

Univerza v Ljubljani
Fakulteta za socialno delo

Zala Jenko

Pomen organizacijske skrbi zase za preprečevanje izgorelosti in izčrpanosti
zaposlenih na Centru za socialno delo Gorenjska

Diplomsko delo

Ljubljana, 2025

Univerza v Ljubljani
Fakulteta za socialno delo

Zala Jenko

Pomen organizacijske skrbi zase za preprečevanje izgorelosti in
izčrpanosti zaposlenih na Centru za socialno delo Gorenjska

Diplomsko delo

Mentorica: Izr. prof.dr. Nina Mešl

Ljubljana, 2025

ZAHVALA

Iskreno se zahvaljujem mentorici izr. prof. dr. Nini Mešl za vso pomoč pri pisanju diplomske naloge, izjemno strokovnost in odzivnost.

Hvala vsem socialnim delavkam CSD Gorenjska za njihov čas, predanost in pripravljenost sodelovati v raziskavi.

Največja zahvala pa gre moji družini!

Ati in mami,

hvala iz srca. Hvala, ker sta me med celotnim študijem podpirala, spodbujala in vedno verjela vame, predvsem ko sem to najbolj potrebovala.

Špela in Tina,

iskrena hvala tudi vama za vso podporo, pomoč in dragocene nasvete.

Hvala za vso motivacijo in spodbudo.

PODATKI O DIPLOMSKI NALOGI

Ime in priimek: Zala Jenko

Naslov naloge: Pomen organizacijske skrbi zase za preprečevanje izgorelosti in izčrpanosti zaposlenih na Centru za socialno delo Gorenjska

Kraj: Ljubljana

Leto: 2025

Mentorica:izr. prof. dr. Nina Mešl

Število strani:152

Število prilog: 3

Ključne besede: skrb zase v socialnem delu, organizacijske oblike skrbi zase, individualne oblike skrbi zase, supervizija, intervizija, ovire pri skrbi zase

Povzetek:

Socialno delo je izjemno zahtevno, saj temelji na empatiji in pomoči ljudem v stiski. Kljub temu socialni delavci pogosto pozabijo nase, čeprav skrb zase spodbujajo pri svojih uporabnikih. Ta paradoks kaže na potrebo, da postane skrb zase del vsakdana tudi za strokovne delavce. Skrb zase postaja vedno pomembnejša tako na ravni posameznika kot organizacije. Ključno je zavedanje, da imajo organizacije pomembno vlogo pri prepoznavanju potreb in počutja svojih zaposlenih, pri zagotavljanju podpore ter ustvarjanju pogojev, kjer skrb zase ni privilegij, temveč del vsakdanje prakse.

V svoji raziskavi se osredotočam na oblike skrbi zase, ki jih izvaja Center za socialno delo Gorenjska, ter na vlogo organizacije pri preprečevanju izgorelosti in izčrpanosti zaposlenih. Najprej predstavim pojem skrbi zase, tako v splošnem smislu kot z vidika socialnega dela, in ovire, s katerimi se strokovni delavci srečujejo pri njenem uresničevanju. Za boljše razumevanje opredelim sočutno izčrpanost, izgorelost in sekundarno travmo ter dejavnike, ki prispevajo k njihovemu nastanku. Poudarim pomen tako individualne kot organizacijske skrbi zase, zlasti supervizije in intervizije ter tudi drugih oblik organizacijske oblike skrbi zase.

Rezultati raziskave kažejo, da so med pogostejšimi individualnimi oblikami skrbi zase fizična aktivnost, spanje, druženje in meditacija, medtem ko supervizija in intervizija izstopata kot ključni organizacijski obliki podpore. Druge organizacijske oblike skrbi zase, ki zagotovijo ustrezno delovno okolje, so prilagoditev nalog, izobraževanje, primeren delovni prostor in podporno vodstvo. Kombinacija neustrezne individualne skrbi in različnih organizacijskih dejavnikov povečuje tveganje za razvoj sočutne izčrpanosti in izgorelosti.

Raziskava je kvalitativna, saj je metoda zbiranja podatkov spraševanje, merski instrument pa smernice za intervju.

Title: The Importance of Organizational Self-Care for Preventing Burnout and Exhaustion Among Employees at the Social Work Center Gorenjska

Key words: self-care in social work, organizational forms of self-care, individual forms of self-care, supervision, intervention, obstacles to self-care

Summary:

Social work is extremely demanding, as it is based on empathy and helping people in need. Despite this, social workers often forget about themselves, even though they encourage self-care in their clients. This paradox points to the need for self-care to become a part of everyday life for professional workers as well. Self-care is becoming increasingly important, both at the individual and organizational levels. It is crucial to be aware that organizations play an important role in identifying the needs and well-being of their employees, in providing support, and in creating conditions where self-care is not a privilege, but a part of everyday practice.

In my research, I focus on the forms of self-care implemented by the Gorenjska Social Work Center and on the role of the organization in preventing employee burnout and exhaustion. First, I introduce the concept of self-care, both in a general sense and from the perspective of social work, and the obstacles that professional workers encounter in implementing it. For a better understanding, I define compassion fatigue, burnout, and secondary trauma, as well as the factors that contribute to their occurrence. I emphasize the importance of both individual and organizational self-care, especially supervision and intervention, as well as other forms of organizational self-care.

The results of the study show that among the more common individual forms of self-care are physical activity, sleep, socializing and meditation, while supervision and intervention stand out as key organizational forms of support. Other organizational forms of self-care that ensure an appropriate working environment include task adjustments, training, a suitable workspace, and supportive leadership. The combination of inadequate individual care and various organizational factors increases the risk of developing compassion fatigue and burnout.

The research is qualitative, as the data collection method is interviewing, and the measuring instrument consists of interview guidelines.

KAZALO VSEBINE:

<i>1</i>	<i>TEORETIČNI UVOD</i>	2
1.1	Skrb zase v socialnem delu	2
1.2	Ovire pri skrbi zase	4
1.3	Sočutna izčrpanost, izgorelost in sekundarna travma	5
1.3.1	Dejavniki tveganja za izčrpanost in izgorelost v socialnem delu	8
1.4	Oblike skrbi zase	10
1.4.1	Individualne oblike skrbi zase	11
1.4.2	Vloga delodajalca in organizacije pri skrbi zase	12
1.4.2.1	Intervizija in supervizija	13
1.4.2.1.1	Pomen supervizije, pogoji in morebitne ovire	13
1.4.2.1.2	Pomen intervizije, pogoji in morebitne ovire	16
1.4.2.2	Drugi organizacijski pristopi pri skrbi zase	18
<i>2</i>	<i>FORMULACIJA PROBLEMA</i>	22
2.1	Raziskovalna vprašanja	23
<i>3</i>	<i>METODOLOGIJA</i>	23
3.1	Vrsta raziskave	23
3.2	Tema raziskovanja	23
3.3	Merski instrument	24
3.4	Populacija in vzorec	24
3.5	Zbiranje podatkov	24
3.6	Obdelava in analiza podatkov	25
<i>4</i>	<i>REZULTATI</i>	26
<i>5</i>	<i>RAZPRAVA</i>	42
<i>6</i>	<i>SKLEPI</i>	57
<i>7</i>	<i>PREDLOGI</i>	60
<i>8</i>	<i>UPORABLJENA LITERATURA</i>	62
<i>9</i>	<i>PRILOGE</i>	70
9.1	Merski instrument – smernice za intervju	70
9.2	Odprto kodiranje	72
9.3	Osno kodiranje	132

KAZALO SLIK:

<i>Slika 1: Sočutna izčrpanost (po Stamm, 2010, str. 8)</i>	7
---	---

KAZALO TABEL:

<i>Tabela 1: primer odprtega kodiranja</i>	25
--	----

PREDGOVOR

Paradoks skrbi zase v podpornih poklicih je v tem, da si strokovni delavci vzamejo čas za druge in se jim posvetijo, ob tem pa jim zmanjka časa za skrb zase. Strokovni delavci uporabnike pogosto spodbujajo k skrbi zase in opozarjajo na pomembnost dobrega počutja, sami pa tega ne zmorejo upoštevati (Norcross in VandenBos, 2018 v Rakovec in Videmšek, 2024, str. 349). Pomembnost te tematike sem prvič močno zaznala med prakso v tretjem letniku, saj sem iz prve roke izkusila, kako pomembno je, da ločimo delo od zasebnega življenja ter da ima pri skrbi zase veliko vlogo tudi organizacija.

Namen moje diplomske naloge je raziskovanje pomen organizacijske skrbi zase za preprečevanje izgorelosti in izčrpanosti zaposlenih na Centru za socialno delo Gorenjska (v nadaljevanju CSD Gorenjska). Glavni cilj diplomske naloge je spoznati, kakšne oblike skrbi zase CSD Gorenjska izvaja in kakšna je vloga organizacije pri preprečevanju izgorelosti in izčrpanosti.

Diplomska naloga v prvem delu teoretičnega uvoda obravnava definicijo skrbi zase in ovire, ki se pri tem pojavljajo. Čeprav so glavni del moje naloge organizacijske oblike skrbi zase s poudarkom na vlogi supervizije in intervizije, zaradi lažjega razumevanja celotne problematike objasnim tudi individualne oblike skrbi zase. V prvem delu prav tako predstavljam dejavnike, ki najbolj prispevajo k izčrpanosti in izgorelosti socialnih delavcev. V drugem delu teoretičnega uvoda, ki predstavlja osrednji del naloge, se posvečam vlogi supervizije in intervizije ter oviram, ki nastanejo v procesu izvedbe.

Moja raziskava se nanaša na vse spole socialnih delavcev in vse tudi obravnava. Ne glede na to, ali uporabim moško ali žensko obliko, imam vedno v mislih vse spole. Enako velja za izraza supervizant in supervizor.

1 TEORETIČNI UVOD

1.1 Skrb zase v socialnem delu

Naučiti se skrbeti zase, da bi lahko skrbeli za druge, je ključnega pomena za prihodnost prakse socialnega dela (Anleu Hernandez in Puig Cruells, 2022, str. 804)!

Tempo življenja in narava našega dela nas vse bolj silita v prekomerno delo, kjer pogosto pozabimo nase in na svoje počutje. Socialno delo je temu podvrženo še bolj, saj se socialni delavci vsakodnevno srečujejo s kompleksnimi in čustveno zahtevnimi situacijami, kjer se pomoč drugemu pogosto postavlja pred svoje dobro počutje.

Zaradi vse večje kompleksnosti, spremenljivosti in nepredvidljivosti življenjskih razmer tudi etični kodeks socialnih delavcev določa, da so vse pomembnejša znanja in veščine za razvoj skrbi zase (Kodeks etike socialnih delavk in socialnih delavcev Slovenije, b. d.). V socialnem delu je v zadnjem desetletju populariziran pristop skrbi zase (Lee in Miller, 2013).

S povečevanjem prepoznavnosti koncepta skrbi zase so se pojavile številne definicije tega pojma. V nadaljevanju skozi različne definicije predstavljam, kako skrb zase razumemo splošno, nato pa se osredotočim na to v socialnem delu.

Svetovna zdravstvena organizacija (WHO) opisuje skrb zase kot sposobnost posameznikov, družin in skupnosti, da spodbujajo in ohranjajo zdravje, preprečujejo bolezni in se spopadajo z boleznijo in invalidnostjo s podporo izvajalca zdravstvenih storitev ali brez nje (World Health Organization, 2024).

Podobno Lee in Miller (2013, str. 98–99) osebno skrb zase opredelita kot namerno vključevanje v prakse, ki spodbujajo celostno zdravje in dobro počutje posameznika. Osebno skrb zase ločujeta od poklicne skrbi zase, pri čemer poklicno skrb zase razumeta kot uporabo teh praks v profesionalnem kontekstu v okviru ohranjanja celostnega zdravja in dobrega počutja. To vključuje obvladovanje delovne obremenitve in časa, pozornost na poklicno vlogo, obvladovanje odzivov na delo, strokovno socialno podporo, samozagovorništvo ter profesionalni razvoj (Lee in Miller, 2013, str. 98–99).

Cuartero in Campos-Vidal (2019, str. 3–4) v koncept skrbi zase uvrščata tiste dejavnosti, ki jih posameznik izvaja za krepitev zdravja, preprečevanje in omejevanje bolezni ali pa okrevanje po bolezni, saj lahko v nasprotnem primeru sočutna izčrpanost prevlada nad sočutnim zadovoljstvom.

Skrb zase podobno opredeljuje tudi Oxford Living Dictionary (2024), in sicer kot prakso ukrepanja za ohranitev ali izboljšanje lastnega zdravja, dobrega počutja in sreče, zlasti v obdobjih stresa. K definiciji pa doda, da poznamo dva osrednja cilja skrbi zase. Prvi je omejitev negativnih rezultatov oziroma zaščita, obvladovanje ali zmanjševanje stresa in z njim povezanih škodljivih posledic, ki se lahko razvijejo v zahtevnih okoljih, povezanih z delom. V nadaljevanju (Butler, Mercer, McClain-Meeder, Horne in Dudley, 2019, str. 107–108) drugi cilj skrbi zase opišejo kot spodbujanje širših pozitivnih rezultatov, predvsem kot ohranjanje in izboljšanje dobrega počutja ter splošnega delovanja. Ta cilj je ključen v središče novejših razprav o skrbi zase, saj skrb zase pomeni sprejemanje proaktivnih korakov za povečanje odpornosti in splošnega dobrega počutja (Butler, Mercer, McClain-Meeder, Horne in Dudley, 2019, str. 108).

Zgoraj navedene definicije skrbi zase lahko prenesemo v stroko socialnega dela in tako lahko skrb zase v socialnem delu razumemo kot namerni proces, v katerem se socialni delavec ukvarja s spodbujanjem zdravja, dobrega počutja in učinkovitega poklicnega delovanja (Scheyett, 2021, str. 281). To pomeni, da se socialni delavec zavestno vključuje v dejavnosti, ki podpirajo njegovo celostno dobro počutje, vključno z njegovim fizičnim, čustvenim, socialnim, duhovnim, poklicnim in psihološkim zdravjem (Lee in Miller, 2013, str. 97).

Bloomquist, Wood, Trainor in Kim (2015, str. 294) trdijo, da je bila skrb zase na področju socialnega dela napovedana kot sredstvo za zaščito pred številnimi povzročitelji stresa v poklicu. Sami v definicijo skrbi zase dodajo še vlogo organizacije in poudarjajo, da praksa skrbi zase od posameznikov in organizacij zahteva, da se namenoma vključijo v vedenja, ki prispevajo k dobremu počutju in zmanjšanju stresa.

Skrb zase ima torej za socialne delavce številne prednosti, vključno z zaščito pred izgorelostjo, sekundarnim travmatičnim stresom in sočutno izgorelostjo. Podpira socialne delavce pri razvijanju pozitivnih veščin obvladovanja, prepoznavanju potencialnih ranljivosti in stresorjev

ter omogoča, da smo v celoti prisotni za uporabnike in jim zagotavljamo kakovostne storitve, kar je temelj uspešnega izvajanja socialnega dela (Lewis in King, 2019, str. 97).

Načelo skrbi zase ne pomeni samo spoznavati sebe, temveč se ukvarjati s sabo. Skrb zase pomeni preoblikovanje, nenehno iskanje in preoblikovanje v pomenu, da se nikoli ne zanemarimo. Skrb zase pomeni bedeti nad samim sabo, a ne zaradi kakšne pomanjkljivosti, temveč predvsem zato, da človek svobodno odloča in svobodno razpolaga s samim sabo in svojimi dejanji (Videmšek in Rakovec, 2024, str. 158).

Skupni imenovalac vseh definicij skrbi zase je spodbujanje lastnega zdravja in preprečevanja bolezni. To pomeni vključevanje strokovnih delavcev v prakse, ki to spodbujajo. Skrb zase je ključnega pomena za kakovostno opravljanje socialnega dela, predvsem se to kaže v delu z uporabniki, saj socialne delavce ščiti pred vsakodnevnimi stresorji in jim omogoča zaščito pred izgorelostjo.

1.2 Ovire pri skrbi zase

Rakovec in Videmšek (2024, str. 352–353) navajata, da sta pomanjkanje organizacijske podpore in neustrezno okolje za izvajanje skrbi zase glavni oviri v praksi skrbi zase. Dodajata, da tudi v organizacijah, kjer sta organizacijska klima in kultura nagnjeni k skrbi zase, pogosto ne upoštevajo potreb socialnih delavcev (Brown, 2020).

Tudi Scheyett (2018, str. 282) izpostavlja, da je ključno, da se spremenijo organizacijske kulture, v katerih socialni delavci izvajajo skrb zase. Dodaja, da joga, ali katerakoli druga posamezna oblika skrbi zase, ne more popolnoma rešiti izzivov, s katerimi se socialni delavci soočajo. Socialni delavci se namreč pogosto soočajo z občutkom podcenjenosti, visokimi delovnimi zahtevami, omejeno avtonomijo in nizko stopnjo nadzora (Evans idr., 2006, str. 75). Rakovec in Videmšek (2024, str. 352–353) pravita, da druge ovire pri izvajanju skrbi zase vključujejo pomanjkanje znanja ali izobrazbe o učinkovitih praksah skrbi zase, omejen dostop do virov informacij in orodij ter (pre)natrpan urnik ter posledično pomanjkanje časa. Omenjata tudi finančne omejitve, ki onemogočijo, da bi si socialni delavci lahko privoščili dejavnosti oziroma aktivnosti, ki spodbujajo skrb zase, ter duševna in fizična zdravstvena stanja, ki predstavljajo oviro za vključitev v skrb zase. Pogosto so tudi družbene norme in pričakovanja tista, ki nas ovirajo, da bi poskrbeli zase, saj dajemo prednost produktivnosti in nesebičnosti

pred skrbjo zase. Ravno ta pričakovanja lahko posameznikom otežijo odločitev, da si vzamejo čas zase, saj ves čas čutijo pritisk, da morajo biti produktivni in razpoložljivi za druge, obenem pa se pojavijo občutki krivde in sramu, ker si vzamejo čas zase.

O podobni oviri pri skrbi zase piše tudi Erčulj (2020, str. 30) v svoji magistrski nalogi. Pridružujem se njenim navedbam, v katerih odlično poudari, da imajo socialni delavci pogosto predstavo, da so oni tisti, ki bi morali imeti »dobro duševno zdravje«, vse odgovore ter pomagati drugim. To pogosto vpliva na iskanje zunanje pomoči, saj jo razumejo kot znak neuspeha in nesposobnosti.

Nazadnje Rakovec in Videmšek (2024, str. 352–353) omenjata razumevanje koristi skrbi zase, ki lahko vodi do pomanjkanja motivacije in zanimanja za vključitev v te prakse. Če posamezniki ne razumejo, kako lahko skrb zase pozitivno vpliva na njihovo zdravje in produktivnost, bodo težko našli spodbudo za izvajanje teh aktivnosti.

1.3 Sočutna izčrpanost, izgorelost in sekundarna travma

Narava dela socialnega dela vsebuje vsakodnevne in neposredne komunikacije z ljudmi z osebnimi izkušnjami stiske, ki potrebujejo pomoč in podporo za spoprijemanje s številnimi izzivi (Videmšek in Rakovec, 2024, str. 157), kar lahko vodi v čustveno obremenitev. Ta socialne delavce postavlja v položaj, ko so pogosto izpostavljeni nevarnostim sočutne izčrpanosti, sekundarnemu travmatičnemu stresu in poklicne izgorelosti (Newell in MacNeil, 2010, str. 58). Sočutna izčrpanost in sekundarna travma oziroma sekundarni travmatični stres se pojavljata predvsem pri poklicih, ki so usmerjeni v pomoč drugim, medtem ko poklicna izgorelost velja za bolj splošen pojav, ki se lahko pojavi v kateremkoli okolju (Newell in MacNeil, 2010, str. 57).

V literaturi se pogosto pojavljajo napačne razprave in zmeda pri tovrstnih izkušnjah, saj se jih pogosto zamenjuje ali celo združuje v en sam pojav. Dejstvo je, da so sočutna izčrpanost, sekundarna travma in poklicna izgorelost med seboj povezani pojavi, a med avtorji ni enotnosti glede tega, ali jih je smiselno združevati. Nekateri avtorji jih obravnavajo ločeno, medtem ko jih drugi med seboj enačijo. V nadaljevanju bom predstavila poglede različnih avtorjev.

Pojav *izgorevanja* ni sodoben pojav. V sedemdesetih letih 20. stoletja so ga začeli natančneje proučevati. Med prvimi so bili Herbert J. Freudenberger (1974) ter Ayala Pines in Christina

Maslach (1978), ki so proces izgorevanja opredelili kot transnacionalni fenomen kot sindrom telesne in čustvene izčrpanosti, ki je posledica stresa na delovnem mestu in vključuje razvoj negativne samopodobe, negativnega pristopa do dela in izgubo zanimanja za delo (Videmšek in Rakovec, 2024, str. 156). Ayala Pines in Christina Maslach (1978, str. 233) izgorevanje opredelita kot sindrom čustvene izčrpanosti, depersonalizacije in zmanjšane osebne izpolnitve pri strokovnih delavkah.

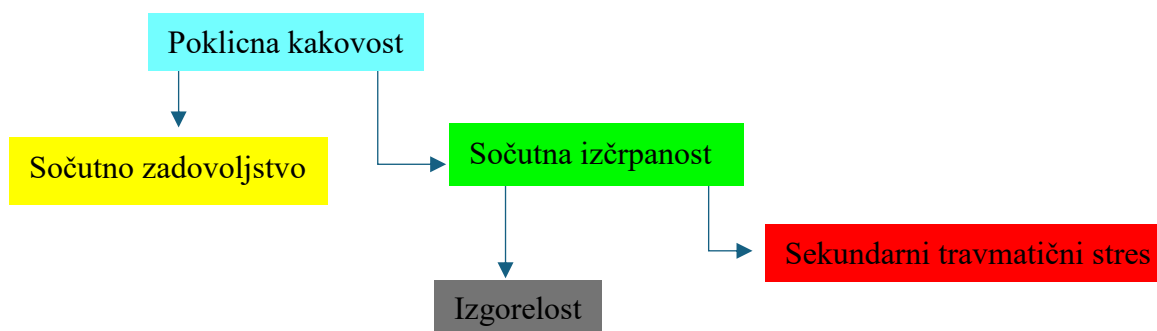
Izgorelost je motnja duševnega zdravja, povezana z delom, ki se izraža skozi tri razsežnosti. Prva in ključna je čustvena izčrpanost. Druga je depersonalizacija, kar pomeni, da se delavci na vztrajen stres lahko odzivajo z razvojem negativnih, ciničnih odnosov in občutkov do svojih uporabnikov. Tretja pa je zmanjšana osebna uspešnost, kar pomeni, da socialni delavec na svoje delo gleda negativno in se počuti nezadovoljnega z lastnimi dosežki (Lloyd, King in Chenoweth, 2002, str. 256). Prav prisotnost teh treh komponent hkrati loči izgorelost od stresa in drugih psiholoških stanj, pri čemer so simptomi izgorelosti dolgotrajni (Awa, Plaumann in Walter, 2010, str. 184). Kot sem že omenila zgoraj, izgorelost ni omejena le na delo s travmatiziranimi osebami, ampak se pojavi v širšem delovnem okolju. Lahko je povezana s konflikti med osebnimi in organizacijskimi zahtevami, preobremenjenostjo z odgovornostmi, pomanjkanjem avtonomije, nezadostno finančno nagrado, pomanjkanjem priznanj, nizkim statusom ali spoštovanjem na delovnem mestu ter z občutkom zmanjšane izpolnitve in dosežkov (Harr, 2013, str. 352). Izgorelost povzroča občutke brezupa, čustveno izčrpanost, težave pri učinkovitem opravljanju dela in občutek, da vaša prizadevanja ne prinašajo zelenih rezultatov (Hook in Rothenberg, 2009, str. 37).

Izraz *sočutna izčrpanost* avtorji opredelijo različno. Nekateri menijo, da je to samostojen pojav, medtem ko drugi avtorji sočutno izčrpanost povezujejo s sekundarno travmo. V nadaljevanju predstavim obe stališči.

Cocker in Joss (2016, str. 2) pojav sočutne izčrpanosti opišeta kot stanje fizične in duševne izčrpanosti, ki je posledica zmanjšane sposobnosti obvladovanja vsakdanjega okolja. Posledice se kažejo kot zmanjšan občutek sočutja in empatije, zmanjšano zadovoljstvo pri delu, poslabšana sposobnost sprejemanja odločitev in slabše delo z uporabniki.

Stamm (2010, str. 12) poklicno kakovost deli na dva vidika. Prvi vidik obsega sočutno zadovoljstvo, ki predstavlja pozitiven element, medtem ko drugi, negativni vidik vključuje prav

sočutno izčrpanost. Dodaja, da sočutno izčrpanost sestavljata dva dela – poklicna izgorelost in sekundarni travmatični stres. Tako lahko povzamemo, da tako izgorelost kot sekundarni travmatični stres predstavljata pomembna dejavnika, ki prispevata k razvoju sočutne izčrpanosti, še posebej kadar posameznik ne občuti sočutnega zadovoljstva. Izgorelost se običajno pojavi kot odziv na neuspeh pri doseganju svojih ciljev, kar vodi v frustracijo, občutek izgube nadzora, povečana prizadevanja in zmanjšanje morale. Nasprotno pa sekundarni travmatični stres izhaja iz želje po pomoči in skrbi za druge in se pojavi, ko posameznik ne zmore rešiti ali zaščititi nekoga pred škodo, kar lahko vodi v občutek krivde in stisko (Cocker in Joss, 2016, str. 2). Tudi Newell in MacNeil (2010, str. 61) se strinjata, da je sočutno izčrpanost najbolje definirati kot sindrom, ki ga sestavljajo kombinacija simptomov sekundarnega travmatičnega stresa in profesionalne izgorelosti.



