvojitev	Finance	Življenjske spremembe
C39	To je imelo vpliv v smislu da sem bila kar naenkrat pod stresom, ki ga prej ni bilo	Nenadni stres zaradi finančne neodvisnosti	Finance	Življenjske spremembe
C40	Kar naenkrat se ti pojavijo skrbi, ker je vedno neka napetost pa negotovost	Skrbi zaradi napetosti in negotovosti	Skrbi in strahovi	Prehod na trg dela
C41	ker nisi še sam sebi dokazal, da znaš poskrbeti za sebe, veš pa, da moreš	Zavedanje odgovornosti glede skrbi zase	Skrbi in strahovi	Prehod na trg dela
C42	Sedaj ko vem, da znam poskrbeti za sebe, je tisti stres veliko manjši, kot na začetku	Manj stresa zaradi zaupanja v lastne sposobnosti	Skrbi in strahovi	Prehod na trg dela
C43	Oh, kar naenkrat sem se začela manj dobivat s kolegicami	Manj druženja	Socialni stiki	Življenjske spremembe
C44	ker se moraš prilagajat svoji službi	Prilagajanje službenim obveznostim	Urnik	Življenjske spremembe
C45	Pred tem sem lahko v soboto popoldan rekla gremo, pa pač smo šli, sedaj imam pa v soboto popoldan službo in ne morem it	Omejeno druženje zaradi dela čez vikend	Socialni stiki	Življenjske spremembe
C46	Omejuje te v smislu različni urniki med tabo in vrstniki kolegi, ki se še šolajo, ker imajo čisto drug urnik	Različni urniki znotraj socialne mreže	Socialni stiki	Življenjske spremembe
C47	Med tednom, ko imajo prosto, jaz delam in se težko organiziramo. Sploh če planiraš s prijateljico it na dopust, je pogosto težava,	Težja organizacija druženja zaradi različnih urnikov	Socialni stiki	Življenjske spremembe

	da takrat ko ima ona čas, moraš ti delat, nimaš dopusta, ker je velika gužva v službi			
C48	Manj sem se začela videvat s prijatelji, manj sem začela hodit ven, nehala sem hodit na kakšne družabne dogodke v smislu koncerte, žurke, ker nimaš energije in tudi če greš na primer v petek zvečer ven, pa moraš v soboto delat, ti je malo manj do tega	Zmanjšanje družbenega življenja zaradi službenih obveznosti	Socialni stiki	Življenjske spremembe
C49	Negativno vplivajo	Negativen vpliv zunanjih dejavnikov	Vpliv zunanjih dejavnikov	Duševno zdravje
C50	Pričakovanja družbe so taka, oz. vsaj jaz tako čutim, da grejo mladi iz šole, ko vse dokončajo, direkt v službo in so tam zelo uspešni, zaposlitev na nivoju, kar naenkrat jim gre fino v življenju, vsaj jaz sem to pričakovala	Družbena pričakovanja o takojšnjem uspehu	Vpliv zunanjih dejavnikov	Duševno zdravje
C51	Ampak meni se to ni zgodilo	Neizpolnjena družbena pričakovanja	Vpliv zunanjih dejavnikov	Duševno zdravje
C52	jaz sem šla iz slabe službe v malo boljšo službo v še malo boljšo službo in vse se je dogajalo postopoma	Postopno napredovanje	Izobraževanje in razvoj	Zaposlitev
C53	In na začetku, ko sem prišla iz šole v prvo službo, jaz nisem imela v redu plače, vsak euro sem si morala fajn zaslužit	Začetna nizka plača	Glavne ovire	Prehod na trg dela
C54	Negativno so name vplivala tudi pričakovanja staršev, ker so si želeli, da bi se dlje časa šolala, da bi bila boljša v šoli, da bi si našla boljšo zaposlitev, ampak nisem in tudi to mi je povzročalo nek stres	Stres zaradi neizpolnjenih pričakovanj staršev	Vpliv zunanjih dejavnikov	Duševno zdravje
C55	Pa tudi malo sem bila razočarana sama nad sabo, da nisem dlje časa ostala v šoli, s tem sem se na začetku še posebej soočala	Potreba po pomoči ob soočanju z razočaranjem	Potreba po podpori	Prehod na trg dela
C56	Ja, enkrat sem želela delati v eni gostilni. Bila sem tam na uvajanju en teden, potem pa so mi rekli, da to ni to	Zavrnitev po tednu uvajanja	Iskanje zaposlitve	Zaposlitev
C57	To je slabo vplivalo name, ker so me prvo kot prvo izkoristili, da sem en teden delala zastonj pri njih, kao uvajanje, ampak jaz sem vseeno delala en teden	Negativen vpliv na samopodobo zaradi izkoriščanja z neplačanim delom	Vpliv zunanjih dejavnikov	Duševno zdravje

C58	po tem pa so mi rekli, da to ni to, ker še nimam izkušenj v gostinstvu, a ne, in mi niso plačali	Pomanjkanje izkušenj kot izgovor za neplačano delo	Glavne ovire	Prehod na trg dela
C59	Takrat je bil ful šok za mene in sem se počutila zelo slabo	Slabo počutje zaradi izkoriščanja brez plačila	Čustva in počutje	Prehod na trg dela
C60	Ne bi rekla, da so me moji delodajalci oziroma tim sodelavcev izključevali, ampak sem se na nek način mogoče sama distancirala zaradi tega, ker sem bila na novo	Distanciranje od sodelavcev zaradi negotovosti	Odnosi	Zaposlitev
C61	Jaz sem gledala na to kot "oni delajo to že dolgo časa, so uspešni, jaz pa nimam pojma oziroma se ne spoznam isto, kot oni"	Občutek manjvrednosti zaradi pomanjkanja izkušenj	Čustva in počutje	Prehod na trg dela
C62	Tako da sem se sama na nek način distancirala, ni me izključeval moj tim sodelavcev	Distanciranje od sodelavcev zaradi negotovosti	Delovni tim	Zaposlitev
C63	Ko te sprejmejo in te vidijo kot del svoje ekipe je super, ker ti da večjo motivacijo, zagon, samozavest	Sprejetost v tim kot vir notranje moči	Delovni tim	Zaposlitev
C64	Sploh ko ti dajo občutek, da te dojemajo kot sebi enakovrednega delavca, ki je sposoben opravit delo isto kot oni	Občutek enakovrednosti v timu kot vir notranje moči	Delovni tim	Zaposlitev
C65	In ko si enkrat na tej točki, je ful zagon in manj skrbi, ker vidiš, da si prišel na novo delovno mesto brez izkušenj, oni pa te sprejmejo med sebe	Manj stresa zaradi sprejetosti v timu	Delovni tim	Zaposlitev
C66	Na nek način te pomiri tudi pri iskanju prihodnjih zaposlitev, ker vidiš, bo vedno na koncu vse v redu	Manj strahu pred novimi izzivi zaradi sprejetosti v tim	Delovni tim	Zaposlitev
C67	Je pa res, da te zavrnitev potre	Potrtost zaradi zavrnitve v timu	Delovni tim	Zaposlitev
C68	ker jaz sem takrat avtomatsko imela v glavi misli, da sama nisem primerna za ta poklic	Občutki neprimernosti za delo zaradi izključenosti iz tima	Delovni tim	Zaposlitev
C69	Zaradi tega sem podvomila v sebe in je prihodnje iskanje poklica v isti smeri bilo stresno	Stres pri iskanju druge zaposlitve zaradi izključenosti iz tima	Iskanje zaposlitve	Zaposlitev
C70	vendar toliko bolj prijetno kasneje, ko sem videla, da so bili dvomi neopravičeni in da me je tim sprejel in da znam delat	Prijetni občutki zaradi sprejetosti v nov tim in dokazane sposobnosti za delo	Delovni tim	Zaposlitev
C71	Predvsem mi je pomagala mama, ker je že toliko let odrasla in v službi, tako da	Pomoč in tolažba mame	Podpora	Duševno zdravje

	karkoli sem rabila me je ona potolažila			
C72	Obrnila sem se tudi na prijatelje, ki so že dali to čez	Podpora prijateljev	Podpora	Duševno zdravje
C73	Na primer moj starejši stric, ki hodi v službo, z njim sem se lahko pogovarjala o takih zadevah	Podpora zaposlenega strica	Podpora	Duševno zdravje
C74	potem tudi kakšna kolegica oziroma kolega, ki je še v šoli ampak hkrati tudi dela, na primer za vikende, ker tudi oni na nek način vejo, kako je to v službo hoditi in tudi oni lahko pomagajo pri tem	Podpora prijateljev, ki so zaposleni preko študentskega dela	Podpora	Duševno zdravje
C75	In vse to je dobro vplivalo na moje duševno zdravje	Podpora socialne mreže krepi duševno zdravje	Podpora	Duševno zdravje
C76	Pogovor najbolj pomaga, ker če imaš skrbi, jih najlažje razrešiš tako , da se z nekom pogovoriš o tem. To je bila najboljša rešitev za mene	Pogovor	Podpora	Duševno zdravje
C77	V tem obdobju ne vem, ampak že proti koncu šolanja	Potreba po podpori svetovalcev že proti koncu šolanja	Potreba po podpori	Prehod na trg dela
C78	V šoli bi moralo biti več poudarka na tem, neka mentalna priprava	Mentalna priprava potrebna že v šoli	Potreba po podpori	Prehod na trg dela
C79	da bi, še preden sem vstopila v iskanje zaposlitve, vedela, da moje skrbi niso nekaj, kar se dogaja samo meni, ampak se dogaja vsem	Potrebno razumevanje, da so skrbi običajna izkušnja	Potreba po podpori	Prehod na trg dela
C80	Že če bi se v šoli malo več pogovarjali o tem, pa da bi nas pomirili, da je to normalno, da grejo vsi skozi to, bi bilo kasneje veliko lažje. Sploh, ker bi se spomnila, da je to začasno, bo minilo, nič me ne rabi skrbet, predvsem takrat no bi potrebovali več priprave	Razlaga o poteku zaposlitve že v šoli	Potreba po podpori	Prehod na trg dela
C81	Kar pa se tiče same strokovne pomoči zame, me nihče ni spodbujal, da bi si jo poiskala	Socialna mreža ni predlagala iskanja strokovne pomoči	Strokovna pomoč	Duševno zdravje
C82	Ne.	Brez pomoči organizacij	Iskanje zaposlitve	Zaposlitev
C83	Pomembno vlogo	Pomembna vloga socialnega dela	Psihosocialna pomoč in podpora	Socialno delo
C84	ker je socialni delavec na nek način usposobljen za to, da ve, kako pristopit do nekoga, kako mu pomagati oziroma na kak način	Socialni delavci usposobljeni za nudenje podpore	Psihosocialna pomoč in podpora	Socialno delo