Slika 1: Sočutna izčrpanost (po Stamm, 2010, str. 8)

Figley izraz sočutna izčrpanost opredeli drugače, in sicer kot splošno izkušnjo čustvene in fizične utrujenosti, ki jo socialni delavci doživljajo zaradi kronične uporabe empatije (Figley, 2002). Sočutno izčrpanost razume kot manj obremenjujoč izraz za sekundarno travmatično stresno motnjo, ki pa je skoraj identična posttravmatski stresni motnji, le da se ta nanaša na tiste, ki jih čustveno prizadene travma drugega (Figley, 2002, str. 3). Figley (1995, str. 7) sekundarni travmatični stres torej opredeljuje kot »naravna in posledična vedenja in čustva, ki izhajajo iz vedenja o travmatizirajočem dogodku, ki ga je doživela pomembna druga oseba – stres, ki je posledica pomoči ali želje pomagati travmatizirani ali trpeči osebi«.

Bourassa (2009, str. 215) sočutno izčrpanost podobno opredeli kot pojav, ki ga doživljajo socialni delavci in drugi strokovnjaki, ki delajo z uporabniki, ki doživljajo travmo. Dodaja, da sočutna izčrpanost povzroča negativne simptome in učinke.

Videmšek in Rakovec (2024, str. 157) sočutno izčrpanost opredelita kot čustveni in fiziološki odziv strokovne delavke na stres, ki izhaja iz dolgotrajne empatične in sočutne vpletenosti s trpečim ali travmatiziranim posameznikom in ni posledica samo empatičnega doživljanja.

Dodata, da je sočutna izčrpanost pogosto opredeljena kot »zastopniška travma«, ki nastane kot posledica dolgotrajnega spoprijemanja s travmo ljudi, s katerimi socialni delavci delajo.

Sočutna izčrpanost je torej rezultat specifične sekundarne izpostavljenosti travmatičnim dogodkom (znan tudi kot sekundarna travma). Preprosto povedano, sočutna izčrpanost je poklicna nevarnost predvsem za tiste, ki pomagajo drugim (Aleksa, Linton & Davies, 2008, str. 104). Sočutna izčrpanost negativno vpliva na osebne odnose in delovno uspešnost, saj je zanj značilna zmanjšana motivacija, poleg tega pa je opazno izogibanje novim in težkim nalogam. Povzroča tudi občutek zmanjšane zanimanja za intimnost, samoizolacijo, osamljenost in nezaupanje do drugih. Pogosto je, da se jeza in krivda prenašata na druge ter da se kažejo nestrpnosti, ki povečujejo medosebni konflikt (Harr in Moore, 2011, str. 353). Ta neprilagodljiv odziv na stres velja za neizogiben in se lahko pojavi ne glede na starost, spol, etnično pripadnost in stopnjo izobrazbe ter je nenaden in akuten (Bourassa, 2009, str. 2018).

V nadaljevanju povzemam glavne dejavnike tveganja za zgoraj omenjeno sočutno izčrpanost in izgorelost v socialnem delu. Obravnavam tako individualne dejavnike tveganja kot tudi dejavnike, kjer ima glavno vlogo organizacija.

1.3.1 Dejavniki tveganja za izčrpanost in izgorelost v socialnem delu

Dejavniki tveganja za razvoj izčrpanosti in izgorelosti v socialnem delu so kompleksni in večplastni. Eden ključnih dejavnikov je odsotnost in nestabilnost skrbi zase, kar je tesno povezano s tveganjem za razvoj izgorelosti in sočutne izčrpanosti ter nižjimi stopnjami zadovoljstva. Obstaja torej močna povezava med strategijami skrbi zase in izgorelostjo ter izčrpanostjo (Aleksa, Linton in Davies, 2008, str. 101).

Delo v poklicih, kjer je čustvena angažiranost socialnega delavca ključnega pomena, je bolj izpostavljeno tveganju za razvoj izgorelosti in predstavlja dejavnik za razvoj izčrpanosti in izgorelosti. To še posebej velja, kadar so socialni delavci prisiljeni nenehno izražati ali zatirati čustva ter uporabljati empatijo kot del vsakodnevnega dela (Newell in MacNeil, 2010, str. 59).

Newell in MacNeil (2010, str. 59) dejavnike tveganja za nastanek izgorelosti ločita na organizacijsko raven in raven posameznika. Dejavniki, ki se v organizacijah pogosto izkažejo za tiste, ki povzročajo izgorelost, vključujejo prekomerne obremenitve s primeri, pomanjkanje vpliva na organizacijsko politiko in strukturo ter omejene možnosti za strokovno izpopolnjevanje. Pomemben dejavnik je tudi pomanjkanje podpore sodelavcev in vodstva. Alarcon (2011) v Bell, Kulkarni in Dalton (2013, str. 117) organizacijske dejavnike, povezane z izgorelostjo, razdeli v tri glavne skupine: prva skupina so povečane delovne zahteve, ki vključujejo visoko delovno obremenitev, konflikte vlog in dvoumnost vlog; druga skupina zajema zmanjšane vire, kot sta omejen nadzor nad delom in nizka stopnja avtonomije; tretja skupina pa se nanaša na zmanjšano prilagodljivost, kar se odraža v večji nameri po menjavi zaposlitve, nizkem zadovoljstvu pri delu in šibki organizacijski predanosti.

Na individualni ravni so glavni dejavniki izgorelosti tisti, za katere je največkrat odgovoren posameznik sam, in sicer so to konfliktni odnosi s sodelavci, osebnostne značilnosti ter načini obvladovanja stresa. Težave pri interakciji z uporabniki ter razumevanje njihove kompleksne situacije prav tako povečujejo tveganje za čustveno in poklicno izčrpanost (Newell in MacNeil, 2010, str. 59). Socialni delavci se pogosto soočajo tudi z moralnim stresom, saj se na vsakodnevni ravni srečujejo z etičnimi in moralnimi konflikti. Ti konflikti povzročajo čustvene stiske, kar vpliva na to, da moralni stres predstavlja še komponento sočutne izčrpanosti v praksi socialnega dela (Forster, 2009).

Dodatno pa na razvoj sočutne izčrpanosti vplivajo tudi izkušnje strokovnega delavca pri delu z uporabniki, ki so doživeli travmo. Pomanjkanje izkušenj pri delu z uporabniki, ki so doživeli travmo, lahko negativno vpliva na njegovo soočanje z izzivi in posledično na razvoj sočutne izčrpanosti (Nelson-Gardell in Harris, 2003).

Naj povzamem, da kombinacija neustrezne individualne skrbi zase in različnih organizacijskih dejavnikov, kot so slaba organizacijska kultura, preobremenjenost strokovnih delavcev, konflikti vlog, omejena avtonomija in nizko zadovoljstvo, povečujejo tveganje za razvoj sočutne izčrpanosti in izgorelosti.

1.4 Oblike skrbi zase

Pomembno je, da skrb zase vključuje dejanja tako posameznikov kot organizacij, saj ta prispevajo k boljšemu počutju in zmanjšanju stresa (Alkema, Linton in Davies, 2008). Skrb zase lahko zajema tudi kombinacijo obeh vidikov s poudarkom na posamezniku in organizaciji hkrati (Awa, Plaumann in Walter, 2010, str. 185).

Gril in Šeme (2021, str. 213) povzameta ugotovitve Cohen-Serrins (2021), ki pravi, da se odgovornost za preprečevanje izgorevanja pogosto pripiše izključno posamezniku, kar pogosto še poveča delovne obremenitve in s tem verjetnost izgorevanja. Z individualnimi strategijami skrbi zase posamezniki tudi ne morejo zmanjšati vpliva dejavnikov stresa, ki so zakoreninjeni v organizaciji, in tako ne bodo mogli razrešiti vpliva glavnih sistemskih ali organizacijskih dejavnikov (premalo zaposlenih, birokratizacija dela, premalo časa za strokovno socialno delo), ki pomembno pripomorejo k izgorevanju v socialnem delu na centrih za socialno delo, tudi v času izrednih razmer.

Awa, Plaumann in Walter (2010, str. 185) poudarjajo, da individualna skrb zase lahko pomaga pri kratkoročnem zmanjšanju izgorelosti, medtem ko ima organizacijska skrb zase dolgotrajnejše učinke na izgorelost in duševno zdravje zaposlenih. Organizacijski pristopi namreč naslavljajo glavne dejavnike tveganja, kot sta preobremenjenost z delom in neravnovesje med trudom in nagrajevanjem. Avtorji prav tako ugotavljajo, da kombinacija individualne in organizacijske skrbi zase prinaša najboljše rezultate pri zmanjševanju izgorelosti in izboljšanju duševnega zdravja, saj presega učinke, ki bi jih prinesla le ena izmed teh oblik skrbi zase.

V diplomski nalogi bom opredelila tako individualne kot organizacijske oblike skrbi zase, saj menim, da oba vidika pomembno vplivata na preprečevanje izgorelosti. Kljub temu bom večji poudarek namenila vlogi organizacije pri skrbi zase in oblikam skrbi zase, ki jih organizacije lahko uvedejo za izboljšanje skrbi za zaposlene. Organizacijski pristopi so namreč ključni za vzpostavitev podpornega delovnega okolja, kjer so zaposleni ustrezno opremljeni za obvladovanje stresa in preprečevanje izgorelosti.

1.4.1 Individualne oblike skrbi zase

Individualne oblike skrbi, usmerjene v osebo, so običajno kognitivni vedenjski ukrepi, namenjeni izboljšanju delovne kompetence in osebnih veščin obvladovanja, socialne podpore ali različnih vrst sprostitvenih vaj (Awa, Plaumann in Walter, 2010, str. 185).

Individualne oblike skrbi zase vključujemo na mikroraven skrbi zase. Osnovno načelo mikroravni je, da socialni delavec prepozna, kdaj potrebuje dodatno podporo in pomoč pri delu, ki ga opravlja. Ta raven se nanaša predvsem na dejavnosti, ki lahko socialnemu delavcu pomagajo in ga podprejo pri vsakodnevnem delu (Videmšek, 2021, str. 268).

V literaturi je priznanih pet primarnih področij prakse skrbi zase, ki vključujejo fizične, psihološke, čustvene, duhovne in poklicne oblike skrbi zase (Saakvitne & Pearlman, 1996 v Bloomquist, Wood, Trainor in Kim, 2015, str. 294).

Fizična skrb zase zajema aktivnosti, ki podpirajo naše fizično zdravje in splošno dobro počutje ter so ključnega pomena za optimalno delovanje organizma. Med najpomembnejše komponente telesne skrbi zase spadajo zadosten spanec, uravnotežena prehrana, redna telesna vadba in skrb za ohranjanje zdravja. Zanemarjanje telesnih potreb lahko vodi v številne zaplete, ki negativno vplivajo na delovanje različnih telesnih sistemov in se pogosto odražajo tudi na drugih področjih življenja (Butler, Mercer, McClain-Meeder, Horne in Dudley, 2019, str. 109).

Ločevanje psihološke in čustvene skrbi zase je zahtevno. Psihološka skrb zase se nanaša na dejavnosti, ki krepijo samozavedanje in pripomorejo k boljši sposobnosti odločanja. Vključevanje v terapevtski proces, pisanje dnevnika, samorefleksija, vključevanje v prostočasne aktivnosti in branje so primeri psihološke dejavnosti skrbi zase (Bloomquist, Wood, Trainor in Kim, 2015, str. 294). Rakovec in Videmšek (2024, str. 351) v čustveno skrb zase vključita odnosno področje skrbi zase, kar pa vključuje ohranjanje in krepitev naših medosebnih povezav z drugimi. Ravno dobri odnosi so povezani z izboljšanjem sreče, kakovosti življenja, odpornosti in kognitivnih sposobnosti. Poleg tega čustvena skrb zase vključuje smeh in samopohvalo (Bloomquist, Wood, Trainor in Kim, 2015, str. 294).

V jedru duhovne skrbi zase leži posameznikovo razumevanje duhovnosti. To vključuje naše dojetje sebe v širšem svetu ter iskanje namena, upanja in smisla v življenju. Ključni element duhovne skrbi zase je zavedanje, kaj nam pomaga, da se počutimo povezani z večjim svetom,

in/ali daje smisel našemu življenju in delu. Praksa duhovne skrbi zase vključuje meditacijo, molitev in udeležbo na verskih ali duhovnih dogodkih (Butler, Mercer, McClain-Meeder, Horne in Dudley, 2019, str. 117).

Poklicno skrb zase lahko razumemo kot ukrepe za spodbujanje poklicnega zdravja in usposobljenosti, pri čemer so pomembni elementi strokovnega usposabljanja, postavljanja ustreznih meja z uporabniki, iskanje ustreznega nadzora ali podpore, zavzemanje za častne potrebščine na delovnem mestu, ravnovesje med količino dela in ureditev delovnega prostora (Bloomquist, Wood, Trainor in Kim, 2015, str. 294). Navsezadnje pa je pomembno ravnovesje med delom, družino, odnosi, igro in počitkom (Videmšek, 2021, str. 273).

Vseh teh pet področij je med seboj povezanih; ustrezna skrb zase pomeni predano delo na vsakem področju, ne le na enem ali drugem (Rakovec in Videmšek, 2024, str. 351).

1.4.2 Vloga delodajalca in organizacije pri skrbi zase

"Zdaj, poleg moje 60-urne službe na teden (za 40-urno plačo), naj si vzamem še čas za kosilo, jogo in izobraževalne dejavnosti? To je samo še ena dodatna obveznost poleg vsega mojega dela" (Scheyett, 2021, str. 282).

Takšne izjave pogosto slišimo od zaposlenih, kar odraža realnost delovnega okolja mnogih. Zaposleni pogosto nimajo časa ali energije, da bi izvajali individualne oblike skrbi zase. Hkrati pa mnoge organizacije ne sprejemajo ustreznih ukrepov oziroma ne izvajajo organizacijskih oblik skrbi zase, torej same ne poskrbijo za dobro počutje svojih zaposlenih. Ravno tu se pokaže pomembnost vloge delodajalca in organizacije pri skrbi za dobro počutje zaposlenih.

Čeprav je skrb zase običajno razumljena kot osebna strategija za dosego dobrega počutja, ne bi smela biti omejena zgolj na individualno raven. Delodajalci morajo zagotoviti prostor in čas za skrb zase, podporne odnose, supervizijo, intervizijo, razprave, teambuilding in vseživljenjsko izobraževanje (Rakovec in Videmšek, 2024, str. 351). Organizacije in izobraževalne ustanove za socialno delo je treba spodbujati k organizacijskim politikam, praksam in pripravi materialov, s katerimi bodo socialne delavce podpirale pri skrbi zase (Scheyett, 2021, str. 281).

Organizacijski vidiki, ki spodbujajo skrb zase, se obravnavajo na makroravni skrbi zase, kar pomeni, da je koncept skrbi zase v veliki meri odvisen od organizacije, ki je običajno kompleksen sistem z raznolikimi strukturami, načini vodenja in različnimi ljudmi. Ne glede na to, ali gre za vladno ali nevladno organizacijo, zasebni ali javni sektor, majhno ali veliko organizacijo z več enotami organizacija pomembno vpliva na razvoj kulture skrbi zase. Organizacijska kultura lahko namreč predstavlja vir stresa in izgorelosti ali pa služi kot podpora, ki spodbuja kreativnost in inovativnost zaposlenih (Videmšek, 2021, str. 276).

1.4.2.1 Intervizija in supervizija

Supervizija in intervizija sta ključni obliki podpore v okviru organizacijskih oblik skrbi zase, ki imata pomembno vlogo pri zagotavljanju kakovostne strokovne prakse, osebnostnega razvoja ter preprečevanju izgorelost in izčrpanosti. Kljub temu lahko supervizija in intervizija prinašata tudi določene pasti, kot so neustrezna podpora vodstva, slabo strukturirani procesi, nezadostno varen prostor ali potencialna neravnovesja v skupini, ki lahko zmanjšajo njuno učinkovitost ali celo povzročijo dodatno obremenitev.

1.4.2.1.1 Pomen supervizije, pogoji in morebitne ovire

Beseda supervizija je latinskega izvora in je sestavljena iz predložne besede super, kar pomeni 'nad', 'čez', 'prek', in glagola videre – 'videti', 'gledati', zato je v praksi pogosto rabljena v smislu nadzora, kontrole ali strokovnega svetovanja (Koblar in Bostič-Pavlovič, 1997, str. 31).

V socialnem delu se poudarjajo različni cilji supervizije, kot so vodenje, usmerjanje, opora in pomoč pri razvijanju profesionalnih prijemov, izobraževanje oz. učenje s pomočjo izkušnje in nadzor. Dejstvo je, da je supervizija metoda, ki je namenjena strokovnjaku in je njemu v neposredno pomoč, posredno pa je seveda v pomoč tudi uporabnikom, saj jim zagotavlja kakovostne storitve (Milošević Arnold, Vodeb Bonač, Erzar Metelko in Možina, 1999, str. 3).

Videmšek (2021, str. 5) pravi, da je supervizija prostor za konstruktivno razpravo o tem, kaj in kako delamo v praksi socialnega dela, in poglobitni vir podpore pri spoprijemanju z izzivi, ki jih praksa prinaša. Supervizija je pomembna za razbremenitev strokovnjakov, da lahko konstruktivno preživijo stresne situacije in ohranijo zmožnost za učenje (Glišovič Meglič, 2004, str. 265). Pomembna je tudi zato, ker omogoča pridobivanje novih izkušenj in kompetenc,

usmerja k mogočim rešitvam v zahtevnih situacijah ter krepi moč posameznega socialnega delavca (Videmšek, 2021, str. 25). Ključni namen supervizije je prav to, da udeleženci odidejo z več moči, kar ne samo da povečuje njihovo samospoštovanje, temveč tudi izboljšuje sposobnost obvladovanja izzivov (Videmšek, 2008, str. 212).

Videmšek (2019, str. 235) še poudarja, da je supervizija proces, ki omogoča učenje tako v stroki kot za stroko socialnega dela. Osnovna prvina v tem procesu učenja je refleksija, saj spodbuja razmislek o spremembah. Supervizija socialnemu delavcu omogoča, da razmišlja o svojem delu, soustvarja mogoče nove rešitve in širi področje svojega poklicnega delovanja, ustvarja kontekst za učenje na podlagi osebne izkušnje. In prav zato je supervizija v socialnem delu tako posebna (Videmšek, 2019, str. 179–181).

Podobno Siegers in Haan (1990) v Milošević Arnold (1994, str. 476) supervizijo vidita kot metodo usposabljanja profesionalcev in izboljševanja prakse, ki je usmerjena v učenje za samostojno delo in povezovanje strokovnjakov pri opravljanju tistih profesionalnih storitev, pri katerih ima odnos med profesionalcem in uporabnikom pomembno vlogo.

Westergaard (2014, str. 22) v svoji definiciji supervizije združi vse zgoraj omenjeno in povzame namen supervizije kot proces, ki supervizantom pomaga ohranjati strokovni, pravni in etični okvir v svoji praksi. Poleg tega supervizija zagotavlja podporo pri razvoju spretnosti, znanja in strategij za učinkovito sodelovanje z uporabniki ter jim pomaga pri soočanju s čustvenimi in psihološkimi obremenitvami, ki jih prinaša delo.

Skozi leta je torej supervizija postala nujen pogoj za kakovostno in strokovno delo v poklicih, katerih cilj je pomoč sočloveku in kjer je odnos do uporabnika bistven (Milošević Arnold, 1994, str. 475). To potrjuje tudi Videmšek (2020, str. 100), ki ugotavlja, da je supervizija vse bolj prepoznana kot nujno strokovno delo, ki strokovnjaku omogoča refleksijo o delu in podporo pri tem, hkrati pa prav zaradi omenjene refleksije o ravnanju vpliva na razvoj stroke kot znanosti. Za dobro izvedbo supervizije je ključno, da so izpolnjeni določeni pogoji, ki omogočajo uspešen proces, saj ga v nasprotnem primeru lahko ovira.

Kot pravi Videmšek (2021, str. 26), je supervizija kompleksen proces in ne zgolj enkratno srečanje, enkratni dogodek, je zaporedje srečanj, na katerih si skupina pomaga z vsemi izkušnjami in sposobnostmi posameznih članic, zato je pomembno, da supervizija traja skozi

določeno obdobje in mora potekati po vnaprej določenem načrtu. Sistematični proces organizacije supervizijskega cikla srečanj je ključnega pomena za uspeh (Videmšek, 2021, str. 211). Za supervizijo moramo imeti na razpolago dovolj časa, prostore, usposobljene in motivirane sodelavce (Milošević Arnold, Vodeb Bonač, Erzar Metelko in Možina, 1999, str. 15).

Prostor za delo mora biti stalen, brez telefona in obiskovalcev (Milošević Arnold, Vodeb Bonač, Erzar Metelko in Možina, 1999, str. 16). Neprimerni prostori lahko zmanjšajo občutek udobja in povezanosti, kar otežuje odprto komunikacijo. Ugodno počutje supervizantov je pomembno, saj omogoča, da se počutijo domače, po drugi strani pa lahko negotovost ali napetost med člani vodi do zmanjšane pripravljenosti za deljenje izkušenj.

Naslednji pogoj za uspešno supervizijo so jasna pravila in supervizijski dogovor, saj si supervizije ni mogoče predstavljati brez vnaprej jasno opredeljenega dogovora med vsemi udeleženci, pri čemer je pomembno sodelovanje vodstva institucije, v kateri supervizija poteka (Milošević Arnold, Vodeb Bonač, Erzar Metelko in Možina, 1999, str. 17). Nejasnosti ali neskladja med supervizantom in supervizorjem ter drugimi člani lahko vodijo do zmede in zmanjšane učinkovitosti procesa. V dogovor in pravila je treba vključiti ustvarjanje varnega prostora, kjer se supervizant lahko odkrito pogovarja o svojih izkušnjah. Med vsemi udeleženci v supervizijskem procesu je treba vzpostaviti zaupnost, sicer ne moremo pričakovati odkrite in poglobljene razprave o vprašanih, ki se nujno dotikajo tudi osebnosti supervizanta (Milošević Arnold, Vodeb Bonač, Erzar Metelko in Možina, 1999, str. 16). Zaupen prostor vključuje tudi dobre komunikacijske veščine posameznikov, ki temeljijo na odkritosti, spoštovanju in sprejemanju. Cilji dobre komunikacije v skupini je biti slišan, viden, razumljen in sprejet (Glišovič Meglič, 2004, str. 267). Poleg tega pa dobra komunikacija supervizantu omogoča prepoznavanje potreb, počutja, odpora in bojazni, ki se v procesu pojavljajo (Kobolt, 2010, str. 77).

Potek supervizije je odvisen tudi od motivacije supervizantov, v kakšnih odnosih so med seboj, kakšne imajo izkušnje s sodelovanjem pri delu ter koliko so se pripravljene učiti (Kobolt, 2010, str. 68). Pomembna so tudi finančna sredstva, ki so potrebna za učinkovito izvajanje supervizije, saj pomanjkanje sredstev lahko omeji dostop do kakovostnih supervizorjev in materialov (Videmšek, 2021, str. 205–208).

Nazadnje pa sta izredno pomembni tudi strokovnost in kompetentnost supervizorja. Imeti mora strokovno znanje za vodenje supervizije, poleg tega pa so pomembna znanja iz lastne osebnosti in supervizijskih izkušenj (Kobolt, 2010, str. 73).

Supervizija torej predstavlja pomembno podporo pri soočanju z različnimi izzivi, ki se pojavijo v praksi. Skozi supervizijo pridobimo dragocene usmeritve, ki nam pomagajo, da smo v svojem delu bolj samozavestni. Prav tako skozi refleksijo prakse spoznavamo, kako bi lahko ravnali drugače, ter se skozi to učimo. Ključno je, da ovire, ki se pojavijo med procesom supervizije, rešujemo takoj, saj lahko nespoštovanje osnovnih komponent, kot so ustrezni prostor, zaupanje, dogovor in motivacija, negativno vpliva na njeno učinkovitost in lahko predstavlja oviro. Supervizija nam v kontekstu skrbi zase omogoča, da se s stresnimi in nepoznanimi situacijami soočamo skupaj. Vse to pripomore k manjšemu stresu, boljšemu obvladovanju izzivov ter posledično boljšemu počutju.

1.4.2.1.2 Pomen intervizije, pogoji in morebitne ovire

Hanekamp (1994, str. 503) in Videmšek (2021, str. 5) intervizijo definirata kot metodo učenja, pri kateri mala skupina kolegov s podobno stopnjo profesionalne usposobljenosti in delovnih izkušenj opravlja supervizijo drug z drugim na osnovi vprašanj, ki se porajajo v njihovem delovnem okolju in je tako namenjena podpori, medsebojnemu učenju in izmenjavi mnenj. Hanekamp doda, da je intervizija torej vrsta supervizije, v kateri nobeden od sodelujočih ne prevzame stalne vloge supervizorja (Hanekamp, 1994, str. 503).

Intervizijo imenujemo tudi vrstniška supervizija, s čimer poudarimo, da gre za metodo, pri kateri se strokovnjaki s podobno stopnjo poklicne usposobljenosti skupno ukvarjajo s proučevanjem in refleksijo lastnih poklicnih izkušenj (Žorga, 1996, str. 89).

Širše bi lahko cilje intervizije opredelili kot vključevanje delavcev v proces učenja, iskanje lastnih rešitev ob težavah, na katere naletijo pri svojem delu, in učinkovitejše soočanje s stresom. Intervizija pomaga strokovnjakom integrirati tisto, kar delajo, mislijo in občutijo. Povezuje praktične izkušnje s teoretičnim znanjem, omogoča prenos znanstvenih ugotovitev v prakso in učenje samostojnega strokovnega delovanja. Intervizija je metoda, ki posamezniku omogoča, da je vključen v neprekinjen učni proces med celotno poklicno kariero in ne le v času strokovnega usposabljanja (Žorga, 1996, str. 89–90).

Intervizijo je torej zelo preprosto organizirati v vsakem delovnem okolju, kjer želijo strokovni delavci sproti razčlenjevati vprašanja, ki jih pri delu bremenijo, spoznati možnosti za drugačno ravnanje in dobiti podporo drugih strokovnih delavcev (Milošević Arnold, 2012, str. 43).

Vsebina intervizije se vedno nanaša na konkretne delovne izkušnje članov skupine, ki so zanje aktualne in v katerih je nastal predstavljeni problem. Rešitve, ki jih intervizijska skupina pomaga iskati, pa so za intervizanta tudi takoj uporabne. Tako je pretok novih spoznanj v neposredno delo hiter in konstruktiven (Milošević Arnold, Vodeb Bonač, Erzar Metelko in Možina, 1999, str. 38).

V interviziji (in superviziji) se lahko naučimo marsičesa na ustrežnejši način kot bi se kje drugje, saj se učimo v mali skupini profesionalcev. To ima prednosti, saj lahko v intervizijski skupini razvijemo vzdušje zaupnosti in odprtosti. Lahko uporabljamo žargon, ne da bi ga bilo treba razlagati. Lahko pričakujemo hitro razumevanje zapletenih vidikov dnevne prakse. Lahko uporabimo izkušnje drugega (Hanekamp, 1994, str. 503). To pomeni, da se z intervizijo člani učijo zares prisluhniti kolegom in se s pomočjo asociacij tudi povezati z njihovo izkušnjo, ta spoznanja pa uporabiti v kasnejših podobnih situacijah (Milošević Arnold, Vodeb Bonač, Erzar Metelko in Možina, 1999, str. 39). Zaradi tega je intervizija učinkovitejša od drugih metod dela, če se želimo naučiti česa o profesionalnem odnosu, določenih izkušnjah in svojem načinu opravljanja dela (Hanekamp, 1994, str. 503).

Tako kot pri superviziji tudi pri interviziji obstajajo pasti, ki lahko upočasnijo ali ovirajo proces. Med seboj so pasti precej podobne in se prekrivajo. Tudi pri interviziji je treba biti pozoren na to, da ima vsak član enake možnosti, da v procesu sodeluje v aktivnih vlogah. V isti intervizijski skupini ne morejo sodelovati člani, ki so bodisi v medsebojnem hierarhičnem (nadrejeni, podrejeni; strokovnjak, uporabnik) bodisi osebnem razmerju (prijatelji, partnerji, sorodniki). Takšne dvojne zveze lahko ogrozijo učni proces. Komunikacija mora potekati brez vrednotenja in ocenjevanja posameznih članov in njihovega ravnanja. Razviti se morajo odnosi medsebojnega upoštevanja, povezanosti, odkritosti in zdrave kritičnosti (Milošević Arnold, Vodeb Bonač, Erzar Metelko in Možina, 1999, str. 40). Prav tako je za uspešen proces ključno, da se med udeleženci ustvari zaupen odnos. Lahko se zgodi tudi, da člane skupine »zanese« in se lotevajo tudi aktualnih organizacijskih, tehničnih, pravnih, ekonomskih in drugih problemov,

povezanih z delom, in celo opravljanja, torej nekonstruktivnega kritiziranja sodelavcev in nadrejenih, čemur pa intervizija prav gotovo ni namenjena (Milošević Arnold, 2007, str. 4).

Navedenih pasti se skupina lahko izogne tako, da upošteva pravila, ki veljajo v interviziji, pa tudi s pomočjo posebnih delovnih metod. K temu pripomore še redno in sistematično zapisovanje vsega dogajanja na intervizijskih srečanjih (intervizijska poročila). Ključna je tudi vloga intervizorja, ki mora zagotoviti ustrezno vsebino in intervenirati, če razprava zaide v napačno smer (Milošević Arnold, 2007, str. 7).

Skrb zase torej vključuje različne tehnike, tako individualne kot tudi organizacijske. Povzemam, da sta ključni organizacijski obliki skrbi zase supervizija in intervizija, saj imata pomembno vlogo pri preprečevanju izgorelosti in izčrpanosti. Obe pripomoreta k boljšemu obvladovanju stresa, omogočata refleksijo njihove prakse, medsebojno sodelovanje, osebno rast, čustveno podporo in delujeta preventivno. Takšne prakse pomagajo pri boljšem obvladovanju poklicnih izzivov, razvijanju spretnosti in boljšemu spopadanju s čustveno zahtevnimi situacijami. V nadaljevanju predstavljam še druge, prav tako pomembne organizacijske pristope pri skrbi zase.

1.4.2.2 Drugi organizacijski pristopi pri skrbi zase

Mnoge organizacije svojim zaposlenim priporočajo posebne dejavnosti skrbi zase, ki spadajo v splošne kategorije zdravega življenjskega sloga. Delavce v stiski spodbujajo, naj skrbijo za svoje dobro počutje z vključitvijo redne vadbe, uravnotežene prehrane, preživljanja časa v naravi, zdravih odnosov, redne rekreacije, sprostitve in obvladovanja stresa ter iskanja podpore v verski in duhovni vključenosti (Walsh, 2011, str. 580). Poleg tega se zaposlene pogosto spodbuja, naj načrtujejo odmore med delovnikom, uravnotežijo svojo obremenitev in dobijo podporo sodelavcev. Takšni predlogi niso brez vrednosti, vendar ne osvetljujejo kognitivnih strategij, ki so potrebne za pomoč delavcem pri soočanju s stalno izpostavljenostjo travmam, trpljenju in stiski uporabnikov (Saakvitne & Pearlman, 1996; Pryce, Shackelford in Pryce, 2007; Barnes, 2006 v Cox in Steiner, 2013, str. 53).

Organizacijski vidik skrbi zase se začne z vstopom v organizacijo, že s pogovorom, kjer lahko kot strokovni delavci preverimo, ali poslanstvo in vizija organizacije sovpadata z našimi vrednotami in načeli. To storimo prek petih ključnih dejavnikov, in sicer so to stopnja hierarhije,

individualnost, pomen odnosov, neposrednost v komunikaciji in perspektiva časa. Na podlagi tega lahko preverimo, ali se vidimo kot delavec v tej organizaciji. Razumevanje poslanstva nam bo pri delu pomagalo pri razumevanju sebe in svoje delovne izkušnje znotraj organizacije, saj naše vrednote oblikujejo naš način ravnanja (Videmšek, 2021, str. 279).

Cox in Steiner (2013) v Videmšek (2021, str. 277) pokažeta, da je okolje, v katerem dela socialni delavec, bistveni dejavnik pri doživljanju stresa na delovnem mestu. V okolju, kjer zaposleni niso podprti, ostajajo neopaženi, doživljajo stres in se počutijo negotove, je manj možnosti, da bodo strokovni delavci prevzemali tveganja, da bodo inovativni in bodo zastopali ljudi z osebnimi izkušnjami.

Poleg tega Yassen (1995, str. 181) izpostavlja pomen delovnega okolja, ki zajema različne dejavnike, kot so ustrezno zasnovano delovno mesto, pisarna, osvetlitev, raven hrupa, oprema, zasebnost in varnost. Dodaja, da mora delovno okolje zagotavljati prostore za odmor, kot je soba za počitek, kjer so lahko socialni delavci ločeni od preostalih uporabnikov. Taki prostori naj bi zadovoljili potrebe zaposlenih po skrbi zase z zagotavljenim aparatom za kavo, nežno glasbo in udobnim pohištvo. Poleg tega lahko z namestitvijo navdihujočih plakatov ali slik slikovitih okolij (namesto pravil in predpisov organizacije) v čakalnice, pisarne in skupne prostore organizacija pripomore k boljšemu počutju in večjemu občutku sproščenosti (Bell, Kulkarni in Dalton, 2003, str. 466).

Skrb zase v organizacijskem smislu pomeni tudi reorganizacijo dela in organizacijske spremembe, ki so uvedene z namenom, da se zmanjša raven stresa na delovnem mestu med zaposlenimi, da najzahtevnejši delovni izzivi ne obremenijo zgolj enega socialnega delavca in torej tudi ljudi z osebnimi izkušnjami. S tem organizacija prispeva h kulturi, ki vrednoti skrb zase (Videmšek, 2021, str. 277). Raziskave so namreč pokazale, da organizacijske kulture, ki priznavajo poklicno izgorelost, sekundarni travmatični stres in sočutno izgorelost kot običajne odzive na delo z ljudmi, znatno pripomorejo k obvladovanju teh stanj pri posameznikih, saj se bodo počutili podprti in bo to pozitivno vplivalo na njihovo počutje in posledično tudi na delovno uspešnost (Bell, Kulkarni in Delton, 2003, str. 469).

Vprašanje je tudi, čemu organizacija namenja več pozornosti, nalogam ali odnosom, saj k preprečevanju izgorevanja zaradi sočutja brez dvoma pripomorejo dobri, pozitivni odnosi, ki so v neposredni povezavi z zadovoljstvom na delovnem mestu in zdravjem. V organizacijah,

kjer so usmerjeni v opravljanje nalog, so sodelavci manj povezani kot v tistih, ki dajejo prednost odnosom. V teh, ki so osredotočene na odnose, se trudijo organizirati skupna kosila, da imajo delavci čas za druženje in neformalni klepet, kar razbremenjuje in daje motivacijo za nadaljnje delo (Videmšek, 2021, str. 279). Tudi Kodeks etike Mednarodnega združenja socialnih delavk (b. d.) poudarja, da je odgovornost socialnih delavk, da poskrbijo tako zase kot tudi za svoje kolegice. Ko socialna delavka pri sebi ali kolegici prepozna nemoč, zmanjšano učinkovitost pri reševanju kompleksnih situacij ali kronično stisko, ki je povezana z njenim delom, se ji svetuje, da se posvetuje s kolegicami, in se jo podpre. Tako skrb zase postane skupna odgovornost, se prenese v okolje in ni zgolj na ramenih posameznice (Videmšek in Rakovec, 2024, str. 159).

Pomemben varovalni dejavnik sočutne izčrpanosti in izgorelosti sta tudi podpora in pomoč nadrejenih (Cox in Steiner, 2013). Prav tako ni zanemarljivo povezovanje z drugimi strokovnjaki, ne zgolj znotraj socialnega dela. Sodelovanje z različnimi poklici omogoča boljše razporejanje nalog in učinkovitejše obvladovanje stresa (Videmšek, 2021, str. 275).

Pomen delovnega okolja in delovnih odnosov v organizaciji vključujemo v mezo raven skrbi zase, ki je umerjena na to, kaj lahko tudi drugi, ne zgolj posameznica, naredijo v skrbi zase, saj izhaja iz predpostavke, da se skrb zase ne izvaja v osami (Videmšek, 2021, str. 275).

Pri konceptu kulture organizacije, ki je pomembna pri vplivu na skrb zase in dobro počutje zaposlenih, je tudi hierarhija moči. Pomembno je, kakšen pomen organizacija pripisuje posamezniku, kako se posamezniki identificirajo znotraj organizacije in ali so nagrajeni kot posamezniki ali so nagrajeni za skupne napore.

Navsezadnje pa je pomembno še sodelovanje v procesu odločanja, saj ta poveča občutek investicij v uspeh podjetja in občutek pripadnosti ter izboljša komunikacijske kanale v podjetju. Občutek kontrole, ki jo daje sodelovanje, je pomemben za blagostanje vseh zaposlenih (Sauter, Hurrell in Cooper, 1989; povzeto po Cartwright in Cooper, 1997 v Černigoj Sadar, 2002, str. 95).

Bell, Kulkarni in Dalton (2003, str. 466) podporno organizacijo definirajo kot tisto, ki zaposlenim ne omogoča le, da si vzamejo dopust, ampak tudi ustvarja priložnosti za socialne delavce, da prilagodijo svoje delovne obremenitve in naloge. Prav tako jim omogoča koriščenje bolniškega dopusta, sodelovanje pri nadaljnjem izobraževanju ter zagotavlja čas za izvajanje

drugih dejavnosti skrbi zase. Scheyett (2021, str. 282) dodaja, da bodo organizacije, ki podpirajo skrb zase, priznale težavnost svojega dela in se izognile sporočilu »tako pač je«. Namesto tega bodo socialni delavci priznani in nagrajeni za pomembno delo, ki ga opravljajo. Organizacijska kultura, ki krepi skrb zase, ne vrednoti preobremenjenosti in prezaposlenosti ne vidi kot znak vrline, predvsem pa spoštuje razmejitev med službo in domom. Spodbuja se tudi medsebojno podporo in skrb, čas za nadzor, pogovore s sodelavci, dogodke in manjše skupnostne rituale. Poleg tega se spodbuja poklicno rast in razvoj s priložnostmi za nadaljnje izobraževanje ter zagotavljanjem informacij o virih, ki podpirajo skrb zase.

Oblike za skrb zase, ki jih usmerja organizacija, so torej običajno spremembe v delovnih postopkih, kot so prestrukturiranje nalog, vrednotenje dela in nadzor, katerih cilj je zmanjšanje povpraševanja po delu, povečanje nadzora nad delom ali raven sodelovanja pri odločanju. Tako se krepi moč posameznikov in zmanjša njihovo doživljanje stresorjev. Če ni učinkovitega preprečevanja izgorelosti, bodo zaposleni verjetno kazali znake slabšega duševnega počutja in izgorelosti, ki pa bodo tesno povezani z razmerami na delu in delom, saj ravno tam prevladujejo dejavniki tveganja (Awa, Plaumann in Walter, 2010, str. 185).

Če povzamem, je vloga delodajalca in organizacije ključna pri počutju zaposlenih in njihovi skrbi zase. Delodajalec in organizacija zagotavljata, da organizacijska kultura in okolje spodbujata zaposlene k skrbi zase. Posledično to vpliva na dobro počutje in dobro opravljeno delo, pomoč drugim. Organizacija mora skrbeti za redno supervizijo in intervizijo, prestrukturiranje nalog, uravnoteženo delo, odnose znotraj organizacije ter urejene in prijetne prostore. Poleg tega mora organizacija priznavati stres na delovnem mestu in težavnost dela. Zaposleni zaradi preobremenjenosti in narave poklica socialnega delavca pogosto pozabijo na individualno skrb zase, zato je vloga delodajalca in organizacije pri preprečevanju izgorelosti in izčrpanosti izredna, saj s svojo kulturo predstavlja varovalni dejavnik.

2 FORMULACIJA PROBLEMA

Za raziskovanje teme skrbi zase sem se odločila, ker sem med prakso spoznala, kako pomembna je, da se zavarujemo pred izgorelostjo. Na lastni koži sem izkusila, kako hitro te lahko obremeni vsakodnevni primer in kako ključno je, da znamo postavljati jasne meje med delom in zasebnim življenjem. Čeprav sem med študijem in prakso večkrat slišala o pomenu skrbi zase, nisem imela občutka, da se to v praksi res dosledno izvaja, zato sem želela raziskati dejansko stanje na tem področju. Poleg že obstoječih raziskav na temo skrbi zase sem se odločila, da svojo diplomsko nalogo osredotočim na organizacijske oblike skrbi zase, kot so supervizija, intervizija in druge oblike. Odločila sem se, da bo raziskava omejena na Center za socialno delo Gorenjska, saj imam tam največ osebnih izkušenj.

V diplomski nalogi se bom torej osredotočila na oblike skrbi zase, ki jih izvaja Center za socialno delo Gorenjska, in na to, kakšna je vloga organizacije pri preprečevanju izgorelosti in izčrpanosti. Zanimalo me bo, kaj k skrbi zase pripomoreta intervizija in supervizija. Rezultati raziskave diplomske naloge bodo pokazali, kakšna je vloga organizacije pri skrbi zase socialnih delavcev na CSD Gorenjska, torej kako v njihovem delovnem okolju potekata intervizija in supervizija in kakšne ovire se pri tem pojavljajo. Poleg tega bom z diplomsko nalogo raziskala tudi glavne dejavnike za nastanek izčrpanosti in izgorelosti v socialnem delu. Prav tako me bodo zanimale individualne oblike skrbi zase pri socialnih delavkah s poudarkom na izzivih in ovirah, s katerimi se pri tem soočajo. Z diplomsko nalogo želim doseči, da se ozaveščenost o pomenu skrbi zase še poveča ter da se o tej temi odprto in glasno razpravlja in poučuje. Želim si, da bi z diplomsko nalogo socialnim delavcem pomagala, da bi se še bolj seznanili z oblikami skrbi zase, in jim predstavila, kako pomembno je, da o stiskah govorijo na glas ter se redno udeležujejo intervizij in supervizij.

2.1 Raziskovalna vprašanja

RV1: Kako socialni delavci na Centru za socialno delo Gorenjska skrbijo zase?

RV2: Kakšne oblike podpore pri preprečevanju izčrpanosti in izgorelosti ponuja Center za socialno delo Gorenjska?

RV3: Kateri dejavniki najbolj prispevajo k izčrpanosti in izgorelosti socialnih delavcev na Centru za socialno delo Gorenjska?

RV4: Kakšno vlogo imata intervizija in supervizija pri skrbi zase in pri preprečevanju izčrpanosti in izgorelosti na CSD Gorenjska?

RV5: Katere so ovire pri izvajanju organizacijskih oblik skrbi zase?

3 METODOLOGIJA

3.1 Vrsta raziskave

Izvedla sem kvalitativno raziskavo (Mesec, 2009), saj sem z raziskovanjem vloge organizacije pri skrbi zase pridobila besedne opise ali pripovedi, ki sem jih kvalitativno obdelala in analizirala. Raziskava je tudi empirična (Mesec, 2009), saj sem s spraševanjem zbrala nove podatke in tako pridobila novo izkustveno gradivo. Moja raziskava je tudi uporabna oziroma aplikativna, saj bodo rezultati dali uporabna spoznanja in bodo uporabni za neposredne potrebe prakse (Mesec, 2009).

3.2 Tema raziskovanja

- Individualne oblike skrbi zase socialnih delavcev na CSD Gorenjska
- Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti
- Oblike organizacijske skrbi zase CSD Gorenjska pri preprečevanju izčrpanosti in izgorelosti
- Ovire pri izvajanju organizacijskih oblik skrbi zase
- Vloga supervizije pri preprečevanju izčrpanosti in izgorelosti ter njene pasti na CSD Gorenjska
- Vloga intervizije pri preprečevanju izčrpanosti in izgorelosti ter njene pasti na CSD Gorenjska

3.3 Merski instrument

Merski instrument, ki sem ga uporabila v raziskavi, so vodilo oziroma smernice za intervju. Vodilo za intervju vsebuje le okvirne teme in vprašanja (Mesec, 2009). Smernice so sestavljene iz 22 vprašanj, pri katerih sem se vsebinsko navezala na raziskovalna vprašanja. Vsa vprašanja so odprtega tipa. Pogosto sem postavila tudi podvprašanja, da sem sogovorca poskušala usmeriti na temo, ki me je najbolj zanimala, in da mu je bilo vprašanje bolj razumljivo. Osnovno gradivo, na podlagi katerega bom odgovorila na raziskovalna vprašanja, bodo torej podatki, pridobljeni s smernicami za intervju kot delno standardiziranim merskim instrumentom.

3.4 Populacija in vzorec

Populacijo moje raziskave so zajemale socialne delavke CSD Gorenjska, ki so bile v času raziskovanja, od 26. 11. 2024 do 7. 2. 2025, zaposlene na CSD Gorenjska. Vzorec sestavlja devet socialnih delavk, zaposlenih na CSD Gorenjska, v obdobju od 26. 11. 2024 do 7. 2. 2025. Vzorec moje populacije je neslučajnostni priročni vzorec (Mesec, 2009), saj bom izbrala enote, ki mi bodo najbolj dostopne. Neslučajnosti vzorec, ki ga bom izbrala, ne temelji na načelu, da mora imeti vsaka enota populacije enako možnost, da je zajeta v vzorec – vsaka enota populacije torej pri izboru ni imela enake možnosti, da pride v vzorec.

3.5 Zbiranje podatkov

V raziskavi sem kot metodo zbiranja podatkov uporabila spraševanje oziroma delno standardiziran intervju, merski instrument pa so smernice za intervju. K sodelovanju sem vprašane povabila osebno in prek e-pošte in se tako tudi dogovorila za termin. Zbiranje podatkov je potekalo med 26. 11. 2024 in 7. 2. 2025. Šest intervjujev sem izvedla v živo, tri pa prek Zooma. Pri izvedbi intervjuja sem se usmerjala po vnaprej pripravljenih smernicah za intervju. Predhodno sem pri vseh intervjujih pridobila dovoljenje za snemanje pogovora. Pogovore sem snemala s telefonom ter posnetke izbrisala takoj po transkripcijah. Transkripcije sem hranila na varnem mestu, kjer nihče ni mogel dostopati do njih. Pred intervjujem sem sodelujočim razložila temo diplomske naloge. Pomembno je bilo, da sem poudarila, da bodo njihovi odgovori anonimni in uporabljeni izključno v raziskovalne namene.

3.6 Obdelava in analiza podatkov

Pridobljene podatke sem kvalitativno obdelala, saj sem pri svoji raziskavi zbirala kvalitativne podatke. S pomočjo programa Word sem vprašanja in odgovore natipkala. Opustila sem gradivo oz. izjave, ki so se pojavljale, in vse slovnično uredila. Zapise intervjujev sem kodirala, in sicer tako da sem najprej smiselno določila enote kodiranja. Izjave sem označila po abecednem redu s črkami in jim pripisala zaporedno številko (npr. A1, A2, A3 ... B1, B2, B3 itd.). Izbrane dele sem zapisala v svojo vrsto (tabelo), da je bilo bolj pregledno. Izjave sem nato odprto kodirala, tako da sem določila pojme, kategorije in teme. Sorodne pojme sem povezala v kategorije in jih nato združila v nekaj skupnih tem, ki sem jih določila že pri sestavi smernic. Po odprtem kodiranju sem naredila osno kodiranje in hierarhijo med pojmi, kategorijami in temami. S tem sem dobila večjo preglednost nad rezultati (Mesec, 2023).

Tabela 1: primer odprtega kodiranja

Št. izjave	Izjava	Pojem	Kategorija	Tema
A1	Tehnike dihanja	Dihanje	Meditacija	Individualne oblike skrbi zase
A2	Zjutraj si vzamem približno pol ure časa, da delam jogo	Joga	Šport	Individualne oblike skrbi
A3	Hodim v naravi	Hoja v naravi	Šport	Individualne oblike skrbi zase

Primer osnega kodiranja:

Tema: Individualne oblike skrbi zase

1) Meditacija

- Tehnike dihanja (A1, F3)
- Samopomirjanje (F7)
- Tibetanske vaje (F2)

2) Šport

- Joga (A2)
- Hoja v naravi (A3, B2, C1, D2, E3, G2)
- Tek na smučeh (A4)

4 REZULTATI

V nadaljevanju predstavljam rezultate raziskave, ki sem jih pridobila z analiziranjem intervjujev. Ugotovitvam sem v ležečem tisku dodala izjave intervjuvank, ki so zapisane v oklepaju. Črka predstavlja oznako intervjuja, številka pa zaporedno številko izjave.

Individualne oblike skrbi zase

Intervjuvane socialne delavke uporabljajo različne tehnike skrbi zase za preprečevanje izgorelosti in izčrpanosti. Največ jih zase skrbi s fizično aktivnostjo, in sicer s hojo v naravi, sprehodi, jogo, telovadbo, tekom, plesom in drugimi aktivnostmi. Nekatere so povedale, da berejo knjige, se družijo s prijatelji ter uporabljajo različne oblike sprostitve in meditacije. Za nekatere so bistveni zadostna količina spanca (*»Jaz zelo skrbim za spanec, je meni izredno pomemben, veliko dam na to«* (H5)), prosti konci tednov (*»Mogoče tudi to, da si za vikend poskušam kakšen dan vzeti prost, da ne delam čisto nič in samo počivam«* (D6)) in zdrava prehrana. Ena socialna delavka pove, da je zanjo bistvena tudi priprava na delo (*»Vsakič, se pripravim na pogovor, da vem kaj želim, kaj je cilj in to bi rekla, da je skrb zase, da na tak način poskrbim zase in imam kasneje veliko manj težav«* (F31)). Glede ohranjanja ravnovesja med delom in zasebnim življenjem se socialne delavke med seboj nekoliko razlikujejo. Nekatere poročajo o zahtevnosti ohranjanja ravnovesja med delom in ponavljajočimi se izzivi ohranjanja ravnovesja, medtem ko drugim to uspeva. Tiste, ki uspešno ohranjajo ravnovesje med delom in zasebnim življenjem, pravijo, da so se tega morale naučiti (*»včasih mi je šlo veliko slabše, sedaj mi gre veliko bolje«* (I4), *»Mislim, da se je to treba naučiti. Ni to tako, da ko začneš delati, to znaš. Ta moj proces je trajal kar nekaj časa, zato da sem se to naučila. Ampak to sem sedaj ponotranjila in nimam problemov s tem«* (F8)) in da jim to uspeva s postavljanjem meja med delom in zasebnim življenjem (*»To naredim tako, da si rečem, da sedaj nič ne morem, da ko bom v službi bom to reševala. Moram se sama s sabo zmeniti.«* (F10)). Poleg tega socialne delavke ravnovesje ohranjajo še s prioritiziranjem časa zase, druženjem s prijatelji, vožnjo na delo in z dela (*»Zelo fajn je, ker imam 15 minut do doma in mi ta vožnja zelo pomaga pri tem, da preklopim med službo in delo«* (G7)) ter organizacijo popoldanskih obveznosti, ki jih spodbudi k pravočasnemu odhodu domov. Ena socialna delavka je izpostavila, da je ohranjanje ravnovesja odvisno tudi od količine dela in obremenitve, in sicer da je ravnovesje lažje ohraniti, ko ni veliko dela (*»Takrat, ko ni dela enostavno, grem lažje ob 15.00 domov in doma počnem druge stvari.«* (D7)), ter obratno – da ga je težje ohraniti, ko je

obremenitev velika (*»takrat, ko pa vsi nate pritiskajo in je kakšen otrok ogrožen, pa težko«* (D8), *»Je pa tako, da vedno ne uspe, če imaš kakšne zahtevne zadeve«* (G8)).