C85	More mu dati vedeti, da bo vse v redu	Socialni delavec zagotavlja občutek varnosti	Psihosocialna pomoč in podpora	Socialno delo
C86	Socialni delavec najbolj razume stiske, ki jih ljudje v tem prehodu doživljajo, ker se soočajo s takimi primeri	Razumevanje stisk skozi strokovno izkušnjo	Psihosocialna pomoč in podpora	Socialno delo
C87	Ne poznajo vsi ljudje nekoga, ki so se že kdaj znašli v stiski, in se morda zaradi tega ne zavedajo, da je to nekaj pogostega in normalnega	Potrebno razumevanje, da so skrbi običajna izkušnja	Potreba po podpori	Prehod na trg dela
C88	Tako da v tem primeru ja, socialni delavci imajo zelo pomembno vlogo pri tem	Pomembna vloga socialnega dela	Psihosocialna pomoč in podpora	Socialno delo
C89	Ne bi se spomnila iskati pomoči pri socialnih delavcih, ker niti takrat nisem vedela, da je to področje, s katerim se ukvarja socialno delo	Potreba po poznavanju vloge socialnega dela	Potreba po podpori	Prehod na trg dela
C90	Če bi recimo bila na internetu kakšna skupina za mlade v tem obdobju, bi morda tam komu kaj napisala	Internetne skupine za podporo mladim	Potreba po podpori	Prehod na trg dela
C91	ampak tako fizično pa niti ne vem kam iti po pomoč, kaj reči, a veš kaj mislim	Potreba po poznavanju podpornih služb	Potreba po podpori	Prehod na trg dela
C92	Mogoče skupinske delavnice v šoli	Podporne delavnice	SD na šoli	Socialno delo
C93	ker ena na ena je posameznik pod pritiskom.	Stiska ob individualnem pogovoru	SD na šoli	Socialno delo
C94	Najbolj koristno pa bi se mi zdelo to, da bi že na koncu šolanja v šoli imeli kako delavnico o tem, kaj se zna zgoditi ko preideš v službo	Podporne delavnice	SD na šoli	Socialno delo
C95	da bi mogoče prišel kdo, ki se trenutno sooča s tem in bi delil svojo izkušnjo	Spoznavanje izkušenj ljudi v podobni situaciji	Potreba po podpori	Prehod na trg dela
C96	Ključna področja so torej predvsem v šoli, ker drugje se težko srečaš z nekim socialnim delavcem, v šoli ti je blizu	Ključna področja socialnega dela na šoli	SD na šoli	Socialno delo
C97	Ker drugje kamorkoli greš moraš sam pristopit do njega in najti to pomoč, zato veliko mladih mogoče ne ve, da se lahko obrnejo na socialne delavce v takem primeru	Potreba po poznavanju možnosti pomoči socialnih delavcev	Potreba po podpori	Prehod na trg dela
C98	Tako da najbolj v šoli, pa tudi, da dajo mladim že v šoli vedet, da se lahko po koncu šolanja še vedno obrnejo na svetovalne in socialne delavce	Pomoč socialnih delavcev v šoli tudi po koncu šolanja	SD na šoli	Socialno delo

C99	Pa da bi nas mogoče bolj spoznali s takimi organizacijami, kamor lahko gremo, če rabimo pomoč	Spoznavanje s pomagajočimi organizacijami že v šoli	SD na šoli	Socialno delo
C100	Mogoče da se organizira mentorstvo mladim, ki v službo prihajajo prvič in še niso imeli prejšnjih delovnih izkušenj	Mentorstvo mladim brez delovnih izkušenj	SD na delovnem mestu	Socialno delo
C101	Ali pa tudi, da bi socialni delavci na delovnem mestu med sabo povezali nekoga, ki že ima nekaj let izkušenj na specifičnem delu, nekoga, ki je par let starejši pa je pred časom šel čez to, z mladim, da bi vzpostavili neko mrežo mentorstva	Mreža mentorstva med izkušenim zaposlenim in mladim	SD na delovnem mestu	Socialno delo
C102	pa mogoče glede na to, da se danes vse dogaja na internetu, bi bilo lažje, če bi se na internetu vzpostavila skupina, kjer bi socialni delavci odgovarjali na kaka vprašanja, ali pa da bi lahko svojemu delovnemu mestu pisali vprašanja	Spletna skupina za nudenje pomoči in podpore mladim	Psihosocialna pomoč in podpora	Socialno delo
C103	Pa tudi, če bi se napisali kakšni članki na to temo	Pisanje člankov na temo duševnega zdravja mladih ob prehodu na trg dela	Psihosocialna pomoč in podpora	Socialno delo