Organizacijske oblike skrbi zase

Vse socialne delavke kot glavno obliko organizacijske oblike skrbi zase vidijo v superviziji in interviziji. Nekatere kot oblike podpore izpostavijo tudi aktivne, oddelčne time in timsko delo. V okviru CSD Gorenjska naj bi bile po besedah socialnih delavk organizirane tudi športne aktivnosti, kot so pohodi (*»Imamo tudi kakšne organizirane pohode«* (H22)), nordijska hoja, kratka telovadba na delovnem mestu in izleti. Pomemben del organizacijske skrbi zase predstavljajo tudi razna druženja, kot so pikniki (*»Kakšne posebnih teambuildingov nimamo, imamo kakšne skupne piknike, ampak več pa ne«* (F14)) in novoletna večerja (*»Aja, pa ob novem letu imamo novoletno večerjo«* (D14)). Ena socialna delavka je izpostavila tudi bowling, a dodaja, da je udeležba zelo slaba in tako nima pretiranega učinka (*»smo odšli na bowling, kamor pa spet pol kolektiva ne gre, kar pa potem meni tudi ni najbolj blizu«* (A16)). V decembrskem času naj bi bili v okviru CSD Gorenjska organizirani različni dogodki, kar je izpostavila ena izmed socialnih delavk. Pove, da so imeli ustvarjalno kavico, kjer so izdelovali venčke (*»Sedaj v decembru imamo veliko dogodkov. Imeli smo ustvarjalno kavico, kjer smo delale venčke za na vrata«* (C12)), obdarovanje, odšli so celo na gledališko predstavo. Kot pomembna oblika druženja je bila izpostavljena tudi jutranja kava. Dve socialni delavki povesta, da vodstvo spodbuja druženje in povezovanje (*»Pri nas pomočnica direktorica zelo spodbuja, da imamo druženje jutranje kave, da se povežemo med seboj, da imamo kolektiv, ki stoji skupaj«* (C11)). Ena socialna delavka pove tudi, da imajo v pisarnah navodila za raztezanje (*»Tudi imamo navodila po pisarnah, kako se moraš vsako uro raztezati in zdaj ali to narediš ali ne, je od tebe odvisno«* (H17)), v preteklosti pa so imeli na voljo tudi masaže na delovnem mestu (*»To so bile različne stvari. Ena stvar je bila, da si se lahko vpisal na 20-minutno masažo, so prišli s posebnimi stoli in so te po hrbtu zmasirali. Imeli smo možnost, da smo imeli to med delovnim časom.«* (H14)).

Projekt zdravje pri delu je še ena izmed izpostavljenih oblik organizacijske oblike skrbi zase. Gre za projekt, v katerem organizacija priskrbi košarice sadja (*»Tudi košarice sadja smo imeli«* (H15)), zaposleni imajo na voljo tudi teste fizične zmogljivosti (*»Organizirali so nam na centru za krepitev zdravja v Kranju teste, s katerimi so preverjali fizično zmogljivost. To je vse prostovoljno, a greš ali ne, ampak zelo dobra stvar, ker greš lahko v službenem času«* (H16)). Ena socialna delavka izpostavi tudi možnost joge obraza (*»V sklopu projekta »Promocija*

zdravja na delovnem mestu« smo imeli v letošnjem letu organizirano jogo obraza (več terminov)« (C17)) in miofascialnega sproščanja telesa («in miofascialno sproščanje telesa (1 termin)« (C18)).

Sledeč po intervjujih na CSD Gorenjska ni rednega spremljanja počutja zaposlenih oziroma socialne delavke tega ne občutijo. Vodstvo spremlja počutje zaposlenih šele ob nastali težavi (*»Mogoče edino takrat, ko sam izpostaviš, da se ne počutiš dobro, da ne moreš več... takrat vidijo« (D17))*. Socialne delavke izpostavijo preverjanje počutja le prek anket o zadovoljstvu, ki jih dobijo enkrat letno, sicer pa preverjanje počutja poteka bolj med zaposlenimi, znotraj kolektiva (*»Drugače pa bolj neformalno, med nami sodelavkami« (I13))*. Dve socialni delavki dodata, da se počutje preverja na letni razgovorih, kjer lahko izpostaviš težave in izzive (*»Imaš letne razgovore, kjer lahko izpostaviš kako se ti zdi delovno mesto, če bi rad kakšne nove izzive, če si zadovoljen in tako.« (C35))*. Ena oseba izraža celo razočaranje nad vodstvom, ki v ospredje pogosto postavlja pravne in formalne prioritete. Poudarja, da v zahtevnih situacijah ni pomembno, kako se počuti, temveč le to, da je vse izvedeno pravno, formalno in birokratsko pravilno (*»Navidezno mogoče, formalno. Ampak v zadevah, ki so zahtevne, je pa moje počutje ob tem nepomembno. Bistveno je, da stvar naredimo pravno, formalno, birokratsko pravilno« (F18))*.

Večina socialnih delavk meni, da delovno okolje pomembno vpliva na njihovo počutje. Poudarjajo, da so dobri odnosi med zaposlenimi, pozitivno vzdušje v kolektivu in medsebojna podpora ključni dejavniki (*»Najbolj mi pomaga klima znotraj sodelavcev, da se podpremo, predvsem znotraj našega področja« (B10))*. Kot pomembne dejavnike delovnega okolja izpostavljajo tudi aktivne odmore (*»Pomembno je, da so pavze, ki jih imamo, aktivne, ne da si sam v pisarni in na telefonu, ampak gremo ven, se kaj pogovorimo« (C24))*, gibljiv delovni čas (*»Imamo gibljiv delovni čas, ki ti omogoča prilagajanje« (G9))* in sprejeta delovna načela kulture organizacije (*»Imamo sprejeta delavna načela, postavke, kaj kultura organizacije pomeni« (G20))*.

Glede podpore vodstva se rezultati nekoliko razlikujejo, saj nekatere izpostavijo dobro podporo in dostopnost vodstva (*»Imamo možnost pogovora s pomočnico direktorice ali direktorico« (G11))*. Nasprotno pa kljub dobrim odnosom med zaposlenimi in medsebojni podpori nekatere socialne delavke opozarjajo na individualno odgovornost za skrb zase in pomanjkanje spodbudnega okolja kot del organizacijske skrbi (*»V smislu organizacijske kulture, okolja,*

prostora ipd. pa ne vidim, da bi v tej smeri organizacija skrbela za zaposlene» (B9)). Ena izmed njih poudarja, da se je naučila, da mora sama poskrbeti za svoje dobro počutje, saj organizacija tega ne zagotavlja (»Sama imam izkušnjo izgorelosti in jaz sem se naučila, da sama poskrbim zase. Ne bi rekla, da organizacija kakorkoli poskrbi za nas. Če ne poskrbiš sam zase, potem ti ne bo dobro« (F19)). Dve socialni delavki ne prepoznata hierarhije moči v organizaciji in poročata o nizki stopnji možnosti odločanja oziroma o delni prevladi posameznikov (»Glede hierarhije moči in možnosti odločanja pa jo imamo zelo malo. Pri nas je hierarhija odločanja zelo močna. Imamo zelo malo možnosti odločanja« (A23)).

Na počutje zaposlenih na delovnem mestu pomembno vplivajo tudi prostori organizacije, kar poudarijo tudi nekatere socialne delavke. Polovica socialnih delavk izpostavi pomembnost lastne pisarne, da imajo prostor, kamor se lahko umaknejo (»Veliko doprinese tudi to, da si sam v pisarni, z namenom, da imaš mir, da ko moraš delati, delaš, da imaš prostor, kamor se lahko umakneš« (D20)). Nekatere izpostavijo tudi slike v kuhinji, urejen prostor za stike in spodbujajoče verze na stenah (»Uredili smo sejno sobo, da je bolj prijazna, da smo nalepile nalepke s spodbujajočimi verzi« (C31)). Glede čajne kuhinje si je večina socialnih delavk enotna, in sicer jo vidijo kot pomemben dejavnik, kot prostor sprostitve (»Potem kuhinjica je pri nas prav zato, da se tam ne pogovarjamo o primerih, kjer se delavci zelo povezujemo in se pogovarjamo povsem vsakdanje stvari, ki niso povezane z delom« (G21), »Tudi kuhinja je prostor sprostitve, kar pomeni, da se tam ne pogovarjamo o službenih zadevah, ampak o tem kako smo« (F16))). Zgolj ena socialna delavka čajne kuhinje ne vidi kot pomembne, saj meni, da se v njihovem delovnem okolju ni uveljavila kot običajna praksa sprostitve med delovnim časom (»To so tudi povezovalne stvari. Konkretno naše nadstropje se v kuhinji zelo malo zbira, ampak bolj po pisarnah« (H25)). Ena socialna delavka je izpostavila, da so v pričakovanju novega pravilnika o urejanju pisarne, kar bo omejilo njihovo svobodo pri urejanju pisarne (»Sicer si lahko pisarno sama uredim, ampak so nekaj govorili, da bo prišel pravilnik koliko slik, koliko rož imamo lahko ipd., da bo bolj strogo« (I16)).

Glede razporeditve nalog so nekatere socialne delavke povedale, da vodstvo naloge pravično razporeja (»Ravno pred kratkim je pomočnica naredila statistiko katera strokovna delavka ima koliko primerov in smo jih potem med seboj prerazporedile, da jih je imela vsaka približno isto« (B17)). Izpostavijo, da je razporeditev nalog mogoča tudi po pogovoru z vodstvom, ki lahko omogoči prerazporeditev dela ali celo menjavo področja (»Poznam tudi primer sodelavke, ki ni želela delati na področju družine in je sedaj na drugem področju« (C37)). Velik pomen imajo

tudi dogovor med sodelavkami in medsebojna podpora ter sodelovanje, saj ob preveliki obremenjenosti lahko prosijo za pomoč (*»S sodelavci pa smo dogovorjeni med seboj, če rabimo pomoč«* (F21)). Ob tem ena socialna delavka izpostavi, da se izogiba dodatnemu obremenjevanju sodelavke, saj je količina dela že tako velika (*»Je pa tega zelo malo, ker se med seboj ne želimo obremenjevati s tem«* (A27), *»usmilimo druga druge, ker vemo koliko imamo dela«* (A82)). Nekatere socialne delavke postopke prerazporeditve nalog vidijo v angažiranosti vodstva za iskanje novih zaposlitev (*»Direktorica ima posluh, išče možnosti za dodatne zaposlitve (E18) in dodatno plačilo (»Mislim... Ubistvu je. Tisto kar sem jaz koristila, ne toliko zmanjšanja dela, ampak da je bilo dodatno plačano«* (H28)). Ena socialna delavka pa izpostavi, da zaradi specifičnosti njenega dela, kjer dela ne more predati drugi osebi, postopkov za prerazporeditev nalog ne pozna (*»Jaz, glede na to, da imam koordinacijo, nekega nadomeščanja, ali pa da bi nekdo drug zame opravljal delo, niti ne morem in je res, da smo vsa leta na tem področju dela preobremenjeni«* (G24)).

Odgovori kažejo, da je izobraževanje na CSD Gorenjska močno podprto in da imajo socialne delavke na voljo veliko izobraževanj, tudi na temo skrbi zase (*»Dobivamo pogosto kakšna povabila na izobraževanje, kjer se učiš o tem kako poskrbeti zase«* (B21), kjer dobijo informacije o tem, kako poskrbeti zase (*»Izobraževanja prispevajo k uvidu kako lahko naredimo zase«* (F25)). Ponudba izobraževanj naj bi bila dobra, prav tako vodstvo upošteva želje zaposlenih (*»So želje glede izobraževanj in potem temu sledijo«* (F24)). Kot negativno plat izobraževanj so nekatere izpostavile finančni okvir, saj na leto prejmejo določen znesek, namenjen izključno izobraževanjem, vendar naj bi bil ta zelo nizek (*»Ampak je pa tako, da imaš določena sredstva za izobraževanja, ki pa jih ni veliko«* (D30)). Poleg tega je bil izražen problem s pomanjkanjem časa za izobraževanja in določljivostjo izobraževanj, kjer vodstvo določi, katera izobraževanja naj bi bila primerna zate (*»Pomočnica direktorice ugotavlja, kaj bi bilo zate smiselno in ti potem to pošlje«* (A32)).

Vodstvo se zaveda težavnosti dela, o čemer poroča večina intervjuvank. Zgolj dve socialni delavki dvomita, da vodstvo resnično razume in priznava težavnost dela (*»Jaz delam na področju nasilja nad odraslimi. Da bi se to znotraj Centra ali s strani mojih nadrejenih vedelo, da je to področje, ki je bolj zahtevno, da rabiš več skrbi za sebe, do mene še ni prišlo. Nobenega občutka, da bi bila tukaj določena podpora«* (F26)). Ena socialna delavka zaradi nedavne zaposlitve in pomanjkanja izkušenj pove, da ne ve, kako CSD Gorenjska priznava težavnost dela. Socialne delavke priznavanje težavnosti dela vidijo v spodbudah vodstva k pravočasnemu

odhodu domov, organiziranju izobraževanj, spodbujanju druženja in odmorov, naslavljanju problema kadrovskih menjav. Največ socialnih delavk kot pokazatelj priznavanja težavnosti dela vidi spodbujanje vodstva k naslavljanju težav in skrbi zase (*»da si želijo biti podpora in spodbujajo, da povemo, ko imamo težave«* (D32)). Ena socialna delavka izpostavi, da čeprav se vodstvo trudi, nima moči odločanja pri zaposlovanju novih socialnih delavk (*»Ampak pomočnica in direktorica, kakor zgleda, da imata moč, je ogromno stvari o katerih tudi oni dve ne moreta odločati. Jaz sem prepričana, da bi pomočnica, če bi lahko, zaposlila več strokovnih delavcev, ampak to ne more«* (D33)). Podobno oviro kasneje izpostavijo nekatere socialne delavke, ki menijo, da bi ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti moralo odobriti dodatne zaposlitve, saj v tem vidijo strategijo za reševanje organizacijskih ovir (*»Mislim... Z dodatno zaposlitvijo, če bo ministrstvo odobrilo«* (E32)).

Priznavanje težavnosti dela vodstva je povezano z motivacijo in delom zaposlenih. Socialne delavke poročajo o manjši motivaciji zaradi preobremenjenosti (*»Lahko rečem, da je včasih precej težko, ker je toliko dela in je motivacijo težko najti, ker nikoli ni konca«* (E25)), izčrpanosti in minimalni motivaciji (*»Jaz sem sedaj dva meseca že totalno izčrpana in je moja motivacija to, da preživim«* (A35)) ter posledično zniževanju standardov za dokončanje nalog (*»Ni več tako, da si želim, da bo vse zelo dobro narejeno in si vzamem en dan, ampak bom naredila v dveh urah in kar bo, pa bo«* (A38)). Ena socialna delavka izpostavi celo potrebo po bolniškem nadomestilu. Odgovori ene izmed socialnih delavk kažejo tudi na nihanja v motivaciji in posledično skrbi zase glede na obremenitev (*»Glede moje motivacije pa je tako, da imam pogosto obdobja, ko sem bolj motivirana in je malo zatišja, imam stvari pod kontrolo... Potem pa pride dan, ko imaš kakšno intervencijo in se vse sesuje, krivulja pade. (B27)»*). Posamezne socialne delavke poročajo, da se z izzivi lažje spopadajo zaradi podpore vodstva, medtem ko druge priznavanja težavnosti dela vodstva ne vidijo kot dejavnik, ki prispeva k njihovi skrbi zase. Nekatere celo poročajo, da motivacijo črpajo iz lastne ljubezni do dela (*»Glede motivacije pa bi rekla, da jaz to delo delam rada, ampak je pa občutek, ko je vse odvisno od mene, nič kaj dober. Nimam nekih pričakovanj od samega sistema, ne pričakujem, da bo mene kdo podprl ali kaj podobnega. Žal, včasih niso dobri občutki, ampak jaz sem fokusirana na to kaj lahko jaz naredim za svoje dobro počutje«* (F28)).

Ovire pri individualni skrbi zase

Socialne delavke so navajale različne ovire pri individualni skrbi zase, a sem prišla do ugotovitve, da najbolj prevlada časovna omejitev, saj to izpostavijo vse intervjuvanke. Socialne delavke se pogosto srečujejo s pomanjkanjem časa, kar izpostavijo skoraj vse. Veliko socialnih delavk ima družine, kar od njih terja veliko časa in energije, zato si tako težje vzamejo čas zase (*»Potem imam tudi tri gimnazijce, kar mi vzame še dodaten čas, saj so vsi športniki«* (A42)). Utrujenost in stres na delovnem mestu prispevata k pomanjkanju energije in motivacije, da bi si socialne delavke vzele čas zase (*»Včasih si pa tudi toliko zmatran, da se ti ne da «* (I31)). Poleg tega imajo nekatere tudi hobije in druge obveznosti v popoldanskem času (*»potem imaš kakšne obveznosti in ni potem časa za relaksacijo«* (I30)). Dolgi delovniki, kratki dnevi v zimskem času ter podaljševanje delovnega časa in intervencije vplivajo na čas, ki bi ga socialne delavke lahko posvetile skrbi zase.

Posamezne socialne delavke izpostavijo tudi specifične osebne ovire, kot so slaba organizacija časa, zaradi česar socialni delavki vedno znova zmanjka časa, ena izmed socialnih delavk pa priznava, da ji stare navade otežujejo vzeti si čas zase, kar zanjo predstavlja poseben izziv (*»Navade, ki jih imam so pri meni največji izziv«* (G33)). Izpostavljen je bil tudi občutek podcenjenosti zaradi nizkega plačila. Poleg tega je ena socialna delavka kot oviro pri individualni skrbi zase izpostavila tudi občutek preobremenjenosti zaradi prevelike količine dela. Zaradi te obremenitve ji pogosto ne uspe opraviti vseh nalog, kar v njej sproži občutek krivde, če si vzame čas za skrb zase (*»nimamo vsega podelano in posledično imam občutek krivde, da ne delam dovolj in delam hitreje in dlje«* (D37)). Dodaja tudi, da družbena pričakovanja, da so socialni delavci tisti, ki morajo pomagati, negativno vplivajo na njeno skrb zase (*»družbena pričakovanja drugih, da moram biti jaz ta, ki moram pomagati in posledično sama sebi kratim čas za individualno skrb zase«* (D41)). Ena socialna delavka pove, da je zaradi pretekle izkušnje izgorelosti skrb zase zanjo prioriteta in pri tem nima ovir (*»Ne bi rekla, da imam kakšne ovire, ker je to prioriteta«* (F30)).

Ugotovila sem, da se intervjuvane socialne delavke različno spopadajo z ovirami in oblikujejo različne strategije za reševanje individualnih ovir. Največ socialnih delavk se s tem sooča tako, da si postavi mejo (*»Tukaj sem naredila ogromno enih korakov pri skrbi zase, da postaviš mejo«* (G36)), vzpostavi ravnovesje med delom in zasebnim življenjem (*»Spopadam pa se tako, da probam nekak vsaj v prostem času ne delati za službo, da vsak doma probam izklopiti«* (B34)) in skrb zase postavi kot prioriteto (*»Spopadam se tako, da si postavim prioritete«* (C51)). Ena

socialna delavka čas zase prioritizira tudi tako, da v popoldanskem času načrtuje aktivnosti, za katere si je nato primorana vzeti čas (*»Spopadam se pa tako, da vzamem nekaj, za kar sem plačala in ti je potem škoda, da ne bi šel, ker imaš zakupljeno«* (I32)). Dve socialni delavki sta izpostavili, da poslušata samo sebe, svoj notranji glas in se ne preobremenjujeta z delom (*»Včasih mi bolj, včasih manj uspe. Lahko rečem, da sem včasih energetsko slabo in takrat si dovolim, se ne teram in se poslušam. Upoštevam sebe in svoj ritem«* (H40)). Sicer pa posameznice navajajo tudi odrekanje raznim aktivnostim, vzpostavljanje discipline, strukture in reda, branje poučnih knjig in krepitev imunskega sistema s prehranskimi dodatki. Ena socialna delavka pove, da nima specifičnih strategij za reševanje individualnih ovir, pač pa se s tem spopada iz dneva v dan (*»S tem pa ne vem kako se spopadam, grem iz dneva v dan«* (E29)).

Ovire pri organizacijski skrbi zase

Pomanjkanje denarja in preobremenjenost so kot glavni oviri pri organizacijski skrbi zase izpostavile številne socialne delavke. Poleg tega so bili omenjeni tudi drugi dejavniki, kot so kadrovske omejitve, zaradi katerih se organizacija sooča s pomanjkanjem zaposlenih. V tem kontekstu nekatere socialne delavke opozarjajo tudi na sistemske ovire, kot so pomanjkanje vključevanja in podpore ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Kot je povedala ena izmed njih: *"Dokler tisti, ki vodi socialno varnost, ne dela tukaj, težko poskrbi za delavce. To je prva stvar. Torej tisti, ki so nad CSD, ministrstvo"* (D50). Ena socialna delavka je kot sistemsko oviro pri organizacijski skrbi zase opozorila na preveč birokratskega dela (*»Mogoče bi lahko izboljšali, da bi bilo manj birokracije. Jaz mislim, da je birokracija največja ovira. Z vsemi posodobitvami in sistemi se mi zdi, da smo stvari zakomplicirali. Jaz recimo moram narediti, samo za avto, da se odpeljem 4 ali 5 zapisov, ali pa da si rezerviram sobe. Veliko enega dela, kar nam jemlje čas in energije. Vse te birokratske zadeve, zapisovanje, evidentiranje. To se mi zdi, da se je organizacijsko poslabšalo. Včasih si podpis direktorja dobil takoj, sedaj pa za to čakaš 2-3 dni, da dobiš podpis nazaj. Te stvari se mi zdi, da me najbolj motijo pri mojem delu. Torej organizacija nekega dela, postopki«* (G38)). Neizpolnjena pričakovanja supervizije so po mnenju socialnih delavk prav tako organizacijska ovira pri skrbi zase, saj sta dve socialni delavki izpostavili, da supervizija ne izpolnjuje njihovih pričakovanj (*»Supervizijska srečanja ne dajo nekaj, kar bi pričakovala«* (B38)) in da imajo omejene možnosti za individualno supervizijo. Prav tako so nekatere socialne delavke izpostavile nezadovoljstvo z vodstvom, in sicer nespodbudno vodstvo vidijo kot oviro, hkrati pa menijo, da je vrednotenje dela slabo in vodstvo ne pozna dela svojih zaposlenih (*»Ena izmed ovir je*

sigurno, da nadrejeni ne vidijo tega dela, kakšno je moje področje. Ali pa da bi vsaj v enem delu to prepoznali, je zelo malo osebnega pristopa» (F32)). Večina socialnih delavk ne pozna konkretnih rešitev za organizacijske ovire. Ena izmed njih navaja, da se pri njih ovire rešujejo s prilagoditvijo zaradi omejenih sredstev, in sicer tako da izberejo najcenejšo možnost ali pa se nekateri aktivnostim odpovejo (»Ovire pa se rešujejo tako, da gremo na najcenejšo varianto in ne gremo vsi, ker je enim to čisto neumno« (A50))*. Po drugi strani pa ena socialna delavka rešitev vidi v dodatnih zaposlitvah.*

Vloga supervizije

Ugotovila sem, da supervizije potekajo enkrat mesečno, in sicer imajo socialne delavke deset srečanj letno, poleti pa supervizije ni (*»10 srečanj na leto, poleti nimamo« (H44))*. Zgolj ena socialna delavka je navedla, da ima supervizijo enkrat na dva meseca. Supervizijo je večina socialnih delavk opisala kot koristno in dodala, da imajo z njo dobre izkušnje. Nekatero menijo, da je supervizija nepogrešljiva, saj pripomore k razbremenitvi (*»Po superviziji dobiš res nov zagon energije za delo in te razbremeni. Ful nas »nabilda« (E40))*, sprostitvi in povezovanju. Ena socialna delavka poudari, da je zanjo supervizija ključna, saj se na superviziji odpre in pokaže svojo ranljivost. Pozitivni vidiki supervizije so po besedah socialnih delavk tudi možnost varnega prostora, kjer delijo svoje izkušnje in osebne izzive, osvetlitev resničnosti situacije (*»Pomagala mi je osvetlit realnost situacije, hkrati kaj je lahko moj prispevek, kaj ne...da sem se postavila na noge in sem dobila motivacijo za delo« (I38))*, podpora in usmerjanje (*»Dobimo ogromno enega znanja, podpore, usmerjanja« (E36))* ter pridobivanje novih znanj o načinih dela. Dve socialni delavki izpostavita še možnost individualne supervizije, ki je v težkih trenutkih bistvena (*»Ful mi je pomenila individualna supervizija, ko sem imela primer, ko je fant naredil samomor in je bilo res težko« (I36))*.

Glede učinkovitosti supervizije za preprečevanje izčrpanosti jih polovica meni, da supervizija predstavlja dejavnik za preprečevanje izčrpanosti, ena socialna delavka dodaja, da je učinkovitost večja ob dobri skupinski dinamiki (*»Moje izkušnje so take, da če je v skupini dobro vzdušje in lahko izpostaviš stvari, se zelo veliko lahko naredi in dela« (H45))*. Poleg tega je bilo izpostavljeno, da na superviziji prakso podkrepijo tudi s teorijo, kar poveča učinkovitost supervizije (*»mi je bilo pa všeč, ker se nismo pogovarjali samo o primerih ampak je supervizor primere podkrepil s teorijo« (C58))*. Nasprotno dve socialni delavki menita, da supervizija ni dejavnik preprečevanja izčrpanosti in izgorelosti in gre za pomanjkanje konkretne podpore za delo v praksi (*»Ne bi pa rekla, da dobim konkretno pomoč za moje delo« (B45))*.

Ovire pri superviziji

Kot najpogostejša ovira pri superviziji je bil izpostavljen supervizor. Posamezne socialne delavke imajo negativne izkušnje z zamujanjem supervizorke (*»Ena ovira je tudi, da supervizorka velikokrat zamuja«* (C62)), nenapovedanimi izostanki supervizorke, neustreznim pristopom supervizorja (*»Tudi v preteklosti mi supervizor ni bil najbolj všeč, predvsem njegov pristop mi ni odgovarjal. Imel je precej telesni pristop, da smo se med seboj masirali in tako »reševali«, nismo pa se o tem toliko pogovarjali. Ni mi bilo prijetno«* (I46)) in nezaupanjem supervizorju (*»Bistven je supervizor, ali jaz supervizorju zaupam. Jaz sem imela obdobje, ko supervizorju tudi nisem zaupala«* (F45)). Ena socialna delavka poudari, da lahko dolgotrajno sodelovanje z zgolj enim supervizorjem predstavlja tudi oviro (*»Tale supervizijska skupina se srečuje že 10+ let pri supervizorki. Imamo ves čas isto supervizorko in morem reči no, da je njen način dela tak, da vsi dobimo priložnost, da sodelujemo. Vedno nas povabi, da smo vsi del te supervizije. V naslednjem letu bomo verjetno menjali supervizorja, ker nas malo skrbi, ker imamo vse leta že istega«* (G47)). Pomembne se zdijo tudi kompetence supervizorja. Ovire s supervizorjem so po podatkih socialnih delavk reševali z menjavo supervizorja (*»Pred kratkim smo imeli možnost tudi menjave supervizorja, če nam ta ni ustrezal«* (B50)).

Prišla sem še do drugih ugotovitev o ovirah pri superviziji, in sicer je ovira za učinkovito supervizijo tudi pomanjkanje občutka varnosti in kršenje dogovora o molčečnosti, kar socialne delavke rešujejo z opozarjanjem, ozaveščanjem o zaupnosti, naslavljanjem težav (*»To rešimo tako, da to naslovimo «* (B48)) in obnovitvijo dogovora (*»Torej to rešimo s pogovorom in obnovimo dogovor«* (A61)). V določenih primerih se je v reševanje ovir vključil tudi supervizor.

Pogosto omenjena ovira so bili tudi člani skupine. Izpostavljeno je bilo preveliko število članov skupine, kar vodi do nepoznavanja med člani in posledično nezaupanja. Nekateri člani očitno pokažejo neodobranje supervizije, kar slabša skupinsko dinamiko in ovira proces supervizije (*»Pa tisti, ki naglas povejo, da jim je supervizija »kr neki« in se je ne želijo udeleževati«* (D60)). Ovire s člani skupine v supervizijski skupini rešujejo z naslavljanjem težav ter njihovim izražanjem v manjših skupinah, kjer je prisotnih manj ljudi in je s tem občutek varnosti večji (*»Ovire rešuje tako, da ko teh oseb ni, je na superviziji veliko manj ljudi in si bolj pripravljen deliti stvari«* (D61)).

Dve socialni delavki izpostavita težave pri usklajevanju delovnih nalog in udeležbi na superviziji, saj se pogosto soočata s pomanjkanjem časa za tovrstno podporo. Kot strategijo za premagovanje te ovire ena socialna delavka opisuje, da se trudijo uskladiti med seboj, da bi vsi hkrati imeli prosti čas (*»Rešujemo pa težko, se probamo uskladiti, da nas je čim več prostih takrat«* (I45)). Po drugi strani ena socialna delavka izpostavi željo, da bi bile supervizije pogostejše (*»Ovire so, da je premalo pogosto «* (C61)).

Dve socialni delavki izpostavita problem z neustreznim prostorom, in sicer imajo supervizije v zvočno neizoliranem prostoru, zato so imeli izkušnje z odtekanjem informacij (*»Imeli smo ene ovire z odtekanjem informacij, ki ni bilo na strani supervizorja ampak prostorov, kjer smo bili«* (G48)). To težavo so rešili z opozarjanjem na neustreznost pogojev (*»To smo potem zelo odkrito in hitro rešili«* (G49)) in vključitvijo supervizorke v iskanje rešitev za te ovire (*»tudi s pomočjo supervizorke«* (G50)).

Ena socialna delavka ima pri superviziji izkušnje, da socialne delavke niso pripravljene pokazati svoje ranljivosti in je posledično težko reševati izzive (*»Moraš si pa upati biti ranljiv, kar pa mislim, da je dan danes problem.«* (F43)). Doda, da je zaradi preobremenjenosti in dvoma o učinkovitosti supervizije v kriznih trenutkih pri članih skupine pogosto občutili pomanjkanje motivacije za udeležbo na superviziji (*»Pogosto se zgodi, da ob težkih zadevah, se ti ne da tega dajati še na supervizijo. Pojavljajo se vprašanja, kaj bom od tega sploh dobila«* (F50)).

Enkrat je izpostavljena tudi zadržanost pri iskanju podpore zaradi stigme pomagajočih poklicev, saj se pogosto čutijo, da so prav oni tisti, ki morajo pomagati drugim (*»In pa družbena pričakovanja, da smo mi tisti, ki moramo pomagati in dvomi kaj bodo pa drugi rekli, če prosim za pomoč«* (F52)).

Vloga intervizije

Skoraj vse socialne delavke čutijo, da jih vodstvo spodbuja pri medsebojni podpori in sodelovanju (*»Zelo se spodbuja s strani vodstva. Ni bilo nikoli nobenih pripomb, da se ne bi smeli pogovarjati, predebatirati, vzeti čas za te stvari, da se ne bi smeli udeleževati stvari. S tega naslova je res ful dober«* (E44)), le dve socialni delavki poročata o pomanjkanju vodstvene spodbude k medsebojni podpori (*»Ne bi rekla, da se spodbuja«* (H53)). Ena izmed njiju izpostavi samoumevnost medsebojne podpore in sodelovanje, medtem ko druga izmed njiju

sicer pravi, da se medsebojna podpora omogoča, a se ne spodbuja (*»ampak se omogoča in nobeden nima pripomb, če te direktorica vidi, da si pri kom v pisarni in se pogovarjaš... pa tudi, če imaš zraven kavo ni nobene drame, kar pomeni za moje pojme, da pač se to dovoljuje. Absolutno ne nasprotujejo temu. Nimam občutka, da bi nas kdo nadzoroval, kar pomeni, da odnosi temeljijo na zaupanju. To je ekstra pomembno«* (H45)). Nekatere so dodale, da intervizija poteka enkrat mesečno.

Večina socialnih delavk se redno udeležuje intervizije, vendar se pristopi k njenemu izvajanju med njimi nekoliko razlikujejo. Intervizije običajno potekajo v obliki pogovorov s sodelavkami, kadar je to potrebno (*»Jaz, ko rabim, grem do določenih sodelavk in prosim za intervizijo«* (A66)). Nekatere socialne delavke za izvedbo intervizije skličejo delovni (*»To so redni delovni timi, ki se jih lahko skliče tudi ne iz danes na jutri, ampak se lahko tudi v določenem trenutku, še v istem dnevu, če bi katera rabila pogovor/nasvet za določen primer«* (C66)) ali oddelčni tim, medtem ko ena socialna delavka poroča o nezaupanju na delovnih timih (*»V delovnih timih jaz ne naslavljam, ker ne zaupam vsem«* (F62)). Skoraj polovica o svojih izkušnjah poroča na aktivih, ena socialna delavka pa omenja, da intervizije izvajajo v čajni kuhinji. Poleg tega so nekatere socialne delavke izpostavile tudi pomembnost izmenjave mnenj in izkušenj s sodelavkami z drugih področij, pa tudi z zunanjimi sodelavci, kar omogoča širšo perspektivo in dodatno podporo pri obravnavi primerov. Glede izvedbe poročajo tudi, da so sodelavke v večini pripravljene sodelovati in da je usklajevanje lažje v majhnem kolektivu.

Vse socialne delavke poročajo o zelo dobrih izkušnjah intervizije. Večina jih meni, da intervizija učinkovito naslavlja težave (*»Definitivno učinkovito naslavlja težave«* (C77)) in pripomore k boljšemu počutju (*»Mi pripomore, da se bolje počutim«* (H66)), le ena socialna delavka meni, da ne pripomore k preprečevanju izčrpanosti (*»pripomore k preprečevanju izčrpanost pa ne bi rekla«* (D68)). Dve socialni delavki menita, da intervizija predstavlja delno zaščito pred izčrpanostjo (*»Ja, pripomore. Ne more pa čist ukinit naših težav«* (I60)). Intervizijo socialne delavke opišejo kot proces, kjer gre za pomoč in usmeritev za določen primer (*»dobim pomoč in tisto, kar tisti trenutek rabim, pomoč pri tem kako nadaljevati v posameznem primeru, pogovoru«* (B56)), kjer prek pogovora dobijo nasvete, nova znanja (*»zelo se stvari izpostavijo in zelo bogato znanje dobimo. Kle preko izkušenj dobim toliko novega uvida«* (H62)) in potrditve (*»Dobim tudi kakšne potrditve«* (H63)). Intervizija jim pomaga prepoznavati napredek, predstavlja varen prostor, kjer se socialne delavke razbremenijo (*»Ko pa daš sam neki primer ven pa dobiš neko razbremenitev«* (I56)) in dobijo vpogled z več zornih kotov

(»Vpogled iz več zornih kotov« (C73)). Ena socialna delavka izpostavi, da ob deljenju izzivov občuti tudi olajšanje.

Ovire pri interviziji

Glavna ovira intervizije, ki je bila izpostavljena, je bila časovna omejitev, in sicer pomanjkanje časa in posledično pomanjkanje podpore v nujnih trenutkih (»Enkrat že pride do časa, ampak po navadi ne takrat, ko nujno potrebujemo. Jaz rabim intervizijo danes...In če se dobimo v petek ali ponedeljek, gre že veliko mimo« (A71)). Pomanjkanje časa po besedah ene socialne delavke izhaja iz preobremenjenosti z delom. Zaradi pomanjkanja časa se pojavljajo tudi težave pri usklajevanju. Socialni delavki, ki se intervizije udeležujeta na skupnosti, poročata, da se intervizije izvajajo prek Zooma, kar je precejšnja ovira, saj čutita pomanjkanje osebnega stika, pojavljajo se tudi tehnične ovire (»Ni mi všeč, ker jo imamo preko Zooma in ni v živo in to meni res ni všeč, mi ni, ne nadomesti intervizij, ki smo jih imeli na aktivih. Tudi način dela je drugačen. Tehnika je velika ovira, ker ni to isto. Ker se govori eden čez drugega, se potem čakamo...meni to ni, ni osebnega stika« (E51)). Ena izmed njiju poroča, da ovir ne rešujejo in le upajo na ponovna srečanja v živo (»Zdaj kako rešujemo ovire zaenkrat jih ne, smo tukaj, kjer smo. Jaz upam, da bomo dobili možnost, da se ponovno srečujemo v živo« (G67)).

Nekajkrat je bilo izpostavljeno, da člani intervizijske skupine predstavljajo oviro predvsem zaradi neupoštevanja nasvetov in pomoči drugih članov intervizijske skupine. Kot navaja ena socialna delavka: »Enkrat smo imeli tudi intervizijsko vprašanje, koliko se zapisuje uradnih zaznamkov ipd. in smo skoraj vsi zagovarjali stališče, da se vse zapisuje. Potem pa je zaposlena z druge enote, ki je postavila vprašanje, poudarila, da bodo oni delali tako, kot oni mislijo, da je prav. Ne razumem, zakaj je potem postavila to vprašanje, če ga ne upošteva. Torej bi rekla, da gre za neupoštevanje nasvetov« (D72). Poleg tega se občasno pojavljajo trenja v odnosih (»kadar pride, če pride, da se odnosi zamajejo, da postane napeto« (I63)). Zaradi tega pogosto ni zaupanja med člani skupine, kar ena socialna delavka opisuje kot največjo oviro (»Ni več nekega zaupanja, ampak postane osebno obračunavanje. To se mi zdi največja ovira« (I64)). Ovire rešujejo tako, da intervizijo izvajajo le z določenimi sodelavci in naslavljanjem težav (»Ovire rešujem tako, da poskušam sodelovati z ljudmi, s katerimi dobro sodelujem« (D75)) ter ohranjanjem kolektivnega duha, kar pomeni, da se trudijo vzdrževati povezanost in dobro skupinsko dinamiko (»Rešujemo pa tako, da ohranjamo kolektivni duh« (I65)). Socialna delavka, ki poroča o nezaupanju na delovnih timih, se z oviro sooča tako, da dileme deli v manjših skupinah ali pa pomoč poišče zunaj CSD-ja (»Poiščem si pomoč tudi izven centra, kar

se velikokrat zgodi« (F63)). Ena socialna delavka izpostavi prostorsko oviro, saj imajo težave z zasedenostjo pisarn in sejnih sob, kar otežuje izvedbo intervizij (*»Pa mogoče tudi zasedenost sejne sobe in potem nimamo prostora, kje bi se dobile. Prostorska ovira«* (C81)). Po drugi strani ena socialna delavka izpostavi, da na interviziji ne zaznava nobenih ovir.

Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti

Vse socialne delavke so se že kdaj srečevale z občutki izčrpanosti, razen ena, ki je šele na začetku kariere (*»Jaz sem še precej nova in nekih občutkov izgorelosti še nimam«* (C82)). Največ socialnih delavk se z občutki izčrpanosti srečuje občasno. Nekatere poročajo o tedenskih občutkih izčrpanosti, medtem ko druge o vsakodnevnih. Ena socialna delavka omenja, da ima intervale izčrpanosti, ki se v določenih mesecih povečajo (*»Poleti nisem izčrpana. Najhujše pri meni je marec, april, maj in september, oktober, november. V preteklosti sem konec avgusta prišla na zeleno vejo in sem šla v september dokaj sproščena...Sedaj pa tega ni več. Sedaj grem s počitnic v september že čisto zdelana«* (A73)). Trenutno se srečuje z zelo pogostimi občutki izčrpanosti. Dve socialni delavki sta poročali tudi o izkušnji izgorelosti, iz katere pa sta se po njunih besedah največ naučili, saj sta spoznali, kako pomembno je sprotno reševanje težav (*»Jaz po izgorelosti in 8-letni rehabilitaciji sem se odločila, da se mi to ne bo nikoli več zgodilo. In jaz vem, da si najprej utrujen, izčrpan in potem izgoreti«* (F67)).

Vzroki za izčrpanost socialnih delavk so različni in se kažejo v številnih dejavnikih tako znotraj poklica kot tudi v širšem delovnem okolju. Socialne delavke so navedle veliko različnih vzrokov, zagotovo pa sta prevladovali preobremenjenost in prevelika količina dela. Poleg tega se vse pogosteje pojavljajo težave zaradi pomanjkanja zaposlenih, kar povzroča večji obseg dela za preostale zaposlene. Izčrpanost je zelo povezana tudi s pomanjkanjem pogovora in podpore (*»To, da sem osamljena, me zelo izčrpava. Da nimam nekoga, s katerim lahko v trenutku debatiram«* (A78)) ter pomanjkanjem časa za intervizijo, saj socialne delavke pogosto nimajo dovolj časa za iskanje pomoči, kar bi jim omogočilo lažje soočanje s težavami. Pomanjkanje pravne podpore in iskanje pomoči za uporabnike pri drugih sta prav tako dejavnika, ki povečujeta stres in obremenitev socialnih delavk, saj se pogosto znajdejo v situacijah, kjer je dodatna pomoč ali pravna podpora potrebna takoj, a takrat ni na voljo.

Nekajkrat sta bila kot vzroka za nastanek izčrpanosti izpostavljena tudi pomanjkanje ohranjanja ravnotežja med delom in družinskim življenjem (*»Ves čas sem se javljala na telefon, delo nosila domov, nisem znala reči ne«* (F74)) ter psihična teža poklica, saj socialne delavke pogosto

obremenjujejo težki in čustveno zahtevni primeri (*»Tukaj so lahko potem še kakšni res res zahtevni primeri, to te zna zelo izčrpati«* (E54)). Nekatere se srečujejo tudi s pomanjkanjem časa in posledično slabo skrbjo zase, kar dodatno prispeva k občutkom izčrpanosti.

Sicer pa posamezne socialne delavke izpostavijo različne dejavnike za nastanek občutkov izčrpanosti. Ena socialna delavka omenja težek začetek dela, ki jo dodatno obremeni, saj so ponedeljki zaradi prostega konca tedna zanjo pogosto najzahtevnejši. Po težkem začetku tedna stvari običajno postanejo bolj obvladljive. Druga izpostavi pomembnost ohranjanja profesionalnega ravnanja v socialnem delu, kar je včasih zelo zahtevno in pripomore k občutkom izčrpanosti (*»Zdi se mi pomembno izpostaviti, da pri nas je način dela zelo socialno delovni, ker so nam ljudje pomembni, da želimo sodelovati in upoštevati tudi načelo najmilejšega ukrepa in se pri tem zelo trudimo. Definitivno tudi mi sami doprinesemo k tem, da izgorimo, ampak mi želimo ohranjati socialno delo«* (D79)). Tretja socialna delavka poudarja, da sta neustrezno sodelovanje in slaba komunikacija z vodstvom dejavnika, ki vplivata na njeno počutje in povečujeta stres. Prav tako ena pravi, da na njeno izčrpanost vpliva starost (*»terena je ogromno, jaz pa sem vsako leto starejša, tako da tudi starost nekaj vpliva na to. Se mi zdi, da kakorkoli nisi več tako fleksibilen kot si bil pri 30 letih«* (G70)). Ena socialna delavka se sooča tudi z notranjo potrebo po dokazovanju, kar jo še dodatno obremeni, saj čuti stalno potrebo po izpolnjevanju pričakovanj drugih. Eden izmed razlogov je tudi neustrezno postavljanje meja, kar lahko vodi v povečano obremenitev in občutke izčrpanosti. Navsezadnje nenehna fluktuacija zaposlenih povečuje obremenitev preostalih socialnih delavk, saj je nenehno grajenje odnosov in učenje novih zaposlenih lahko zelo naporno (*»Potem fluktuacija mi je bila ubijalska. Je prišel en zaposlen, smo ga uvajali, je začel delati in je šel...potem je spet prišel nov, smo ga uvajali in je spet šel. Tudi glede odnosov je težko...človeka sprejmeš, ga spoznavaš, se razumeš in potem gre in z naslednjih isto in je to zelo težko tudi za nas. Veliko energije mi pobere, da ustvarjamo ves čas nove dobre odnose«* (I71)).

Skoraj vse socialne delavke se strinjajo, da je odgovornost za izgorelost deljena tako med organizacijo kot posameznikom. Dve socialni delavki menita, da je odgovornost v celoti na posamezniku. Tiste, ki menijo, da je odgovornost deljena, trdijo, da ima organizacija dolžnost razbremeniti zaposlene (*»Organizacije bi mogla poskrbeti za našo razbremenitev, pa ne«* (A85)), okrepiti kader (*»Po drugi strani pa je seveda tudi organizacijsko, saj bi bilo manj izgorelosti, če bi bilo, glede na obseg dela, več strokovnih delavcev«* (B69)), spodbujati zaposlene k skrbi zase in ustvariti primerno delovno okolje ter dobre pogoje za delo

(»Organizacija ime veliko pri tem, predvsem kakšne pogoje dela vzpostavi. To, da organizacija poskrbi vsaj za približno stabilnost, da spodbuja, da se problemi rešujejo, da se o njih pogovarjamo« (I73)). Po njihovem mnenju je odgovornost posameznika, da postavlja meje med delom in zasebnim življenjem (»Vloga posameznika, ker ne znam reči ne, ker ne znam postaviti meje med službo in družino, si ne vzamem časa za to« (D84)), se udeležuje supervizije in izraža svoja občutja. Socialni delavki, ki menita, da je vsa odgovornost na posamezniku, poudarjata, da čeprav te organizacija lahko podpre, je na koncu vsak posameznik odgovoren, da spremlja svoje počutje, skrbi zase in postavlja jasne meje med delom in zasebnim življenjem (»Tudi, če ti zelo skrbiš zase in organizacija ni podporna, ponovno krog pride do tebe, da zamenjaš organizacijo in je odgovornost na tebi« (H82)).

5 RAZPRAVA

1. Kako socialni delavci na Centru za socialno delo Gorenjska skrbijo zase?

Med najpomembnejše oblike telesne skrbi zase spadajo zadosten spanec, uravnotežena prehrana, redna telesna vadba in skrb za ohranjanje zdravja (Butler, Mercer, McClain-Meeder, Horne in Dudley, 2019, str. 109), česar se zavedajo tudi socialne delavke, vključene v raziskavo, saj po rezultatih sodeč največ socialnih delavk, ki so sodelovale v raziskavi, skrbi zase s fizično aktivnostjo, in sicer se ukvarja s športom, hodi v naravi, gre na sprehode ter se ukvarja z jogo, telovadbo, tekom, plesom in drugimi aktivnostmi. Poročajo tudi o pomembnosti zadostne količine spanca in zdrave prehrane. Nekatere socialne delavke, ki so sodelovale v raziskavi, uporabljajo tudi duhovne prakse skrbi zase, kar vključuje meditacijo, molitev in udeležbo na verskih ali duhovnih dogodkih (Butler, Mercer, McClain-Meeder, Horne in Dudley, 2019, str. 117). Nekatere so izrazile, da berejo knjige in se družijo s prijatelji, kar spada v psihološko in čustveno obliko skrbi zase. Izražene so bile tudi različne oblike sprostitve, kot so meditacija, tehnike dihanja, tibetanske vaje in obrazna joga, ki jih uvrščamo v duhovno skrb zase, njihov ključni element pa je zavedanje o tem, kaj nam pomaga, da se počutimo povezani z večjim svetom, in daje smisel našemu življenju in delu (Butler, Mercer, McClain-Meeder, Horne in Dudley, 2019, str. 117).

Socialne delavke, vključene v raziskavo, poklicno skrbijo zase predvsem z ohranjanjem ravnovesja med delom in zasebnim življenjem, kar vključuje postavljanje meja med delom in zasebnim življenjem, prioritiziranje časa zase, druženje s prijatelji, izkoriščanje vožnje na delo in z dela kot priložnost za prehod med delom in zasebnim življenjem, ter organizacija popoldanskih obveznosti, ki jih spodbudi k pravočasnemu odhodu domov. Podobno poudarjajo Bloomquist, Wood, Trainor in Kim (2015, str. 294), da poklicna skrb zase vključuje ukrepe za spodbujanje poklicnega zdravja in usposobljenosti, pri čemer so ključni elementi strokovno usposabljanje, postavljanje meja z uporabniki, iskanje podpore ali nadzora ter zavzemanje za lastne potrebščine na delovnem mestu. Pomembno je tudi ravnovesje med količino dela in ustreznost ureditev delovnega prostora. Raziskava, opravljena v sklopu mojega diplomskega dela, je pokazala, da nekatere socialne delavke poročajo o težavah pri ohranjanju ravnovesja med delom in zasebnim življenjem, medtem ko drugim to uspeva brez večjih težav. Tisti, ki uspešno ohranjajo to ravnovesje, pravijo, da so se tega morali naučiti, pri čemer jim pomaga postavljanje jasnih meja med delom in zasebnim življenjem.

2. Kakšne oblike podpore pri preprečevanju izčrpanosti in izgorelosti ponuja Center za socialno delo Gorenjska?

Kot pravita Rakovec in Videmšek (2024, str. 351), morajo delodajalci zagotoviti prostor in čas za skrb zase, podporne odnose, supervizijo, intervizijo, razprave, teambuilding in vseživljenjsko izobraževanje, kar pa na podlagi odgovorov socialnih delavk lahko trdimo, da CSD Gorenjska zagotavlja. Vse socialne delavke, ki so bile vključene v raziskavo, kot glavno obliko organizacijske skrbi zase izpostavijo supervizijo in intervizijo. Nekatere kot oblike podpore izpostavijo tudi aktivne, oddelčne time in timsko delo. Po besedah socialnih delavk, vključenih v raziskavo, naj bi imeli tudi športne aktivnosti, kot so pohodi, nordijska hoja, kratka telovadba na delovnem mestu in izleti. Pomemben del organizacijske skrbi zase predstavljajo tudi razna druženja, kot so pikniki in novoletna večerja. Ena socialna delavka je izpostavila tudi bowling, a dodaja, da je udeležba zelo slaba in tako nima pretiranega učinka. V decembrskem času naj bi bili v okviru CSD Gorenjske organizirani različni dogodki, kar je izpostavila ena izmed socialnih delavk. Imeli so veliko dogodkov, in sicer ustvarjalno kavico, kjer so izdelovali venčke, obdarovanje, odšli so celo na gledališko predstavo.

Poleg tega so na CSD Gorenjska v preteklosti organizirali masaže na delovnem mestu. Ena socialna delavka je omenila, da imajo v pisarnah navodila za raztezanje, kar je še ena možnost, ki zaposlenim omogoča, da med delovnim časom poskrbijo za svoje fizično zdravje. Projekt zdravje pri delu je še ena izmed izpostavljenih oblik organizacijske oblike skrbi zase. Gre za projekt, kjer organizacija priskrbi košarice sadje, zaposleni imajo na voljo tudi teste fizične zmogljivosti. Ena socialna delavka izpostavi tudi možnost joge obraza in miofascialnega sproščanja telesa.