9.4 Priloga D: Osno kodiranje

Tema: Priprava na delo

- Praksa
  - Opravljanje obvezne prakse (A3, D1, E2, H3, I1, I20)
  - Nekateri poklici – opravljanje prakse v zgodnjih letih (D60)
  - Omejena praksa (B93)
  - Opustitev šole zaradi prakse (E4)
  - Nerazumevanje s sošolci zaradi drugačnega odnosa do dela z ljudmi na praksi (E32)
- Študentsko delo
  - Opravljanje študentskega dela (A1, D2, E3, E5, H4, I2, I21, J1, J5)
  - Služenje denarja (A2)
  - Večina prostega časa namenjena študentskemu delu (E6, E10)
  - Zadovoljstvo s študentskim delom (E7)
  - Samozavest zaradi študentskega dela (H5)
- Pripravništvo
  - Pripravništvo podobno zaposlitvi (B4)
  - Pripravništvo podobno praksi in študentskemu delu (E8)
  - Starši nezadovoljni s pripravništvom v domu za stare (E25)
- Prostovoljstvo
  - Prostovoljstvo za spoznavanje ustreznih delovnih mest (B92)
- Delo doma
  - Priprava na delo preko dela doma (D3)
- Pogovor
  - Priprava na delo s pomočjo pogovora s starši (D4)
- Brez priprave
  - Brez priprave na prehod iz šolanja v zaposlitev (B1, C3, E1, H1)
  - Nepripravljenost zaradi nenadnega prehoda v delo (G1)
  - Priprava sproti skozi delo, ko se zaposli (C1)

Tema: Prehod na trg dela

- Znanja in veščine

a) Veščine
  - Komunikativnost (A4, B11, F3, H6, I4)
  - Empatija (B8, B10)
  - Strpnost (H12)
  - Veščine za timsko delo (D8, I6)

- Sposobnost vključevanja v družbo (H11)
- Prilagajanje (C8, F6)
- Resnost pri delu (D6)
- Samostojnost pri delu (D7)
- Iznajdljivost pri delu (D9, H7)
- Samozavedanje (F7)
- Delovne navade (C5, I8)
- Delovna etika (F5)
- Delo s tujci (H9)
- Sposobnost ravnanja z otroki z vedenjskimi težavami (H8)
- Računalniško znanje (I5)

b) Znanja
- Znanje tujih jezikov (F4)

c) Načini pridobivanja znanj in veščin
- Učenje na praksi (E11)
- Učenje od nadrejenih (A5, J2)
- Učenje iz napak (H46, H48)
- Učenje od izkušenih delavcev (D10)
- Sprotno učenje (B9, C7, C34)
- Šport za pridobivanje dobrih veščin (G6)

d) splošno
- Znanja in veščine odvisne od poklica (B7)

❖ Glavne ovire
- Služba drugačna od študija (A6, E48)
- Težak prestop iz šole v službo (D24)
- Zahteven sistem trga dela (F58, G21)
- Razlikovanje teoretičnega in praktičnega znanja (A7)
- Prisilni s.p. (A17)
- Prekarno delo (A18)
- Slabši pogoji prekarnega dela (A19)
- Neustrezen pristop nadrejenih (B22)
- Neiskrenost in izigravanje s strani nadrejenih (B23)
- Lažno upanje, ki ga dajejo nadrejeni (B24)
- Zamujene priložnosti (B25)
- Vse pogostejše zanašanje mladih na svoje starše (B83)
- Pomanjkanje delovnih izkušenj (C30, C35, D22, J6)
- Izguba delovne motivacije zaradi pomanjkanja delovnih navad (C6)
- Pričakovanje popolnega znanja (C32)
- Pomanjkanje izkušenj kot izgovor za neplačano delo (C58)

- Pomanjkanje možnosti za pridobivanje izkušenj (C31)
- Stresna obdobja (C16)
- Nestabilnost v procesu iskanja sebe (F29)
- Nedokončano šolanje (C29, C36, F1, F12)
- Neresno dojemanje učenja v šoli (G49)
- Začetna nizka plača (C53)
- Težka integracija v delovno okolje zaradi starosti (D23)
- Brez ovir (A20, E19, G10, I10)

❖ Čustva in počutje

a) Negativna čustva in občutja

a1) Skrbi in strahovi

- Negotovost glede pridobitve zaposlitve (A8, H14)
- Strah pred neuspešno maturo (B12)
- Strah pred razgovori (A9)
- Strah pred izgubo prostega časa (D11)
- Strah pred sklenitvijo pogodbe (G34)
- Strah pred neznanim (C21, C27)
- Strah pred neustreznostjo (B76)
- Strah pred izgubo skrbi zase zaradi prekomernega dela (E13)
- Strah pred razvrednotenjem ugleda (F28)
- Dvomljiva sposobnost avtoritete zaradi mladosti (G27)
- Skrb za preživetje (A13, A47)
- Finančne skrbi (C9, C11)
- Skrbi zaradi pokojninske dobe (J11)
- Nujnost službe za plačevanje najemnine (A10)
- Skrbi glede izobrazbe (C13)
- Manj opcij za nadgradnjo izobrazbe (C14)
- Pritisk pisanja prošnje za delo (H43)
- Skrbi glede začetka zaposlitve (H15)
- Skrb pred dolgočasno zaposlitvijo (J3)
- Skrbi glede razumevanja s sodelavci (I7)
- Skrbi glede napredovanja kariere (C15)
- Skrbi zaradi napetosti in negotovosti (C40)
- Zavedanje odgovornosti glede skrbi zase (C41)
- Skrb za vsakodnevno zgodnje zbujanje (D14)
- Nenehne zahteve nadrejenih (D13)
- Pričakovanje finančne samostojnosti (C10)
- Nenadna finančna samostojnost (C12)