Velik del organizacijske skrbi zase predstavlja delovno okolje, ki ga ustvarja organizacija. Cox in Steiner (2013) v Videmšek (2021, str. 277) pokažeta, da je okolje, v katerem dela socialni delavec, bistveni dejavnik pri doživljanju stresa na delovnem mestu. V okolju, kjer zaposleni niso podprti, ostajajo neopaženi, doživljajo stres in se počutijo negotove, je manj možnosti, da bodo strokovni delavci prevzemali tveganja, da bodo inovativni in bodo zastopali ljudi z osebnimi izkušnjami. Večina socialnih delavk, ki so bile vključene v raziskavo, meni, da ima delovno okolje pomemben vpliv na njihovo počutje. Poudarjajo, da so dobri odnosi med zaposlenimi, pozitivno vzdušje znotraj kolektiva in medsebojna podpora ključni dejavniki. Na

podlagi odgovorov intervjuvank lahko sklepamo, da se vodstvo CSD Gorenjska zaveda, da k preprečevanju izgorevanja zaradi sočutja brez dvoma pripomorejo dobri, pozitivni odnosi, ki so v neposredni povezavi z zadovoljstvom na delovnem mestu in zdravjem. V organizacijah, kjer so usmerjeni v opravljanje nalog, so sodelavci manj povezani kot v tistih, ki dajejo prednost odnosom. V teh, ki so osredotočene na odnose, se trudijo organizirati skupna kosila, da imajo delavci čas za druženje in neformalni klepet, kar razbremenjuje in daje motivacijo za nadaljnje delo (Videmšek, 2021, str. 279). Kot pomembne dejavnike delovnega okolja izpostavljajo tudi aktivne odmore, gibljiv delovni čas in sprejeta delovna načela kulture organizacije.

Poleg medsebojne podpore med zaposlenimi je pomemben varovalni dejavnik sočutne izčrpanosti in izgorelosti tudi podpora in pomoč nadrejenih (Cox in Steiner, 2013), kjer pa imajo socialne delavke nekoliko različne izkušnje. Nekatere poročajo o zelo dobri podpori vodstva, nasprotno pa kljub dobrim odnosom med zaposlenimi in medsebojni podpori nekatere socialne delavke opozarjajo na individualno odgovornost za skrb zase. Ena izmed njih poudarja, da se je naučila, da mora sama poskrbeti za svoje dobro počutje, saj organizacija tega ne zagotavlja. Prav tako je ena socialna delavka izpostavila, da občuti pomanjkanje spodbudnega okolja kot del organizacijske skrbi.

Čeprav vodstvo spodbuja medsebojno pomoč in druženje, premalokrat preverja počutje svojih zaposlenih. Glede na rezultate raziskave na CSD Gorenjska ni rednega spremljanja počutja zaposlenih oziroma socialne delavke tega ne občutijo. Vodstvo spremlja počutje zaposlenih šele ob nastali težavi. Intervjuvane socialne delavke izpostavijo preverjanje počutja le prek anket o zadovoljstvu, ki jih dobijo enkrat letno, sicer pa preverjanje počutja poteka med zaposlenimi, znotraj kolektiva. Dve socialni delavki dodata, da se počutje preverja na letnih razgovorih, kjer lahko izpostaviš težave in izzive. Ena oseba izraža celo razočaranje nad vodstvom, ker se v ospredje pogosto postavlja pravne in formalne prioritete. Poudarja, da v zahtevnih situacijah ni pomembno, kako se počuti, temveč le to, da je vse izvedeno pravno, formalno in birokratsko pravilno.

Na počutje zaposlenih na delovnem mestu pomembno vplivajo tudi prostori organizacije, kar poudarja tudi Yassen (1995, str. 181). Ta izpostavlja pomen delovnega okolja, ki zajema različne dejavnike, kot so ustrezno zasnovano delovno mesto, pisarna, osvetlitev, raven hrupa, oprema, zasebnost in varnost. Glede na ugotovitve se tega zaveda tudi vodstvo CSD Gorenjska. Socialne delavke, vključene v raziskavo, poročajo o pomembnosti lastne pisarne, da imajo

prostor, kamor se lahko umaknejo. Yassen (1995, str. 181) dodaja, da mora delovno okolje zagotavljati prostore za odmor, kot je soba za počitek, ki je ločena od uporabnikov. Taki prostori naj bi zadovoljili potrebe zaposlenih po skrbi zase z zagotovljenim aparatom za kavo, nežno glasbo in udobnim pohištvom. CSD Gorenjska takšne prostore zagotavlja v obliki čajne kuhinje, ki jo večina socialnih delavk vidi kot pomemben dejavnik, kot prostor sprostitve. Gre za prostor, kjer se zaposlene med seboj povezujejo in se ne pogovarjajo o primerih, pač pa o vsakdanjih stvareh, ki niso povezane z delom. Poleg tega so socialne delavke izpostavile tudi slike v kuhinji, urejen prostor za stike in spodbujajoče verze, kar po besedah Bell, Kulkarni in Dalton (2003, str. 466) lahko pripomore k boljšemu počutju in večjemu občutku sproščenosti.

Skrb zase v organizacijskem smislu pomeni tudi reorganizacijo dela in organizacijske spremembe, ki so uvedene z namenom, da se zmanjša raven stresa na delovnem mestu med zaposlenimi, da najzahtevnejši delovni izzivi ne obremenijo zgolj enega socialnega delavca in torej tudi ljudi z osebnimi izkušnjami. S tem organizacija prispeva h kulturi, ki vrednoti skrb zase (Videmšek, 2021, str. 277). Na podlagi tega lahko sklepamo, da na CSD Gorenjska spodbujajo kulturo, ki vrednoti skrb zase, saj so intervjuvane socialne delavke poročale, da vodstvo pravično razporeja naloge. Izpostavijo, da je razporeditev nalog mogoča tudi po pogovoru z vodstvom, ki omogoči prerazporeditev dela in celo menjavo področja. Velik pomen imajo tudi dogovor med sodelavkami in medsebojna podpora ter sodelovanje, saj ob preveliki obremenjenosti lahko prosijo za pomoč. Ob tem ena socialna delavka izpostavi izogibanje temu, da bi dodatne obremenila sodelavko, saj je količina dela že tako velika. Nekatere socialne delavke, ki so sodelovale v raziskavi, postopke prerazporeditve nalog vidijo tudi v angažiranosti vodstva za iskanje novih zaposlenih in dodatnem plačilu.

Odgovori kažejo, da je izobraževanje na CSD Gorenjska močno podprto in da imajo socialne delavke na voljo veliko izobraževanj, tudi na temo skrbi zase, kjer prejmejo informacije, kako poskrbeti zase. Ponudba izobraževanj naj bi bila dobra in vodstvo upošteva želje zaposlenih. Kot negativno plat izobraževanj so nekatere izpostavile finančni okvir, da na leto prejmejo določen znesek, namenjen izključno izobraževanjem, vendar naj bi bil ta znesek zelo nizek. Poleg tega je bil izražen problem s pomanjkanjem časa za izobraževanja in določljivostjo izobraževanj, kjer vodstvo določi, katera izobraževanja naj bi bila primerna zate.

Že Bell, Kulkarni in Dalton (2003) so poudarili pomen tega, da vodstvo priznava zahtevnost dela, pri čemer trdijo, da organizacijske kulture, ki prepoznavajo poklicno izgorelost, sekundarni travmatični stres in sočutno izgorelost kot običajne odzive pri delu z ljudmi,

pomembno pripomorejo k obvladovanju teh stanj. Takšna priznavanja omogočajo posameznikom, da se počutijo podprte, kar pozitivno vpliva na njihovo počutje in posledično tudi na delovno uspešnost. Na podlagi raziskave diplomskega dela lahko trdim, da na CSD Gorenjska socialnim delavkam zagotavljajo pomoč na tem področju. Večina intervjuvanih socialnih delavk poroča, da vodstvo priznava zahtevnost dela, kar vidijo v spodbujanju pravočasnega odhoda domov, organiziranju izobraževanj, podpori pri druženju in odmorih ter obravnavanju kadrovskih sprememb. Ključna oblika priznavanja pa je, kot ugotavljajo, spodbujanje k odprtemu naslavljanju težav in skrbi zase. Le dve socialni delavki dvomita, da vodstvo resnično razume in priznava zahtevnost dela.

To priznavanje težavnosti dela vpliva tudi na motivacijo in uspešnost zaposlenih. Socialne delavke, vključene v raziskavo, poročajo o zmanjšani motivaciji zaradi preobremenjenosti, izčrpanosti in zniževanju standardov pri izvajanju nalog, kar je posledica minimalne motivacije. Ena izmed delavk celo omeni potrebo po bolniškem nadomestilu. Odgovori socialnih delavk, vključenih v raziskavo, kažejo tudi na nihanje motivacije ter skrbi zase glede na stopnjo obremenjenosti. Posamezne socialne delavke poročajo, da se z izzivi lažje spopadajo zaradi podpore vodstva, medtem ko druge tega, da vodstvo priznava težavnost dela, ne vidijo kot dejavnik, ki prispeva k njihovi skrbi zase. Nekatere poročajo, da motivacijo črpajo iz lastne ljubezni do dela.

Bell, Kulkarni in Dalton (2003, str. 466) podporno organizacijo definirajo kot tisto, ki zaposlenim ne omogoča le, da si vzamejo dopust, ampak tudi ustvarja priložnosti za socialne delavce, da prilagodijo svoje delovne obremenitve in naloge. Prav tako jim omogoča koriščenje bolniškega dopusta, sodelovanje pri nadaljnjem izobraževanju ter jim zagotavlja čas za izvajanje drugih dejavnosti skrbi zase. Scheyett (2021, str. 282) dodaja, da bodo organizacije, ki podpirajo skrb zase, priznale težavnost svojega dela in se izognile sporočilu »tako pač je«. Namesto tega bodo socialni delavci priznani in nagrajeni za pomembno delo, ki ga opravljajo. Organizacijska kultura, ki krepi skrb zase, ne vrednoti preobremenjenosti, prezaposlenosti ne vidi kot znak vrline in spoštuje razmejitve med službo in domom. Spodbuja se tudi medsebojno podporo in skrb, čas za nadzor, pogovore s sodelavci, dogodke in manjše skupnostne rituale. Poleg tega se spodbuja poklicno rast in razvoj s priložnostmi za nadaljnje izobraževanje ter zagotavljanjem informacij o virih, ki podpirajo skrb zase.

Na podlagi rezultatov raziskave lahko trdim, da je CSD Gorenjska podporna organizacija, saj svojim zaposlenim omogoča prilagoditev nalog v primeru preobremenjenosti. Izobraževanja,

tudi na temo skrbi zase, so podprta. Organizacija priznava težavnosti dela, zaposlene spodbuja k pravočasnemu odhodu domov, medsebojni podpori, aktivnim odmorom in izobraževanju. Prostorji so zasnovani tako, da spodbujajo dobro počutje, so dovolj veliki in svetli, zaposleni pa imajo možnost imeti lastno pisarno. Na CSD Gorenjska s tovrstnimi praksami ustvarjajo delovno okolje, ki pozitivno vpliva na dobrobit zaposlenih in omogoča ohranjanje ravnotežja med delom in osebnim življenjem. Intervjuvane socialne delavke, ki CSD Gorenjska ne dojemajo kot podporno organizacijo, izražajo nezadovoljstvo z organizacijskimi oblikami skrbi zase. Poudarjajo predvsem pomanjkanje rednega spremljanja počutja, ki se izvaja šele ob nastanku težav, preveliko individualno odgovornost za skrb zase ter slabo hierarhijo moči.

3. Katere so ovire pri izvajanju individualnih in organizacijskih oblik skrbi zase?

Rakovec in Videmšek (2024, str. 352–353) navajata, da so individualne ovire pri izvajanju skrbi zase predvsem pomanjkanje znanja ali izobrazbe o učinkovitih praksah skrbi zase, omejen dostop do virov informacij in orodij ter prenatrpan urnik ter posledično pomanjkanje časa, kar sem ugotovila tudi sama. Socialne delavke, vključene v raziskavo, so navajale različne ovire pri individualni skrbi zase, a sem prišla do ugotovitve, da zagotovo najbolj prevlada časovna omejitev, saj to izpostavijo vse intervjuvanke. Intervjuvane socialne delavke se pogosto srečujejo s pomanjkanjem časa, kar izpostavijo skoraj vse. Veliko intervjuvanih socialnih delavk ima družine, kar od njih terja veliko časa in energije in si tako težje vzamejo čas zase. Utrujenost in stres na delovnem mestu vplivata na pomanjkanje energije in motivacije za skrb zase. Poleg tega imajo nekatere v popoldanskem času tudi hobije in druge obveznosti. Dolgi delovniki, kratki zimski dnevi, podaljševanje delovnega časa ter dodatne intervencije še dodatno omejujejo čas, ki bi ga lahko posvetile sebi, kar še povečuje težave pri zagotavljanju skrbi zase.

Pomembno se zdi poudariti tudi družbene norme in pričakovanja, s katerimi se srečujejo socialne delavke. Družbene norme in pričakovanja pogosto vplivajo na to, da si ne vzamejo časa zase, saj dajejo prednost produktivnosti in nesebični pomoči drugim pred skrbjo zase. Ravno ta pričakovanja lahko posameznikom otežijo odločitev, da si vzamejo čas zase, saj ves čas čutijo pritisk, da morajo biti nenehno produktivni in razpoložljivi za druge, obenem pa se pojavijo občutki krivde in sramu, ker si vzamejo čas zase. Kot sta izpostavila Rakovec in Videmšek (2024, str. 352–353), sem tudi sama ugotovila, da družbene norme in pričakovanja predstavljajo pomembno oviro pri izvajanju skrbi zase. Ena socialna delavka je kot oviro pri

individualni skrbi zase namreč izpostavila občutek preobremenjenosti zaradi prevelike količine dela. Zaradi te obremenitve ji pogosto ne uspe opraviti vseh nalog, kar v njej sproži občutek krivde, če si vzame čas zase. Dodaja tudi, da družbena pričakovanja negativno vplivajo na njeno skrb zase.

Posamezne intervjuvane socialne delavke izpostavijo tudi specifične osebne ovire, kot so slaba organizacija časa, zaradi česar socialni delavki vedno znova zmanjka časa, in slabe stare navade. Izpostavljen je bil tudi občutek podcenjenosti zaradi nizkega plačila. Po drugi strani pa se socialne delavke, ki imajo izkušnjo izgorelosti, pogosto bolj zavedajo pomena skrbi zase in to postavijo kot prioriteto v svojem življenju. Osebna izkušnja je torej lahko pomemben dejavnik pri oblikovanju strategij za skrb zase, saj posamezniki, ki so doživeli izgorelost, razvijajo večjo občutljivost za lastne potrebe in pogosto oblikujejo učinkovitejše mehanizme za obvladovanje stresa in preprečevanje izčrpanosti.

Ugotovila sem, da se socialne delavke, vključene v raziskavo, različno spopadajo z ovirami in oblikujejo različne strategije za reševanje individualnih ovir. Največ intervjuvanih socialnih delavk se s tem sooča s postavljanjem jasnih meja in vzpostavljanjem ravnovesja med delom in zasebnim življenjem. Nekatere prioritizirajo skrb zase, se odrekajo raznim aktivnostim, vzpostavljajo disciplino, strukturo in red, berejo poučne knjige in krepijo imunski sistem s prehranskimi dodatki. Dve socialni delavki sta izpostavili, da poslušata samo sebe, svoj notranji glas in se ne preobremenjujeta. Vse to kaže na to, da ne obstaja enoten pristop k reševanju težav pri skrbi zase, temveč je odvisno od posameznikovega življenjskega sloga, izkušenj in specifičnih izzivov, s katerimi se sooča. Pomembno je, da imajo socialne delavke možnost razvijati strategije, ki jim omogočajo ohranjanje ravnovesja in skrbi zase.

Čeprav Rakovec in Videmšek (2024, str. 352–353) navajata, da sta pomanjkanje organizacijske podpore in neustrezno okolje za izvajanje skrbi zase glavni oviri v praksi skrbi zase, sem pri svoji raziskavi prišla do drugačnih ugotovitev. Socialne delavke, ki so sodelovale v raziskavi, kot glavni oviri pri organizacijski skrbi zase namreč izpostavijo pomanjkanje denarja in preobremenjenost. Poleg tega so bili omenjeni tudi drugi dejavniki, kot so kadrovske omejitve, zaradi katerih se organizacija sooča s pomanjkanjem zaposlenih. V tem kontekstu nekatere intervjuvane socialne delavke opozarjajo tudi na sistemske ovire, kot so pomanjkanje vključevanja in podpore ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Prav tako so nekatere socialne delavke izpostavile nezadovoljstvo z vodstvom, in sicer nespodbudno vodstvo vidijo kot oviro, hkrati pa menijo, da je vrednotenje dela slabo in vodstvo ne pozna

dela svojih zaposlenih. Tudi Scheyett (2018, str. 282) izpostavlja, da je ključno spremeniti organizacijske kulture, v katerih socialni delavci izvajajo skrb zase. Dodaja, da joga ali katerakoli druga posamezna oblika skrbi zase ne more popolnoma rešiti izzivov socialnih delavcev. Ti se namreč pogosto soočajo z občutkom podcenjenosti, visokimi delovnimi zahtevami, omejeno avtonomijo in nizko stopnjo nadzora (Evans idr., 2006, str. 75). Dve intervjuvanki sta izpostavili, da supervizija ne izpolnjuje njihovih pričakovanj, saj menita, da je neučinkovita in da imata le omejene možnosti za individualno supervizijo.

4. Kakšno vlogo imata intervizija in supervizija pri skrbi zase in pri preprečevanju izčrpanosti in izgorelosti na CSD Gorenjska?

Na podlagi odgovorov sem ugotovila, da supervizija na CSD Gorenjska poteka enkrat mesečno, in sicer imajo socialne delavke deset srečanj na leto, poleti pa supervizije ni. Ena socialna delavka sicer navede, da imajo supervizijo enkrat na dva meseca. Supervizijo je večina intervjuvanih socialnih delavk opisala kot koristno in dodala, da imajo s supervizijo izredno dobre izkušnje. Nekatere menijo, da je supervizija nepogrešljiva. A te izkušnje se razlikujejo od mnenj dveh drugih socialnih delavk, ki poročata o omejenih možnostih za individualno supervizijo in pomanjkanju konkretne podpore za delo v praksi.

V socialnem delu se poudarjajo različni cilji supervizije, kot so vodenje, usmerjanje, opora in pomoč pri razvijanju profesionalnih prijemov, izobraževanje oz. učenje s pomočjo izkušnje in nadzor (Milošević Arnold, Vodeb Bonač, Erzar Metelko in Možina, 1999, str. 3), kar sem ugotovila tudi sama. Socialne delavke, ki so sodelovale v raziskavi, poročajo, da supervizija pripomore k razbremenitvi, sprostitvi in povezovanju. Je pomemben vir podpore, usmerjanja in pridobivanja novega znanja. Supervizija intervjuvankam pomaga osvetliti resničnost situacije in jim predstavlja varen prostor, kjer delijo svoje izkušnje in osebne izzive. Dve socialni delavki izpostavita še možnost individualne supervizije, ki je v stresnih trenutkih bistvena.

Ključni namen supervizije je, da udeleženci iz nje odidejo z več moči, kar ne povečuje le njihovega samospoštovanja, ampak tudi izboljšuje sposobnost obvladovanja izzivov (Videmšek, 2008, str. 212). Vendar le polovica intervjuvank poroča o njeni učinkovitosti, pri čemer ena socialna delavka poudarja, da je učinkovitost supervizije še večja, če je prisotna dobra skupinska dinamika. Poleg tega so intervjuvanke izpostavile, da na superviziji prakso podkrepijo s teorijo, kar poveča njeno učinkovitost. Kljub tem pozitivnim izkušnjam sta dve

socialni delavki izrazili prepričanje, da supervizija ni učinkovito orodje za preprečevanje izčrpanosti in izgorelosti. Menita, da gre predvsem za pomanjkanje konkretne podpore, ki bi lahko pomagala pri vsakodnevnem delu v praksi. To nakazuje, da mnenje glede učinkovitosti supervizije ni vedno enotno in je lahko odvisno od različnih dejavnikov, kot so skupinska dinamika, vloga supervizorja, ustrezen prostor ipd.

Čeprav so Milošević Arnold, Vodeb Bonač, Erzar Metelko in Možina (1999) poudarili, da so za uspešno supervizijo potrebni dovolj časa, primerni prostori ter usposobljeni in motivirani sodelavci, pa se zdi, da izkušnje s supervizijo na CSD Gorenjska od tega nekoliko odstopajo. Na podlagi odgovorov sem ugotovila, da so ravno neustrezen supervizor in prostor ter nemotivirani sodelavci glavne ovire pri superviziji.

Posamezne intervjuvane socialne delavke imajo negativne izkušnje z neustreznostjo supervizorja, in sicer zaradi njegovega zamujanja, nenapovedanih izostankov supervizorke in nezaupanja supervizorju. Ena socialna delavka poudari, da lahko dolgotrajno sodelovanje z zgolj enim supervizorjem predstavlja tudi oviro. Pomembne se zdijo še kompetence in strokovnost supervizorja, ki mora imeti strokovno znanje za vodenje supervizije (Kobolt, 2010, str. 73). Ovire s supervizorjem so po podatkih socialnih delavk reševali z menjavo supervizorja.

Prostor za delo mora biti stalen, brez telefona in obiskovalcev (Milošević Arnold, Vodeb Bonač, Erzar Metelko in Možina, 1999, str. 16). Neprimerni prostori lahko zmanjšajo občutek udobja in povezanosti, kar otežuje odprto komunikacijo. To sta izpostavili tudi dve socialni delavki, ki sta v preteklosti imeli težave z neustreznim prostorom. Supervizije so potekale v prostoru, ki ni bil zvočno izoliran, kar je povzročilo odtekanje informacij.

Potek supervizije je odvisen tudi od motivacije supervizantov, v kakšnih odnosih so med seboj, kakšne imajo izkušnje s sodelovanjem pri delu ter koliko so se pripravljene učiti (Kobolt, 2010, str. 68), kar lahko glede na rezultate potrdim. Intervjuvane socialne delavke namreč pogosto poročajo, da so člani skupine ovira pri procesu. Izpostavljeno je bilo preveliko število članov skupine, kar vodi do nepoznavanja med člani in posledično nezaupanja med člani. Nekateri člani očitno pokažejo neodobravanje supervizije, kar slabša skupinsko dinamiko in ovira proces supervizije. Poleg tega ena izmed socialnih delavk izpostavi, da socialne delavke niso pripravljene biti ranljive pred skupino ter da zaradi preobremenjenosti in dvoma o učinkovitosti supervizije v kriznih trenutkih pogosto primanjkuje motivacije za udeležbo, kar nakazuje, da

lahko preobremenjenost in pomanjkanje zaupanja v supervizijo omejita njen pozitivni učinek na obvladovanje izzivov v delovnem okolju. Ovire s člani skupine v supervizijski skupini rešujejo z naslavljanjem težav in izražanjem težav v manjših skupinah.

Naslednji pogoj za uspešno supervizijo so jasna pravila in supervizijski dogovor (Milošević Arnold, Vodeb Bonač, Erzar Metelko in Možina, 1999, str. 17). V dogovor in pravila je treba vključiti ustvarjanje varnega prostora, kjer se supervizant lahko odkrito pogovarja o svojih izkušnjah. Med vsemi udeleženci v supervizijskem procesu je treba vzpostaviti zaupnost, sicer ne moremo pričakovati odkrite in poglobljene razprave o vprašanjih, ki se nujno dotikajo tudi osebnosti supervizanta (Milošević Arnold, Vodeb Bonač, Erzar Metelko in Možina, 1999, str. 16). Tudi to je po pridobljenih podatkih v praksi pogosto kršeno. Posamezne socialne delavke, ki so sodelovale v raziskavi, poročajo o pomanjkanju občutka varnosti in kršitvah dogovora o molčečnosti, kar skušajo rešiti z opozarjanjem na pomen zaupnosti, ozaveščanjem sodelavcev in ponovnim naslavljanjem težav. V določenih primerih je bila v reševanje vpletena tudi supervizorka.

Čeprav Milošević Arnold (1994, str. 475) supervizijo vidi kot nujen pogoj za kakovostno in strokovno delo v poklicih, katerih cilj je pomoč sočloveku in kjer je odnos do uporabnika bistven, intervjuvanim socialnim delavkam primanjkuje časa za tovrstno podporo in se srečujejo s težavami pri usklajevanju delovnih nalog in udeležbi na superviziji. Kot strategijo za premagovanje te ovire ena socialna delavka opisuje, da se skušajo uskladiti med seboj, da bi bili hkrati prosti. Po drugi strani ena socialna delavka izpostavi željo, da bi bile supervizije pogostejše. Enkrat je izpostavljena tudi zadržanost pri iskanju podpore zaradi stigme pomagajočih poklicev.

Socialne delavke imajo zelo dobre izkušnje z intervizijo, ki jo Hanekamp (1994, str. 503) in Videmšek (2021, str. 5) definirata kot metodo učenja, pri kateri mala skupina kolegov s podobno stopnjo profesionalne usposobljenosti in delovnih izkušenj opravlja supervizijo drug z drugim na osnovi vprašanj, ki se porajajo v njihovem delovnem okolju in je tako namenjena podpori, medsebojnemu učenju in izmenjavi mnenj.

Večina intervjuvank meni, da intervizija učinkovito naslavlja težave in pripomore k boljšemu počutju, le ena socialna delavka meni, da ne pripomore k preprečevanju izčrpanosti. Dve socialni delavki menita, da intervizija predstavlja delno zaščito pred izčrpanostjo. Socialne delavke, ki so sodelovale v raziskavi, intervizijo opišejo kot proces, kjer gre za pomoč in

usmeritev za določen primer, kjer prek pogovora dobijo nasvete, nova znanja in potrditve. Intervizija jim pomaga prepoznavati napredek, predstavlja varen prostor, kjer se socialne delavke razbremenijo in dobijo vpogled z več zornih kotov. Ena socialna delavka izpostavi, da ob deljenju izzivov občuti tudi olajšanje. Tako lahko rečemo, da intervizija dosega svoj namen, saj bi širše cilje intervizije lahko opredelili kot vključevanje delavcev v proces učenja, iskanje lastnih rešitev ob težavah, na katere naletijo pri svojem delu, in učinkovitejše soočanje s stresom (Žorga, 1996, str. 89–90).

Intervizijo je preprosto organizirati v vsakem delovnem okolju, kjer strokovni delavci želijo sproti razčlenjevati vprašanja, ki jih pri delu bremenijo, spoznati možnosti za drugačno ravnanje in dobiti podporo drugih strokovnih delavcev (Milošević Arnold, 2012, str. 43). To je vidno tudi iz odgovorov intervjuvank, saj izpostavijo različne načine izvajanja intervizije. Po njihovih besedah intervizije običajno potekajo v obliki pogovorov s sodelavkami, kadar je to potrebno. Nekatere intervjuvane socialne delavke za izvedbo intervizije skličejo delovni ali oddelčni tim, medtem ko ena socialna delavka poroča o nezaupanju na delovnih timih. Skoraj polovica o svojih izkušnjah poroča na aktivih, ena socialna delavka pa omenja, da intervizije izvajajo v čajni kuhinji. Sicer skoraj vse socialne delavke, ki so sodelovale v raziskavi, občutijo, da vodstvo spodbuja medsebojno podporo in sodelovanje, le dve socialni delavki poročata o pomanjkanju spodbude vodstva k medsebojni podpori. Ena izmed njiju izpostavi samoumevnost medsebojne podpore in sodelovanje, medtem ko druga izmed njiju sicer pravi, da se medsebojna podpora omogoča, a se ne spodbuja. Nekatere so dodale, da intervizija poteka enkrat mesečno.

Prav tako ni zanemarljivo povezovanje z drugimi strokovnjaki, ne zgolj znotraj socialnega dela (Videmšek, 2021, str. 275), kar se še posebej zavedajo nekatere, ki izpostavijo pomembnost izmenjave mnenj in izkušenj s sodelavkami z drugih področij, pa tudi z zunanjimi sodelavci, kar omogoča širšo perspektivo in dodatno podporo pri obravnavi primerov.

Glavna ovira intervizije, ki je bila izpostavljena, je bila časovna omejitev, in sicer pomanjkanje časa in posledično pomanjkanje podpore v nujnih trenutkih. Pomanjkanje časa po besedah ene socialne delavke izhaja iz preobremenjenosti z delom. Zaradi pomanjkanja časa se pojavljajo tudi težave pri usklajevanju. Socialni delavki, ki se intervizije udeležujeta na Skupnosti centrov za socialno delo, poročata, da se intervizije izvajajo prek Zooma, kar je precejšnja ovira, saj

čutita pomanjkanje osebnega stika, poleg tega pa se pojavljajo tehnične ovire. Ena izmed njiju poroča, da ovir ne rešujejo in le upajo na ponovna srečanja v živo.

Tudi pri interviziji je treba biti pozoren na to, da ima vsak član enake možnosti, da v procesu sodeluje v aktivnih vlogah. Komunikacija mora potekati brez vrednotenja in ocenjevanja posameznih članov in njihovega ravnanja. Razviti se morajo odnosi medsebojnega upoštevanja, povezanosti, odkritosti in zdrave kritičnosti (Milošević Arnold, Vodeb Bonač, Erzar Metelko in Možina, 1999, str. 40). Prav tako je za uspešen proces ključno, da se med udeleženci ustvari zaupen odnos. Intervjuvane socialne delavke poročajo o podobnih težavah, kot sem navedla zgoraj, in sicer se srečujejo predvsem z neupoštevanjem nekaterih nasvetov in zavračanjem pomoči drugih članov intervizijske skupine. Poleg tega se občasno pojavljajo tudi trenja v odnosih, zaradi česar pogosto ni zaupanja med člani skupine, kar ena socialna delavka opisuje kot največjo oviro. Navedenih pasti se skupina lahko izogne tako, da upošteva pravila, ki veljajo v interviziji, in s pomočjo posebnih delovnih metod. K temu pripomore tudi redno in sistematično zapisovanje vsega dogajanja na intervizijskih srečanjih (intervizijska poročila). Ključna je tudi vloga intervizorja, ki mora zagotoviti ustrezno vsebino in intervenirati, če razprava zaide v napačno smer (Milošević Arnold, 2007, str. 7). Socialne delavke, ki so sodelovale v raziskavi, o reševanju ovir poročajo nekoliko drugače, in sicer ovire rešujejo tako, da intervizijo izvajajo le z določenimi sodelavci in naslavljanjem težav s pogovorom ter ohranjanjem kolektivnega duha, kar pomeni, da se trudijo vzdrževati povezanost in dobro skupinsko dinamiko. Socialna delavka, ki poroča o nezaupanju na delovnih timih, se z oviro sooča tako, da dileme deli v manjših skupinah ali pa pomoč poišče zunaj CSD-ja.

Ena socialna delavka izpostavi prostorsko oviro, saj imajo težave z zasedenostjo pisarn in sejnih sob, kar otežuje izvedbo intervizij. Po drugi strani ena socialna delavka izpostavi, da na interviziji ne zaznava nobenih ovir.

Lahko se zgodi tudi, da člane skupine »zanese« in se lotevajo aktualnih organizacijskih, tehničnih, pravnih, ekonomskih in drugih problemov, povezanih z delom, in celo opravljanja, torej nekonstruktivnega kritiziranja sodelavcev in nadrejenih, čemur intervizija prav gotovo ni namenjena (Milošević Arnold, 2007, str. 4). V nasprotju s tem ena socialna delavka poudari, da nimajo težav s tem, da bi teme šle izven okvirov, saj vedno ostanejo osredotočeni na vprašanja, ki so povezana z delom in podporo sodelavcem.

5. Kateri dejavniki najbolj prispevajo k izčrpanosti in izgorelosti socialnih delavcev na Centru za socialno delo Gorenjska?

Vse intervjuvane socialne delavke so se že kdaj srečevale z občutki izčrpanosti, razen ena, ki je šele na začetku kariere. Največ intervjuvanih socialnih delavk se z občutki izčrpanosti srečuje občasno. Nekatere poročajo o tedenskih občutkih izčrpanosti, medtem ko druge o vsakodnevnih občutkih. Ena socialna delavka omenja, da ima intervale izčrpanosti, ki se v določenih mesecih povečajo. Trenutno se srečuje z zelo pogostimi občutki izčrpanosti. Dve socialni delavki sta poročali tudi o izkušnji izgorelosti, iz katere sta se po svojih besedah največ naučili, saj sta spoznali, kako pomembno je sprotno reševanje težav.

Dejavniki tveganja za razvoj izčrpanosti in izgorelosti v socialnem delu so kompleksni in večplastni. Socialne delavke, ki so sodelovale v raziskavi, so navedle veliko različnih vzrokov, zagotovo pa je prevladovala preobremenjenost in prevelika količina dela, kar Alarcon (2011) v Bell, Kulkarni in Dalton (2013, str. 117) uvršča med organizacijske dejavnike. Poleg tega se vse pogosteje pojavljajo težave zaradi pomanjkanja zaposlenih, kar vodi prav do večjega obsega dela za preostale zaposlene. Prav tako Alarcon (2011) v Bell, Kulkarni in Dalton (2013, str. 117) med organizacijske dejavnike uvršča zmanjšano prilagodljivost, kar se odraža v večji nameri po menjavi zaposlitve, nizkem zadovoljstvu pri delu in šibki organizacijski predanosti. Težavo nenehne fluktuacije izpostavi tudi ena socialna delavka, kar po njenih besedah še povečuje obremenitev preostalih socialnih delavk, saj je nenehno grajenje odnosov in učenje novih zaposlenih lahko zelo naporno. Newell in MacNeil (2010, str. 59) dodajata, da je pomemben dejavnik pomanjkanje podpore sodelavcev in vodstva. Glede na ugotovitve se temu pridružujem, saj ena socialna delavka poudarja, da sta neustrezno sodelovanje in slaba komunikacija z vodstvom dejavnika, ki vplivata na njeno počutje in povečujeta stres.

Eden ključnih dejavnikov je odsotnost in nestabilnost skrbi zase, kar je tesno povezano s tveganjem za razvoj izgorelosti in sočutne izčrpanosti ter nižjimi stopnjami zadovoljstva. Obstaja torej močna povezava med strategijami skrbi zase in izgorelostjo ter izčrpanostjo (Alkema, Linton in Davies, 2008, str. 101). To sem na podlagi odgovorov ugotovila tudi sama, saj ena socialna delavka poroča o slabi skrbi zase, zaradi katere občuti izčrpanost.

Velik del predstavlja tudi pomanjkanje pogovora in podpore ter pomanjkanje časa za intervizijo, saj intervjuvane socialne delavke zaradi preobremenitve pogosto nimajo dovolj časa

za iskanje pomoči, ki bi jim omogočila lažje soočanje s težavami. Pomanjkanje pravne podpore in iskanje pomoči za uporabnike pri drugih sta prav tako dejavnika, ki povečujeta stres in obremenitev socialnih delavk, saj se pogosto znajdejo v situacijah, kjer sta dodatna pomoč ali pravna podpora potrebni takoj, a nista vedno na voljo.

Delo v poklicih, kjer je čustvena angažiranost socialnega delavca ključnega pomena, je bolj izpostavljeno tveganju za razvoj izgorelosti in predstavlja dejavnik za razvoj izčrpanosti in izgorelosti (Newell in MacNeil, 2010, str. 59). To opažam tudi sama, saj sta bila kot vzroka navedena tudi psihična teža poklica in zahtevnost ohranjanja ravnotežja med delom in družinskim življenjem.

Na individualni ravni so glavni dejavniki izgorelosti tisti, za katere je največkrat odgovoren posameznik sam, in sicer so to konfliktni odnosi s sodelavci, osebne značilnosti ter načini obvladovanja stresa (Newell in MacNeil, 2010, str. 59).

Socialne delavke, ki so sodelovale v raziskavi, poročajo o nekoliko drugačnih individualnih dejavnikih, in sicer o težkem začetku dneva, ki socialno delavko dodatno obremeni, saj so ponedeljki zaradi prostega konca tedna zanje pogosto najzahtevnejši. Omenjajo tudi vpliv starosti na izčrpanost, saj se z leti lahko pojavljata večji fizična in psihična utrujenost, kar povečuje občutek izčrpanosti ter izzive ohranjanja profesionalnega ravnanja v socialnem delu, notranjo potrebo po dokazovanju in nenazadnje tudi neustrezno postavljanje meja med delom in zasebnim življenjem, kar lahko vodi v povečano obremenitev in občutke izčrpanosti.

Skoraj vse intervjuvane socialne delavke se strinjajo, da je odgovornost za izgorelost deljena tako med organizacijo kot posameznikom. Dve socialni delavki menita, da je odgovornost v celoti na posamezniku. Tiste, ki menijo, da je odgovornost deljena, trdijo, da ima organizacija dolžnost razbremeniti zaposlene, okrepiti kader, zaposlene spodbujati k skrbi zase in ustvariti primerno delovno okolje ter dobre pogoje za delo. Po njihovem mnenju je odgovornost posameznika, da si postavlja meje med delom in zasebnim življenjem, se udeležuje supervizije in izraža svoja občutja. Socialni delavki, ki menita, da je vsa odgovornost na posamezniku, pa poudarjata, da čeprav te organizacija lahko podpre, je na koncu vse odvisno od posameznika, čigar naloga je, da spremlja svoje počutje, skrbi zase in postavlja jasne meje. Tudi sama menim, da je odgovornost za izgorelost deljena. Strinjam se z intervjuvanimi socialnimi delavkami, ki poudarjajo, da mora posameznik sam postavljati meje med delom in zasebnim življenjem ter

uporabljati različne tehnike skrbi zase. Hkrati pa je odgovornost organizacije, da zagotovi ustrezno delovno okolje, spodbuja medsebojno povezovanje, omogoča supervizijo. Prav tako organizacija s spodbujanjem zaposlenih k razumevanju zasebnega in družinskega življenja, upoštevanjem njihovega prostega časa ter njihovih potreb prispeva k njihovi skrbi zase.

Tako lahko svoje ugotovitve povzamem, da kombinacija neustrezne individualne skrbi zase, pomanjkanja časa, neustreznega postavljanja meja, teže poklica in različnih organizacijskih dejavnikov, kot so slaba organizacijska kultura, preobremenjenost strokovnih delavcev, pomanjkanje zaposlenih, nenehna fluktuacija zaposlenih, pomanjkanje podpore vodstva, povečujejo tveganje za razvoj sočutne izčrpanosti in izgorelosti.

6 SKLEPI

Na podlagi izvedene raziskave opredeljujem naslednje sklepe:

- Med najpogostejše individualne tehnike skrbi zase socialne delavke, ki so bile vključene v raziskavo, uvrstijo fizično aktivnost (hoja, joga, telovadba, tek, ples, zadostna količina spanca, zdrava prehrana), psihološko in duhovno prakso skrbi zase (branje knjig, druženje s prijatelji ter različne vrste meditacije) ter poklicno skrb zase (ohranjanje ravnovesja med delom in zasebnim življenjem).
- Glavni obliki organizacijske oblike skrbi zase pri preprečevanju izčrpanosti in izgorelosti sodelujoče v raziskavi vidijo v superviziji in interviziji.
- Na CSD Gorenjska organizacijska skrb za zaposlene vključuje tudi različne oblike podpore, med katerimi so aktivni, oddelčni timi, športne dejavnosti (pohodi, izleti, kratka telovadba na delovnem mestu), družabni dogodki (pikniki, novoletne večerje, decembrske aktivnosti) ter projekt Zdravje pri delu.
- Po mnenju socialnih delavk, vključenih v raziskavo, delovno okolje pomembno vpliva na njihovo počutje.
- Dobri odnosi med zaposlenimi, pozitivno vzdušje znotraj kolektiva in medsebojna podpora so ključni dejavniki za dobro počutje socialnih delavk na CSD Gorenjska.
- Nekatere socialne delavke, vključene v raziskavo, poročajo o zelo dobri podpori vodstva, medtem ko druge opozarjajo na potrebo po individualni odgovornosti za skrb zase in pomanjkanje spodbudnega okolja, saj menijo, da organizacija tega ne zagotavlja v zadostni meri.
- Na CSD Gorenjska vodstvo počutja ne spremlja redno, ampak šele ob nastali težavi.
- Na CSD Gorenjska se počutje preverja predvsem prek letnih anket in znotraj kolektiva.
- Prostor na CSD Gorenjska spodbujajo dobro počutje zaposlenih. Zaposlenim zagotavljajo lastno pisarno, urejeno čajno kuhinjo kot prostor sprostitve in spodbujajoče verze na stenah.
- Na CSD Gorenjska spodbujajo kulturo skrbi zase, in sicer s pravično razporeditvijo nalog in možnostjo prerazporeditve dela po pogovoru z vodstvom.
- Izobraževanje je na CSD Gorenjska močno podprto z dobro ponudbo, ki vključuje tudi teme skrbi zase. Omejitve pri izobraževanju predstavljajo nizek finančni okvir za izobraževanja, pomanjkanje časa in dejstvo, da izobraževanja določa vodstvo.

- Vodstvo CSD Gorenjska priznava zahtevnost njihovega dela, kar se kaže v spodbujanju k pravočasnemu odhoda domov, organiziranju izobraževanj, spodbujanju druženja in odmorov, naslavljanju problema kadrovskih menjav ter spodbujanju k naslavljanju težav in skrbi zase.
- Največja ovira pri individualni skrbi glede na izvedeno raziskavo je časovna omejitev – pomanjkanje časa zaradi družinskih obveznosti, dolgih delavnikov, kratkih zimskih dni in drugih obveznosti.
- Socialne delavke, ki so bile vključene v raziskavo in ki imajo izkušnjo izgorelosti, se bolj zavedajo pomena skrbi zase in to postavijo kot prioriteto v življenju.
- Najpogosteje se socialne delavke z individualnimi ovirami skrbi zase soočajo pri vzpostavljanju ravnovesja med delom in zasebnim življenjem, prioritiziranju skrbi zase, odrekanju raznim aktivnostim in vzpostavljanju strukture.
- Glavni oviri pri organizacijski skrbi zase sta pomanjkanje denarja in preobremenjenost. Pojavljajo se tudi drugi dejavniki, kot so kadrovske omejitve in sistemske ovire (pomanjkanje vključevanja in podpore ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti) ter nespodbudno vodenje (slabo vrednotenje in nepoznavanje dela s strani vodstva).
- Supervizija na CSD Gorenjska poteka enkrat mesečno (deset srečanj na leto, poleti supervizije ni) in je za večino socialnih delavk nepogrešljiva in koristna, saj omogoča varen prostor za razbremenitev, sprostitev in povezovanje ter prispeva k boljšemu počutju zaposlenih.
- Najpogostejše ovire pri superviziji so neustrezen supervizor in prostor ter sodelavci, ki nimajo motivacije za sodelovanje. Ovire pri superviziji najpogosteje rešujejo z naslavljanjem težav, ki se pojavijo v skupini, obnovitvijo supervizijskega dogovora, vključitvijo supervizorja v reševanje težav in menjavo supervizorja.
- Skoraj vse socialne delavke, vključene v raziskavo, občutijo, da vodstvo spodbuja medsebojno podporo in sodelovanje.
- Na CSD Gorenjska intervizija učinkovito naslavlja izzive in prispeva k boljšemu počutju socialnih delavk. Sodelujoče v raziskavi jo opisujejo kot proces, v katerem prek pogovora pridobijo pomoč, usmeritve, nasvete, nova znanja in potrditve za določen primer. Intervizija jim pomaga prepoznavati napredek ter omogoča varen prostor za razbremenitev in vpogled z več zornih kotov. Najpogosteje poteka v obliki pogovora s sodelavko, pogosto pa tudi na aktivih.

- Glavna ovira intervizije, ki je bila izpostavljena, je časovna omejitev, in sicer pomanjkanje časa in posledično pomanjkanje podpore sodelavcev v nujnih trenutkih ter neustreznost članov intervizijske skupine.
- Najpogostejše strategije za reševanje ovir pri interviziji so izvajanje intervizije le z določenimi sodelavci, iskanje pomoči zunaj CSD-ja ter pogovor znotraj intervizijske skupine, kjer naslavlja nastale težave.
- Vse socialne delavke, ki so sodelovale v raziskavi, so se že kdaj srečale z občutki izčrpanosti.
- Socialne delavke, vključene v raziskavo, v večini poročajo o občasnih občutkih izčrpanosti, nekatere pa poročajo o tedenskih ali vsakodnevnih občutkih izčrpanosti.
- Prevladujoči vzroki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti so pri socialnih delavkah, ki so bile vključene v raziskavo, preobremenjenost, pomanjkanje časa, ohranjanje ravnotežja med delom in družinskim življenjem ter teža poklica.
- Večina socialnih delavk meni, da je odgovornost za izgorelost deljena tako med organizacijo kot posameznika.
- Za ustvarjanje spodbudnega delovnega okolja je ključna vloga organizacije, ki naj zagotavlja podporo, možnosti za razbremenitev ter spodbuja skrb zase in ustrezne delovne pogoje. Hkrati pa je odgovornost posameznika, da postavi meje med delom in zasebnim življenjem ter skrbi za svoje dobro počutje.

7 PREDLOGI

Vsebinski predlogi:

- Predlagam, da vodstvo CSD Gorenjska bolj redno spremlja počutja zaposlenih, ne zgolj prek letnih anket. Vodstvo bi lahko organiziralo redne (mesečne) pogovore z zaposlenimi, kjer bi naslovili predvsem počutje in druge izzive zaposlenih. S tem bi vodstvo dobilo večji vpogled v počutje zaposlenih in bi lažje razporejalo delo glede na želje, sposobnosti in počutje zaposlenih. Poleg tega bi lahko zgoraj opisani pristop pripomogel k večji povezanosti med vodstvom in zaposlenimi ter ustvaril okolje, kjer bi se zaposleni počutili slišani, cenjeni in varni. Če bi se zaposleni zavedali, da je njihovo počutje resnično pomembno in da imajo možnost odprte komunikacije, bi se lahko povečala tudi njihova motivacija in pripadnost delu.
- Predlagam, da se ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti bolj vključi v delovanje centrov za socialno delo in s tem prisluhne potrebam zaposlenih. Na podlagi rezultatov raziskave menim, da se mora na centrih za socialno delo z novimi zaposlitvami povečati število strokovnih delavcev. Strokovni delavci so preobremenjeni, primanjkuje jim časa za skrb zase, izobraževanja, intervizije in supervizije, poleg tega pa je delo samo po sebi psihično naporno, kar še dodatno povečuje tveganje za občutke izčrpanosti in izgorelost.
- Predlagam, da se uvedejo redne individualne supervizije, kjer bi lahko strokovni delavci pomoč dobili takoj, ko bi jo potrebovali. S tem bi strokovnim delavcem ponudili dodatno oporo, kar je zagotovo organizacijska oblika skrbi zase, ki bi lahko močno pripomogla k preprečevanju izčrpanosti in izgorelosti. Prav tako bi s tem rešili oviro, ki jo socialne delavke izpostavljajo, in sicer težave z usklajevanjem časa za izvajanje supervizije.
- Predlagam, da vodstvo CSD Gorenjska in supervizorji redno spremljajo učinkovitost supervizije med člani supervizijske skupine. To lahko izvajajo s pomočjo anket, evalvacijskih srečanj ali individualnih pogovorov, kar bi omogočilo pravočasno prepoznavanje morebitnih ovir in izboljšanje procesa.
- Ker socialne delavke izražajo potrebo po interviziji, a se hkrati soočajo s pomanjkanjem časa zanjo, predlagam, da CSD Gorenjska za vsako področje dela uvede fiksni in redni termin za njeno izvedbo.

Predlogi za nadaljnje raziskovanje:

- Zanimivo bi bilo primerjati zadovoljstvo socialnih delavk s supervizijo na različnih področjih ter oceniti njeno učinkovitost v povezavi z njihovim delovnim okoljem.
- Zanimivo bi bilo intervjuvati vodstvo različnih centrov za socialno delo in raziskati njihov pogled na organizacijsko skrb za zaposlene. Zbrane ugotovitve bi nato primerjali in jih delili med centri, kar bi omogočilo izmenjavo dobrih praks ter spodbudilo medsebojno podporo in izboljšave.
- V nadaljevanju predlagam tudi raziskovanje vpliva preteklih izkušenj izgorelosti na dojemanje in realizirane skrbi zase.