- Brez specifičnih skrbi (A11, F8)
- Brez skrbi zaradi zagotovljenega pripravništva (B13, B16)
- Brez skrbi zaradi zagotovljene službe (B14)
- Brez skrbi zaradi poznanega delovnega okolja (B15)
- Skrbi minejo (C17)
- Brez težav (B79)

a2) ostalo

- Žalost zaradi izgube brezskrbnosti (C23)
- Žalost zaradi končanja šolanja (C28)
- Šok zaradi začetnih naporov (H19)
- Stres (A12, A53, G5, G17, G38)
- Stres zaradi zavrnitve (B56)
- Utesnjenost zaradi zavedanja službenih obveznosti (G9, G18, G33, I9)
- Notranji prepir (H21)
- Dvom vase zaradi zavrnitve (F30)
- Dvomi vase zaradi kritike (F37)
- Dvomi v lastno iznajdljivost (H17)
- Dvomi v izbrano poklicno orientacijo (H16)
- Stiska zaradi nesramne zavrnitve (B18)
- Stiska ob negativnem dojemanju dela (D12)
- Slabo počutje zaradi zavrnitve (B21)
- Slabo počutje zaradi izkoriščanja brez plačila (C59)
- Občutki obupa in nezmožnosti (E41)
- Občutek manjvrednosti zaradi pomanjkanja izkušenj (C61)
- Izogibanje delu zaradi strahu pred neuspehom (F11)
- Pričakovanje težav zaradi pomanjkanja izkušenj (A117)
- Nezadovoljstvo z delom (E27)
- Sram ob primerjavi s sovrstniki (F24)
- Izgorelost (E12, E14, E17)
- Depersonalizacija (F26)

b) Pozitivna čustva in občutja

- Manj stresen prehod zaradi izkušenj dela doma (D5)
- Manj stresa zaradi zaupanja v lastne sposobnosti (C42)
- Brez stresa (A16)
- Brez pritiska (H26, I16)
- Notranji mir (H47)
- Dobra samopodoba (B57)
- Pomembna samozavest (H10)

- Samozavest glede zaposlitve (B58)
- Samozavest zaradi športa (G30)
- Sreča zaradi lepega sprejema v delovno okolje (E16)

c) Splošno

- Različne mentalitete generacij (A103)
- Želja po ne-delu pri mlajših (A104)
- Želja po dokazovanju staršem (E33)
- Občutki odraslosti (B27)
- Preoblikovanje osebnosti (C25)
- Urejanje prioritet (D17)

❖ Služba

a) Vstop na trg dela

- Želja po službi (B3, B5)
- Želja po delu v stroki (J13)
- Priložnostna dela (B19)
- Jasna karierna usmerjenost (E51)
- Takojšnja zaposlitev (A50, J4)
- Nenaden prehod na trg dela (C2, C4, C24)

b) Začetek zaposlitve

- Primerjava delovnih pogojev s sošolci (A82, H22)
- Zaposlitev v bolnici (E9)
- Stresen začetek službe (D15, D20)
- Postopna prilagoditev na delo (D21, D38)
- Učenje o specifikah zaposlitve (G22)

c) Profesionalni razvoj

- Postavljanje mej do neke mere (A105)
- Ločevanje službe in domačega okolja (H20)
- Napredek skozi čas (C18)
- Spontani napredki kot motivacija za prihodnje izzive (C19)
- Samozavest glede prihodnosti zaradi preteklih dosežkov (C20)

❖ Potreba po podpori

- Razlaga o poteku zaposlitve že v šoli (A83, A86, C80, G48, H45)
- Mentalna priprava potrebna že v šoli (C78)
- Potreba po pripravi na delo na fakulteti (G7, H42)
- Potreba po podpori svetovalcev že proti koncu šolanja (C77)
- Potreba po podpori in usmerjanju zaradi minimalne angažiranosti v šoli (E47)
- Potreba po pomoči ob soočanju z razočaranjem (C55)
- Potreba po podpori zaradi osebnih težav (E44)
- Potreba po razvijanju življenjskih veščin(F54)

- Strokovno svetovanje glede tehničnih stvari (F52, G45, G47, H44)
- Potrebno razumevanje, da so skrbi običajna izkušnja (C79, C87)
- Potrebnih več priložnosti za mlade brez izkušenj (C33)
- Spoznavanje različnih zaposlitvenih možnosti (B91, I33)
- Spoznavanje izkušenj ljudi v podobni situaciji (C95)
- Organiziranje pomoči s strani študentskih klubov (A108)
- Internetne skupine za podporo mladim (C90)
- Mentorstvo ob prehodu na trg dela (B102)
- Potreba po pohvali nadrejenih (B72, B77, F9)
- Potreba po poznavanju vloge socialnega dela (C89)
- Potreba po poznavanju možnosti pomoči socialnih delavcev (C97)
- Potreba po poznavanju podpornih služb (C91)
- Potreba po podpori pri sistemskih problemih (F48)

Tema: Življenjske spremembe

- Zaključek šolanja
  - Dokončanje pisanja magistrske naloge (A24)
  - Znanje študija ne koristi (G8)
- Urnik
  - Razgiban študijski urnik (A35)
  - Stalen službeni urnik (A36)
  - Vikend delovni urnik v zdravstvu (B32)
  - Razlikovanje delovnika med zdravstvom in šolstvom (B33)
  - Prilagajanje službenim obveznostim (C44)
- Vsakdanje življenje
  - Spremembe v dnevni rutini (A25, G14)
  - Prilagajanje spremembam (B42)
  - Novo obdobje življenja (C22)
  - Služba na prvem mestu (G16)
  - Manj časa (A34, J9)
  - Samostojnost (I12)
  - Odgovornost zase (I13)
  - Načrtovanje družine ob zaposlitvi (B40)
  - Novi izzivi (C26)
  - Utrujenost (D26, J10)
  - Stres (D27)
  - Brez sprememb (A75, H28)

- Bivanje
  - Življenje s starši (B44)
  - Starši kupili stanovanje (B54)
  - Sprememba bivanjskega načrta zaradi ločitve staršev (B41)
  - Neuspešno iskanje stanovanja (B43)
  - Drage najemnine (B46, B49)
  - Predlogi za najemniško stanovanje (B45, B48)
  - Naložba v nakup stanovanja (B47)
  - Kredit za stanovanje (B50)
  - Različni bivanjski pogoji (B55)
  - Začetek samostojnega življenja s partnerjem (C37)
- Selitev
  - Menjava stanovanja (A22, A26)
  - Boljše stanovanje (A32)
  - Menjava cimra (A33)
- Finance
  - Finančna stabilnost zaradi študentskega dela (B26)
  - Finančno izboljšanje (G12, G19, I11)
  - Finančna osamosvojitev (B51, C38, E28, F21)
  - Določen dohodek (H27)
  - Denarna stiska (F13)
  - Nenadni stres zaradi finančne neodvisnosti (C39)
  - Prekomerno zapravljanje zaradi finančne samostojnosti (E36)
  - Odgovornost zaradi plačevanja položnic (E35)
  - Plačevanje stroškov (J7)
  - Odnos do denarja drugačen od staršev (E34)
- Socialni stiki
  - Spremembe socialnega življenja (A44, G15, G23)
  - Pozitivne spremembe (H23)
  - Boljši odnos s starši (G13)
  - Novi stiki z vstopom v delovno okolje (F17, H24, I14)
  - Druženje s sodelavci (E29, F19, H25)
  - Pristni odnosi zaradi manjšega kroga ljudi (E31)
  - Zaposleni prijatelji (A37)
  - Izguba stika s prijatelji (B34, B36, D32, J8)
  - Različne poti po srednji šoli (B35)
  - Lažni prijatelji (D34)
  - Manj druženja (A38, B38, C43, D25, E30, G36, I15)
  - Zmanjšanje družbenega življenja zaradi službenih obveznosti (C48, G20)

- Omejeno druženje zaradi dela čez vikend (C45)
- Različni urniki znotraj socialne mreže (C46)
- Težja organizacija druženja zaradi različnih urnikov (C47)
- Spodbujanje pri nadoknadi izgubljenega časa (G37)
- Odnosi na daljavo (F16)
- Površinski pogovori (B37)
- Površinski odnosi (F20, F22)
- Brez energije za poglobljene odnose (F18)
- Prepiri zaradi stresa (D28)
- Intenzivnejši občutki zaradi sprememb v odnosih (F15)
- Izolacija in psihične težave (F14)

❖ Prosti čas
- Več prostega časa zaradi prenehanja treniranja (B30)
- Službene obveznosti posegajo v prosti čas (B31)

❖ Rekreacija
- Začetek telovadbe (A29)

❖ Epidemija
- Korona (A21, A28, A39)
- Vse prepovedano (A45)
- Zaprtje javnega življenja (A40)
- Prepovedano druženje (A42)
- Policijska ura (A41)
- Upoštevanje ukrepov prioriteta pred službo (A77)
- Drugačno dojemanje prehodnega obdobja (A43)
- Nezaznavanje sprememb prehoda zaradi korone (A46)
- Nezavedanje pomembnega obdobja zaradi epidemije (A78)

Tema: Zaposlitev

❖ Iskanje zaposlitve
- Samoumevnost (A72, B2)
- Brez pomoči organizacij (A88, B81, C82, D51, E46, F41, J18)
- Brez zapletov (A73, E37, I17)
- Zagotovljena služba pred dokončanjem šolanja (H2)
- Prva zaposlitev na nivoju (G4, G11)
- Pomemben prvi vtis (G46)
- Iskanje ustrezne službe (D16, F53, H18)
- Pomoč staršev pri iskanju zaposlitve (D18)
- Veliko opcij zaposlitve (J12)

- Služba preko razpisa (B20)
- Mojedelo.si (D53)
- Arhitekti brez organizacije za pomoč (A89)
- Biroji odprejo delovno mesto (A90)
- Kontaktiranje birojev (A91)
- Najbolje plačana služba na avstrijskih spletnih straneh (F2)
- Zavrnjena prošnja za delo (B59)
- Zavrnitev po tednu uvajanja (C56)
- Stresno iskanje službe (D19)
- Stres zaradi časovne stiske (B60)
- Stres pri iskanju druge zaposlitve zaradi izključenosti iz tima (C69)
- Nestresna zavrnitev (D39, F27)

❖ Poznano delovno mesto
- Predhodno opravljanje študentskega dela (A14, A51, A74, A93, G2, I3, I22)
- Zaposlitev na delovnem mestu zaradi odlično opravljenega študentskega dela (G3)
- Predhodno opravljanje pripravništva (B6)
- Pretekle izkušnje z delovnim mestom (A92)
- Postopno uvajanje (A76)

❖ S.p.
- Odprtje s.p. za nadaljnje delo (A15)
- Prisilno odprtje (A60)
- Nova odgovornost (A54, A59)
- Razumevanje delovanja s.p.(A84)
- Nevednost o delovanju (A55)
- Brez pričakovanj zaradi nerazumevanja (A85)
- Neplačevanje zaradi nevednosti (A56)
- Opomini zaradi nevednosti (A57)
- Samoorganizacija (A58)
- Fleksibilnost (A62)
- Neplačan dopust kot prednost (A64)

❖ Delovna klima
- Sproščenost (A68)
- Zadovoljstvo z delovnim vzdušjem (A81)
- Boljša delovna klime zaradi manj napornega dela (E24)
- Prilagajanje dela in postopno uvajanje mladih zaposlenih (B80)
- Živali v delovnem okolju (A70)
- Večanje pritiskov na delovnem mestu (B101)
- Čustvena stiska zaradi službenih konfliktov (B107)
- Občutki nezadostnosti zaradi kritik (F10)

- Slaba volja zaradi nesmiselnega dela (D35)

❖ Odnosi
- Vključenost v delovnem okolju (A65, B63, D40, G28, J14)
- Pozitiven odnos do dela zaradi dobrih odnosov med zaposlenimi (B64, D43, F31, H29)
- Spodbujanje (A66)
- Razumevanje (A67)
- Tikanje nadrejenih (A69)
- Nadrejeni zaznavajo trud (B73)
- Pomembna podpora delodajalca (B75)
- Pomembna pripravljenost za delo (B74)
- Slab odnos s sodelavci (F35)
- Izigravanje mlajših zaposlenih (B94, D36, D41)
- Negotovost pri postavljanju meja (B95, B97)
- Podpora odvisna od delovnega mesta (B99)
- Pomanjkanje podpore vodstva (B100)
- Strah pred seznanjanjem nadrejenih z delovnimi konflikti (B104)
- Mobing (F32)

❖ Delovni tim
- Mladi zaposleni (B62)
- Distanciranje od sodelavcev zaradi negotovosti (C60, C62)
- Potrtost zaradi zavrnitve v timu (C67)
- Občutki neprimernosti za delo zaradi izključenosti iz tima (C68)
- Sprejetost v tim kot vir notranje moči (C63, D42, E38, E40, F36)
- Vključenost dobro vpliva na samozavest (G29, H30, I18)
- Občutek enakovrednosti v timu kot vir notranje moči (C64)
- Prijetni občutki zaradi sprejetosti v nov tim in dokazane sposobnosti za delo (C70)
- Manj stresa zaradi sprejetosti v timu (C65)
- Manj strahu pred novimi izzivi zaradi sprejetosti v tim (C66)

❖ Delovne pravice in pogoji
- Pogajanje z nadrejenim (A63)
- Izboljševanje stanja (A61)
- Omejen poletni dopust (A52)
- Redko koriščenje bolniške odsotnosti (B28)
- Vpliv nadrejenih na bolniško odsotnost (B29)

❖ Izobraževanje in razvoj
- Postopno napredovanje (C52)
- Predlog za študiranje ob službi (B71)

❖ Menjava službe
- Menjava zaposlitve (A23, A27, B17)

- Menjava zaposlitve zaradi pričakovanj vplivnejša kot prva zaposlitev (A115)
- Menjava zaposlitve bolj problematična kot prva zaposlitev (A116)
- Menjava delovnega mesta kot rešitev za izgorelost (E15)
- Menjava službe zaradi pogodbe za nedoločen čas (E18, E21)
- Menjava službe zaradi večje plače (E22)
- Menjava službe zaradi izkoriščanja (E23)
- Nesigurnost v menjavo službe (A119, E20)
- Težave zaradi nesigurnosti le pri nekaterih (A120)
- Nova zaposlitev po zavrnitvi (B61)
- Boljši odnos s starši po menjavi delovnega mesta (E26)

Tema: Duševno zdravje

- Prehodno obdobje
  - Vpliv prehodnega obdobja na človeka (A98)
- Vpliv sprememb
  - Pozitiven vpliv (A30, G24, G26)
  - Nove zanimivosti (A31)
  - Poseganje po substancah zaradi slabega vpliva sprememb (D29)
  - Uživanje substanc kot distrakcija, ne rešitev (D30)
  - Manj zagretosti za delo zaradi slabega vpliva sprememb (D31)
  - Izolacija (D33)
- Vpliv zunanjih dejavnikov
  - Pritiski staršev (A48, F23)
  - Stres (B52, D37)
  - Stres zaradi neizpolnjenih pričakovanj staršev (C54, F25)
  - Negativen vpliv zunanjih dejavnikov (C49)
  - Družbena pričakovanja o takojšnjem uspehu (C50)
  - Neizpolnjena družbena pričakovanja (C51)
  - Negativen vpliv na samopodobo zaradi izkoriščanja z neplačanim delom (C57)
  - Sovrstniki na istem (A49)
  - Izogibanje družinskim pogovorom (B53)
  - Vpliv po petih letih zaposlitve (B39)
  - Brez pritiska za šolanje (B66)
- Strokovna pomoč
  - Pripravljenost iskanja strokovne pomoči ob krizi (A100, F46, G43, H13, H40, I31)
  - Pomoč iščejo privilegirani (F43)
  - Nevednost o obstoju različnih oblik pomoči (A114)
  - Nevednost o dostopu do podpore (J21)
  - Strah pred iskanjem strokovne pomoči (D56)
  - Strah pred ranljivim izpostavljanjem (D57, F45)
  - Nepripravljenost za iskanje strokovne pomoči zaradi tabujev (E49)
  - Socialna mreža ni predlagala iskanja strokovne pomoči (A87, C81, G41)
  - Kljub potrebi brez strokovne pomoči (E45, F44)
  - Podcenjevanje strokovne pomoči (F39)
  - Odpor do strokovne pomoči zaradi prisile (F40)
  - Strokovna pomoč kot breme (F42)
- Podpora
  - Brez potrebe po podpori (A71, B78, B86, B88, D50, D52, D54, I26, I32, J17)
  - Notranja opora zaradi distanciranja (F33)
  - Pogovor (A79, A94, C76, I24, I29, J16)

- Spodbujanje (D49, F38, I25, I28)
- Podpora družine (D46, H31, I23, J15, J19)
- Podpora staršev (B65, B67, B69)
- Podpora očeta (E43)
- Pogovori z mamo (B106)
- Pomoč in tolažba mame (B87, C71, E42, H32)
- Ne direktna podpora staršev (B70)
- Podpora sestre (F34)
- Podpora zaposlenega strica (C73)
- Podpora partnerja (G31, G40)
- Podpora prijateljev (C72, D45, D47, E39, G39, J20)
- Podpora prijateljev, ki so zaposleni preko študentskega dela (C74)
- Podpora partnerja in prijateljev pri obvladovanju stresa (G32)
- Podpora celotne socialne mreže (D44, G25)
- Podpora socialne mreže krepi duševno zdravje (C75)
- Pomembno razumevanju socialne mreže o spremembah (G35)
- Omenjene številne priložnosti zaradi mladosti (B68)
- Primerjava s sovrstniki (A80)
- Perspektiva druge osebe (H41)
- Motivacija zaradi uspehov drugih (D48)

❖ Splet
- Iskanje pomoči na spletu in z umetno inteligenco (F47)
- Vpliv socialnih omrežij na samopodobo (A102)
- Izražanje delovnega nezadovoljstva na socialnih omrežjih (A118)

Tema: Socialno delo

❖ Psihosocialna pomoč in podpora
- Nevednost študentov o brezplačni pomoči (A96)
- Pomembna vloga socialnega dela (A97, B82, B84, C83, C88, H37)
- Socialno delo kot kritično ogledalo družbe (F57)
- Socialni delavci usposobljeni za nudenje podpore (C84)
- Socialni delavec zagotavlja občutek varnosti (C85)
- Zagovorništvo pri družbenih pritiskih (F59)
- Terapevtska vloga socialnih delavcev (F49)
- Varen prostor za osebne težave (F51)
- Podpora na prehodu (F56)
- Podpora pri vključevanju v novo okolje (H39)
- Delavnice za obvladovanje stresa kot varen prostor za kritični razmislek (F55)

- Dobra pomoč vpliva na življenje posameznika (A99)
- Več psihološke podpore (A101, A106)
- Individualno svetovanje za reševanje problemov (A109)
- Pomoč odraslim zaradi kasnejših problemov (A121)
- Podpora pri samozavesti (B85)
- Spodbujanje kritičnega razmišljanja (F50, F61)
- Usmerjanje v pravo smer (D55, D58, E50, E52, G42, H38, I30)
- Razumevanje stisk skozi strokovno izkušnjo (C86)
- Spletna skupina za nudenje pomoči in podpore mladim (C102)
- Pisanje člankov na temo duševnega zdravja mladih ob prehodu na trg dela (C103)

❖ SD na šoli
- Ključna področja socialnega dela na šoli (C96)
- Stiska ob individualnem pogovoru (C93)
- Svetovanje (D59)
- Spodbujanje (E54)
- Podporne delavnice (B89, C92, C94)
- Vzpostavitev prostorov za razumevanje učenja (F60)
- Igre za usmerjanje otrok v prave poklicne smeri (D61)
- Sodelovanje med socialnimi delavci na šoli in delovnem mestu (E55, J23)
- Spoznavanje s pomagajočimi organizacijami že v šoli (C99)
- Povezovanje mladih z različnimi delodajalci (B90, G51, I34)
- Pomoč socialnih delavcev v šoli tudi po koncu šolanja (C98, D62)

❖ SD na fakulteti
- Fakulteta brez podpornega svetovanja (A95)
- Študentske svetovalnice (A107)
- Razlaga prihodnosti v zadnjem letniku (A111)
- Razlaga o zaposlitvi (A110, A112)
- Razlaga o različnih možnostih pomoči (A113)

❖ SD na delovnem mestu
- Pogovor v času težav (H33)
- Spodbujanje in pomirjanje (H34)
- Podpora ob vstopu na trg dela (B103, J22)
- Podpora pri postavljanju meja (B96)
- Podpora pri strokovnih pristopih (B98)
- Podpora pri konfliktih na delovnem mestu (B105, B108, F62)
- Mentorstvo mladim brez delovnih izkušenj (C100)
- Mreža mentorstva med izkušenim zaposlenim in mladim (C101, E56)
- Podpora podravnateljice, po izobrazbi soc. del. (H35)

- SD na zavodu za zaposlovanje
  - Razlaga in učenje o trgu dela (G50)
  - Pomoč pri iskanju ustrezne službe (E53, G44, I27)
  - Delavnice za predstavitev različnih poklicnih možnosti (H49)
  - Zaposlitev preko obvestil zavoda (H36)