8 UPORABLJENA LITERATURA

- Anleu-Hernández, C. M., & Puig-Cruells, C. (2022). Teaching about selfcare to social work students. A necessary action. *Social Work Education*, 43(3), 804-819. Pridobljeno 19. 10. 2024 s <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02615479.2022.2146086>
- Alkema, K., Linton, J.M., & Davies, R. (2008). A Study of the Relationship Between Self-Care, Compassion Satisfaction, Compassion Fatigue, and Burnout Among Hospice Professionals. *Journal of Social Work in End-Of-Life & Palliative Care*, 4(2), 101–119. Pridobljeno 29. 11. 2024 s https://www.researchgate.net/publication/23555856_A_Study_of_the_Relationship_Between_Self-Care_Compassion_Satisfaction_Compassion_Fatigue_and_Burnout_Among_Hospice_Professionals
- Awa, W. L., Plaumann, M., & Walter, U. (2010). Burnout prevention: A review of intervention programs. *Patient Education and Counseling*, 78(2), 184–190. Pridobljeno 15. 10. 2024 s <https://www-sciencedirect-com.nukweb.nuk.uni-lj.si/science/article/pii/S0738399109001621?via%3Dihub>
- Bell, H., Kulkarni, S., & Dalton, L. (2003). Organizational revention of vicarious trauma. *The Journal of Contemporary Human Service*, 84(4), 463–470. Pridobljeno 22. 10. 2024 s https://www.researchgate.net/publication/276455324_Organizational_Prevention_of_Vicarious_Trauma
- Bell, H., Kulkarni, S., & Hartman, J.L. (2013). Exploring Individual and Organizational Factors Contributing to Compassion Satisfaction, Secondary Traumatic Stress, and Burnout in Domestic Violence Service Providers. *Journal of the Society for Social Work and Research*, 4(2), 114–130. Pridobljeno 23. 10. 2024 s https://www.researchgate.net/publication/270220027_Exploring_Individual_and_Organizational_Factors_Contributing_to_Compassion_Satisfaction_Secondary_Traumatic_Stress_and_Burnout_in_Domestic_Violence_Service_Providers
- Bloomquist, K., Wood, L., Trainor K., & Kim, H. (2015). Self-care and Professional Quality of Life: Predictive Factors among MSW Practitioners. *Social Work*, 16(2), 292–311. Pridobljeno 5. 10. 2024 s https://www.researchgate.net/publication/293800196_Self-

care and Professional Quality of Life Predictive Factors among MSW Practitioners

- Brown, M.E. (2020). Hazards of our helping professions: A practical self-care model for community practice. *Social work*, 65(1), 38–44. Pridobljeno 19. 11. 2024 s <https://academic.oup.com/sw/article-abstract/65/1/38/5673358?redirectedFrom=fulltext#no-access-message>
- Bourassa, D. B. (2009). Compassion Fatigue and the Adult Protective Services Social Worker. *Journal of Gerontological Social Work*, 52(3), 215–229. Pridobljeno 19. 10. 2024 s <https://doi.org/10.1080/01634370802609296>
- Bostič-Pavlovič, J., & Koblar, O. (1997). *Zadovoljna, celovito urejena medicinska sestra - kakovostna zdravstvena nega*. Pridobljeno 31. 10. 2024 s <https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-WZPSMMRD>
- Butler, L. D., Mercer, K. A., McClain-Meeder, K., Horne, D. M., & Dudley, M. (2019). Six domains of self-care: Attending to the whole person. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 29(1), 107–124. Pridobljeno 31. 10. 2024 s <https://doi.org/10.1080/10911359.2018.1482483>
- Cox, K., & Steiner, S. (2013). Preserving commitment to social work service through the prevention of vicarious trauma. *Journal of social work values and ethnics*, 10(1), 52–61. Pridobljeno 22. 10. 2024 s <https://research.ebsco.com.nukweb.nuk.uni-lj.si/c/vw7ceg/viewer/pdf/3zop3vhywv?route=details>
- Cocker, F., & Joss, N. (2016). Compassion Fatigue among Healthcare, Emergency and Community Service Workers: A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(6), 1–18. Pridobljeno 30. 10. 2024 s <https://www.mdpi.com/1660-4601/13/6/618>
- Cuartero, M. E., & Campos-Vidal, J. F. (2018). Self-care behaviours and their relationship with Satisfaction and Compassion Fatigue levels among social workers. *Social Work in Health Care*, 58(3), 274–290. Pridobljeno 5. 10. 2024 s <https://doi.org/10.1080/00981389.2018.1558164>
- Černigoj Sadar N. (2002). Stres na delovnem mestu. *Teorija in praksa*, 39(1), 81–102. Pridobljeno 17. 10. 2024 s <http://dk.fdv.uni-lj.si/tip/tip20021CernigojSadar.PDF>
- Erčulj, S. (2020). *Skrb zase med študentki in praktiki socialne pedagogike in socialnega dela* (Magistrsko delo). Pridobljeno 12. 10. 2024 s http://pefprints.pef.uni-lj.si/6470/1/Magistrsko_delo_Sandra_Erculj.pdf

- Evans, S., Huxley, P., Gately, C., Webber, M., Mears, A., Pajak, S., Medina, J., Kendall, T., & Katona, C. (2006). Mental health, burnout and job satisfaction among mental health social workers in England and Wales. *The British journal of psychiatry*, 188(1), 75-80. Pridobljeno 1. 12. 2024 s https://www.researchgate.net/publication/7383432_Mental_health_burnout_and_job_satisfaction_among_mental_health_social_workers_in_England_and_Wales
- Figley, C. R. (1995). *Compassion fatigue: Coping with secondary traumatic stress disorder*. Pridobljeno 21. 11. 2024 s https://www.researchgate.net/profile/Charles-Figley/publication/326273881_COMPASSION_FATIGUE_Coping_with_Secondary_Traumatic_Stress_Disorder_in_Those_Who_Treat_the_Traumatized_NY_Brunne_rRoutledge/links/5b43aef8458515f71cb88350/COMPASSION-FATIGUE-Coping-with-Secondary-Traumatic-Stress-Disorder-in-Those-Who-Treat-the-Traumatized-NY-Brunner-Routledge.pdf
- Figley, C. R. (2002). *Treating compassion fatigue*. Pridobljeno 21. 11. 2024 s https://www.researchgate.net/publication/325455335_Treating_Compassion_Fatigue_NY_Routledge/citations
- Forster, D. (2009). *Rethinking compassion fatigue as moral stress*. Pridobljeno 2. 12. 2024 s https://irp.cdn-website.com/c0d44f22/files/uploaded/JEMH_Vol4_No1_Rethinking_Compassion_Fatigue_as_Moral_Stress_apr_09-final.pdf
- Freudenberger, H. J. (1974). Stuff burn-out. *Journal of Social Issue*, 30(1), 159–165. Pridobljeno 10. 1. 2025 s <https://sci-hub.se/downloads/2019-01-19/9c/freudenberger1974.pdf>
- Glišovič Meglič, D. (2004). Modeli supervizije: vodenje in dinamika supervizijskih skupin na slovenskih centrih za socialno delo. *Socialno delo*, 43(5/6), 265–276. Pridobljeno 20. 10. 2024 s <https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-6W2LFHXI>
- Gril, A., & Šeme, M. (2021). Vloga socialnega dela v izrednih razmerah. *Socialno delo*, 60(3), 201–218. Pridobljeno 11. 5. 2024 s <https://www.dlib.si/stream/URN:NBN:SI:DOC-T4HGHYEU/3416e6ae-5c37-4104-9752-2630c52def0a/PDF>
- Hanekamp, H. (1994). Intervizija. *Revija socialno delo*, 33(14), 503–505. Pridobljeno 27. 10. 2024 s <https://www.revija->

[socialnodelo.si/mma/Socialno_URN_NBN_SI_DOC-
QRUGMPXX.pdf/2019102917114337/](https://socialnodelo.si/mma/Socialno_URN_NBN_SI_DOC-
QRUGMPXX.pdf/2019102917114337/)

- Harr, C., & Moore, B. (2011). Compassion Fatigue Among Social Work Students in Field Placements. *Journal of Teaching in Social Work*, 31(3), 350–363. Pridobljeno 12. 10. 2024 s <https://doi-org.nukweb.nuk.uni-lj.si/10.1080/08841233.2011.580262>
- Harr, C. (2013). Promoting workplace health by diminishing the negative impact of compassion fatigue and increasing compassion satisfaction. *Social Work and Christianity*, 40(1), 71–88. Pridobljeno 21. 10. 2024 s <https://research-ebSCO-com.nukweb.nuk.uni-lj.si/c/vw7ceg/viewer/pdf/anbf6efnkv?route=details>
- Kobolt, A. (2010). *Supervizija in koučing*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta.
- Kodeks etike Mednarodnega združenja socialnih delavk (b. d.). Code of ethics. Pridobljeno 10. 1. 2025 s <https://www.socialworkers.org/About/Ethics/Code-of-Ethics/Code-of-Ethics-English%20National>
- Kodeks etike socialnih delavk in delavcev (b. d.). Pridobljeno 10. 1. 2025 s https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.fsd.uni-lj.si/mma/kodeks_etike_socialnih_delavk_in_socialnih_delavcev_slovenijedocx/2024100410015352/&ved=2ahUKEwin0teW1-uKAxWDQVUIHcY-HQUQFnoECBsQAQ&usg=AOvVaw2mHPiPISAJHX7s3HqZ24K4
- Kulkarni, S., Bell, H., & Hartman, J.L. (2013). Exploring Individual and Organizational Factors Contributing to Compassion Satisfaction, Secondary Traumatic Stress, and Burnout in Domestic Violence Service Providers. *Journal of the Society for Social Work and Research*, 4(2), 114–130. Pridobljeno 1. 12. 2024 s https://www.researchgate.net/publication/270220027_Exploring_Individual_and_Organizational_Factors_Contributing_to_Compassion_Satisfaction_Secondary_Traumatic_Stress_and_Burnout_in_Domestic_Violence_Service_Providers
- Lee, J. J., & Miller, S. E. (2013). A Self-Care Framework for Social Workers: Building a Strong Foundation for Practice. *Families in Society*, 94(2), 96–103. Pridobljeno 19. 11. 2024 s <https://journals-sagepub-com.nukweb.nuk.uni-lj.si/doi/epdf/10.1606/1044-3894.4289>
- Lloyd C., King, R., & Chenoweth, L. (2002). Social work, stress and burnout: A review. *Journal of Mental Health*, 11(3), 255–265. Pridobljeno 15. 10. 2024 s <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10987033/>

- Lewis, M., & King, D. (2019). Teaching self-care: The utilization of self-care in social work practicum to prevent compassion fatigue, burnout, and vicarious trauma. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 29(1), 96–106. Pridobljeno 19. 10. 2024 s https://www.researchgate.net/publication/330235485_Teaching_self-care_The_utilization_of_self-care_in_social_work_practicum_to_prevent_compassion_fatigue_burnout_and_vicarious_trauma
- Mesec, B. (2009). *Metodologija raziskovanja v socialnem delu 1: Načrtovanje raziskave*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
- Mesec, B. (2023). *Kvalitativno raziskovanje v teoriji in praksi*. Ljubljana: Inštitut za razvojne in strateške analize.
- Middleton, J. (2015). *Addressing secondary trauma and compassion fatigue in work with older veterans: An ethical imperative*. Pridobljeno 28. 11. 2024 s https://www.researchgate.net/publication/285577761_Addresssing_Secondary_Trauma_and_Compassion_Fatigue_in_Work_with_Older_Veterans_An_Ethical_Imperative
- Milošević Arnold, V. (1994). Supervizija - metoda za profesionalce. *Socialno delo*, 33(6), 475–487. Pridobljeno 21. 10. 2024 s <https://www.dlib.si/stream/URN:NBN:SI:DOC-78FPJOG/2828c39e-1bbc-4f44-b372-de55f6255a33/PDF>
- Milošević Arnold, V., Vodeb Bonač, M., Erzar Metelko, D., & Možina, M. (1999). *Supervizija - znanje za ravnanje: priročnik za supervizijo kot proces učenja za strokovno ravnanje in osebni razvoj*. Ljubljana: Socialna zbornica Slovenije.
- Milošević Arnold. (2012). Intervizija kot prostor za refleksijo učiteljev. *Šolsko svetovalno delo*, 16(1/2), 41–50. Pridobljeno 31. 10. 2024 s <https://www.dlib.si/stream/URN:NBN:SI:DOC-RG154AZS/75ff1d08-71ba-4106-b121-cd86954ed5d7/PDF>
- Milošević Arnold, V. (2007). *Priročnik za intervizijo v socialnem delu*. Pridobljeno 20. 10. 2024 s https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.fsd.uni-lj.si/mma/prirocnik_za_intervizijo/2009120309191471/&ved=2ahUKEwiltPbQ7IyGAxWv8rsIHSa3DTUQFnoECBQQAQ&usg=AOvVaw1R6JqF1zvpcmgjWJmVjroX

- Mirick, R. G. (2022). Teaching Note—Self-Care in Social Work Education: An Experiential Learning Exercise. *Journal of Social Work Education*, 59(4), 1281–1286. Pridobljeno 19. 10. 2024 s
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10437797.2022.2119051>
- Nelson-Gardell, D., & Harris, D. (2003). Childhood Abuse History, Secondary Traumatic Stress, and Child Welfare Workers. *Child Welfare*, 82(1), 5–26. Pridobljeno 2. 12. 2024 s
https://www.jstor.org/stable/pdf/45390105.pdf?refreqid=fastly-default%3A43e4d44664b9d0bcea493fb67137d46c&ab_segments=&initiator=&acceptTC=1
- Newell, J., M., & MacNeil, G., A. (2010). Professional burnout, vicarious trauma, secondary traumatic stress, and compassion fatigue: A review of theoretical terms, risk factors, and preventive methods for clinicians and researchers. *Best Practices in Mental Health: An International Journal*, 6(2), 57–68. Pridobljeno 20. 10. 2024 s
<https://research-ebSCO-com.nukweb.nuk.uni-lj.si/c/vw7ceg/viewer/pdf/3kw3zc3egj?route=details>
- Newell, J.M., & Nelson-Gardell, D. (2014). A Competency-Based Approach to Teaching Professional Self-Care: An Ethical. *Journal of Social Work Education*, 50(3), 427–439. Pridobljeno 20. 11. 2024 s <https://www.jstor.org/stable/43305347>
- Oxford Living Dictionary. (2024). *Selfcare*. Pridobljeno 19. 11. 2024 s
<https://www.oed.com/search/dictionary/?scope=Entries&q=selfcare>
- Pines, A., & Maslach, C. (1978). Characteristics of staff burnout in mental health settings. *Hospital & Community Psychiatry*, 29(4), 233–237. Pridobljeno 10. 1. 2025 s
https://www.researchgate.net/publication/22510052_Characteristics_of_Staff_Burn-Out_in_Mental_Health_Settings
- Rakovec, P., & Videmšek, P. (2024). Self-care among Slovenian social workers: understanding and barriers to self-care. *Journal of Social Work Practice*, 38(3), 349–362. Pridobljeno 31. 10. 2024 s <https://doi-org.nukweb.nuk.uni-lj.si/10.1080/02650533.2024.2362662>
- Scheyett, A. (2021). The Responsibility of Self-Care in Social Work. *Social Work*, 66 (4), 281–283. Pridobljeno 5. 10. 2024 s <https://academic.oup.com/sw/article-abstract/66/4/281/6354886?redirectedFrom=PDF>

- Stamm, B.H. (2010). *The Concise ProQOL Manual: The concise manual for the Professional Quality of Life Scale, 2nd Edition*. Pridobljeno 2. 12. 2024 s https://www.researchgate.net/publication/340033923_The_Concise_ProQOL_Manual_The_concise_manual_for_the_Professional_Quality_of_Life_Scale_2_nd_Edition
- Van Hook, M.,P., & Rothenberg, M. (2009). Quality of life and compassion Satisfaction/Fatigue and burnout in child welfare workers: A study of the child welfare workers in community based care organizations in central florida. *Social Work and Christianity*, 36(1), 36–54. Pridobljeno 31. 10. 2024 s <http://nukweb.nuk.uni-lj.si/login?url=https://www.proquest.com/scholarly-journals/quality-life-compassion-satisfaction-fatigue/docview/230161615/se-2>
- Videmšek, P. (2008). Krepitev moči kot temeljno orodje socialnega dela. *Socialno delo*, 47(3/6), 209–217. Pridobljeno 21. 10. 2024 s <https://www.dlib.si/stream/URN:NBN:SI:DOC-1BXBCRWU/032065cd-b4f7-4b30-8de3-27f2d9051ef6/PDF>
- Videmšek, P. (2019). Umeščanje refleksije o strokovnih izkušnjah s pozitivnimi izidi v supervizijski proces. *Socialno delo*, 59(2/3), 177–196. Pridobljeno 20. 10. 2024 s <https://research-ebSCO-com.nukweb.nuk.uni-lj.si/c/vw7ceg/viewer/pdf/hx6yhiol5f>
- Videmšek, P. (2020). Usposabljanje za supervizorje/supervizorke v socialnem varstvu. *Socialno delo*, 59(1), 99–101. Pridobljeno 20. 10. 2024 s <https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:doc-SMMQ7WGF>
- Videmšek, P. (2020). Razvoj supervizije na področju socialnega varstva in uvajanje izobraževanja za supervizorke. *Socialno delo*, 59(4), 235–253. Pridobljeno 21. 10. 2024 s <https://www.dlib.si/stream/URN:NBN:SI:DOC-JMJU7E0U/c42a91f5-706f-4e3d-9586-a657b99cf8ed/PDF>
- Videmšek, P. (2021). *Supervizija v socialnem delu: Učenje na podlagi dobrih izkušenj*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
- Videmšek, P., & Rakovec, P. (2024). Skrbimo za druge, kaj pa zase? Skrb za poklicni razvoj in preprečevanje izčrpanosti zaradi sočutja. *Journal of Social Work Practice*, 63(3), 155–173. Pridobljeno 10. 1. 2025 s https://www.revija-socialnodelo.si/mma/Socialno_delo_2024_3_1-Videmsek_Rakovec_FINAL.pdf/2024122314243788/
- Žorga, S. (1996). Intervizija - možnost pospeševanja profesionalnega razvoja. *Psihološka obzorja (Ljubljana)*, 5(2), 87–96. Pridobljeno 22. 10. 2024 s

<https://www.dlib.si/stream/URN:NBN:SI:DOC-27Q09MSQ/b3c86ae2-5198-4fae-974e-498946faa4fc/PDF>

- Walsh, R. (2011). Lifestyle and Mental health. *American Psychologist*, 66(7), 579–592. Pridobljeno 1. 12. 2024 s <https://www.apa.org/pubs/journals/releases/amp-66-7-579.pdf>
- Westergaard, J. (2013). Supervision in the helping professions: Making the case for support and supervision for career counsellors. *Australian Journal of Career Development*, 22(1), 21–28. Pridobljeno 21. 10. 2024 s <https://journals-sagepub-com.nukweb.nuk.uni-lj.si/doi/10.1177/1038416213478805>
- World Health Organization. (2024). *Self-care for health and well-being*. Pridobljeno 15. 10. 2024 s https://www.who.int/health-topics/self-care#tab=tab_1
- Yassen, J. (1995). Preventing secondary traumatic stress disorder. V C. Figley (ur.), *Compassion fatigue: Coping with secondary traumatic stress disorder in those who treat the traumatized* (str. 178–208). New York: Brunner/Mazel

9 PRILOGE

9.1 Merski instrument – smernice za intervju

- Individualne oblike skrbi zase socialnih delavcev na CSD Gorenjska
1. Katere oblike skrbi zase uporabljate v vsakdanjem življenju za preprečevanje izčrpanosti in izgorelosti?
 2. Kako ohranjate ravnovesje med delom in zasebnim življenjem?
 - Oblike organizacijske skrbi zase CSD Gorenjska pri preprečevanju izčrpanosti in izgorelosti
 3. Kakšne oblike organizacijske skrbi zase nudi CSD Gorenjska za zaposlene?
 4. Ali se izvaja redno spremljanje počutja socialnih delavcev? Če da, kako?
 5. Kako delovno okolje, v katerem delate in sama kultura organizacije prispevata k vašemu počutju in preprečevanju izčrpanosti ter izgorelosti ?
 6. Ali obstajajo določeni postopki za prilagoditev nalog v primeru preobremenjenosti? Kakšni so te postopki?
 7. Kako se CSD Gorenjska vključuje v izobraževanje in usposabljanje svojih zaposlenih glede pomena skrbi zase in posledično preprečevanja izčrpanosti in izgorelosti?
 8. Kako CSD Gorenjska prepoznava in priznava težavnost in izzive dela, ki ga opravljate? Kako to prispeva k vaši motivaciji in skrbi zase?
 - Ovire pri izvajanju organizacijskih in individualnih oblik skrbi zase
 9. Kakšne ovire zaznavate pri izvajanju individualnih oblik skrbi zase? Kako se spopadate z njimi?
 10. Kakšne pa so ovire pri organizacijskih pristopih skrbi zase (organizacijska kultura, preobremenjenost, vrednotenje dela)? Kako se te ovire rešujejo?
 - Vloga supervizije pri preprečevanju izčrpanosti in izgorelosti ter njene pasti na CSD Gorenjska
 11. Kako pogosto imate supervizijska srečanja?
 12. Kakšne so vaše pozitivne izkušnje z supervizijo?
 13. Kako udeležba na superviziji prispeva k vašem boljšem počutju in k preprečevanju izgorelosti in izčrpanosti?
 14. S kakšnimi ovirami se srečujete pri superviziji ter kako jih rešujete?

- Vloga intervizije pri preprečevanju izčrpanosti in izgorelosti ter njene pasti na CSD Gorenjska

15. Kako se na CSD Gorenjska spodbuja kultura medsebojne podpore in sodelovanja, da bi preprečili izgorelost in povečali zadovoljstvo zaposlenih?

16. Ali se na CSD Gorenjska izvaja intervizija? Če da, kako?

17. Kakšne so vaše pozitivne izkušnje z intervizijo?

18. Menite, da intervizija učinkovito naslavlja težave, s katerimi se soočate in pripomore k preprečevanju izčrpanosti in izgorelosti? Kako?

19. S kakšnimi ovirami se srečujete pri interviziji ter kako jih rešujete?

- Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti

20. Kako pogosto se srečujete z občutki izčrpanosti?

21. Kakšni so vzroki za nastanek izčrpanosti?

22. Menite, da je večji dejavnik za nastanek izgorelosti vloga posameznika ali vloga organizacije? Svoj odgovor pojasnite.

9.2 Odprto kodiranje

Št. izjave	Izjava	Pojem	Kategorija	Tema
A1	Tehnik dihanja	Dihanje	Meditacija	Individualne oblike skrbi zase
A2	Zjutraj si vzamem približno pol ure časa, da delam jogo	Joga	Šport	Individualne oblike skrbi
A3	hodim v naravi	Hoja v naravi	Šport	Individualne oblike skrbi zase
A4	se ukvarjam s tekom na smučeh	Tek na smučeh	Šport	Individualne oblike skrbi zase
A5	kar poleti zamenjam z tekom na rolgah	Tek na rolgah	Šport	Individualne oblike skrbi zase
A6	Skrbim zase preko športa	Šport	Šport	Individualne oblike skrbi zase
A7	Težko	Težko ohranjanje ravnovesja med delom in zasebnim življenjem	Ravnovesje med delom in zasebnim življenjem	Individualne oblike skrbi zase
A8	mi precej uspeva odmisлити delo, ko sem doma	Odmisliti delo doma	Ravnovesje med delom in zasebnim življenjem	Individualne oblike skrbi zase
A9	da je za nas, socialne delavce, to neskončna zgodba	Ponavljajoči izzivi ohranjanja ravnovesja	Ravnovesje med delom in zasebnim življenjem	Individualne oblike skrbi zase
A10	Se mi zdi, da imamo tako delo, da nikoli ni končano in se moramo res »vzeti v roke«, da poskušamo odmisлити kar se dogaja v službi	Postavljanje meja	Ravnovesje med delom in zasebnim življenjem	Individualne oblike skrbi zase
A11	Možnost sodelovati pri projektu zdravje pri delu, kjer imamo določena sredstva, ki naj bi jih strokovni delavci porabili za skrb zase	Sodelovanje v projektu zdravje pri delu	Projekt zdravje pri delu	Organizacijske oblike skrbi zase
A12	Meni to ne odgovarja	Ne zadovoljstvo	Zadovoljstvo z organizacijskimi oblikami skrbi zase	Organizacijske oblike skrbi zase
A13	da gremo na pohode	Pohodi izven delovnega časa	Športne aktivnosti	Organizacijske oblike skrbi zase
A14	skupni piknik, celotna CSD Gorenjska	Piknik	Druženje	Organizacijske oblike skrbi zase
A15	Novoletna večerja	Novoletna večerja	druženje	

A16	Smo odšli na bowling, kamor pa spet pol kolektiva ne gre, kar pa potem meni tudi ni najbolj blizu.	Bowling	Druženje	Organizacijske oblike skrbi zase
A17	Imamo pa tudi supervizije, 1x mesečno	Supervizija	Podpora	Organizacijske oblike skrbi zase
A18	intervizije, ki so samoumevne, ko jih potrebujemo. Organiziramo si jih same, glede na potrebe	Intervizija	Podpora	Organizacijske oblike skrbi zase
A19	Enkrat letno izpolnimo vprašalnik kako se počutimo	Anketa	Spremljanje počutja	Organizacijske oblike skrbi zase
A20	Si sama ustvarim pogoje	Lastno ustvarjanje delovnih pogojev	Delovno okolje	Organizacijske oblike skrbi zase
A21	Totalno individualno in vsak od nas hrepeni k temu, da bi se dobro počutil. Vsak posamezno mora poskrbeti, da se dobro počuti	Individualna odgovornost za skrb zase	Delovno okolje	Organizacijske oblike skrbi zase
A22	Jaz na primer ne hodim ob 7.00 zjutraj v kuhinjo, ker mi to ne ustreza, čeprav je to priporočljivo. Jaz sem človek, ki zjutraj začne delati, ker sem takrat najbolj produktivna in mi to, da sem pol ure v kuhinji samo zbija elan za tisti dan	Individualna organizacija dela in časa	Delovno okolje	Organizacijske oblike skrbi zase
A23	Glede hierarhije moči in možnosti odločanja pa jo imamo zelo malo. Pri nas je hierarhija odločanja zelo močna. Imamo zelo malo možnosti odločanja	Nizka stopnja možnosti odločanja	Hierarhija moči	Organizacijske oblike skrbi zase
A24	Ja, se razporedi naloge in si sodelavke pomagamo med seboj.	Medsebojna pomoč	Razporeditev nalog	Organizacijske oblike skrbi zase
A25	Mora biti totalno totalno hudo, da se sodelavka zgrudi in pove, da ne more več	Preobremenitev in izčrpanost	Razporeditev nalog	Organizacijske oblike skrbi zase
A26	Se med seboj dogovorimo, da prevzamemo njeno delo.	Dogovor med sodelavkami	Razporeditev nalog	Organizacijske oblike skrbi zase
A27	Je pa tega zelo malo, ker se med seboj ne želimo obremenjevati s tem.	Izogibanje dodatne obremenitve sodelavke	Razporeditev nalog	Organizacijske oblike skrbi zase

A28	Gre za postopek šele v skrajnosti, ko gre na bolniško in je takrat potrebno. Prej pa ne, do limita gremo. Ni nobene preventive.	Pomanjkanje preventive in ukrepanje šele v nujnih primerih	Razporeditev nalog	Organizacijske oblike skrbi zase
A29	Kar precej izobraževanj	Veliko izobraževanj	Izobraževanja	Organizacijske oblike skrbi zase
A30	Nudi nam jih Center, kot tak	Izobraževanja, ki jih organizira Center	Izobraževanja	Organizacijske oblike skrbi zase
A31	Drugače pa je veliko ponudb, vendar jih mi tukaj na naši enoti ne dobimo	Dobra ponudba izobraževanj	Izobraževanja	Organizacijske oblike skrbi zase
A32	Pomočnica direktorice ugotavlja, kaj bi bilo za tebe smiselno in ti potem to pošlje	Določljivost izobraževanj	Izobraževanja	Organizacijske oblike skrbi zase
A33	Govorijo ja, da razumejo. Ampak ne vem ali res razumejo, to vzamejo k srcu.	Pomanjkanje priznavanja težavnosti dela	Priznavanje težavnosti in izzivov pri delu	Organizacijske oblike skrbi zase
A34	Ja, sigurno to vpliva name	Vpliv na počutje in delo	Priznavanje težavnosti in izzivov pri delu	Organizacijske oblike skrbi zase
A35	Jaz sem sedaj dva meseca že totalno izčrpana in je moja motivacija to, da preživim	Izčrpanost in minimalna motivacija	Vpliv priznavanja težavnosti in izzivov pri delu na motivacijo	Organizacijske oblike skrbi zase
A36	Motivacija je, ampak se znižuje	Upad motivacije	Vpliv priznavanja težavnosti in izzivov pri delu na motivacijo	Organizacijske oblike skrbi zase
A37	menim, da bom šla prvič v življenju na bolniško, ker sem totalno zmatrana in izčrpana	Potreba po bolniškem nadomestilu	Vpliv priznavanja težavnosti in izzivov pri delu na motivacijo	Organizacijske oblike skrbi zase
A38	Ni več tako, da si želim, da bo vse zelo dobro narejeno in si vzamem en dan, ampak bom naredila v dveh urah in kar bo pa bo	Znižanje standardov za dokončanje nalog	Vpliv priznavanja težavnosti in izzivov pri delu na motivacijo	Organizacijske oblike skrbi zase
A39	Ko vidim cel kup, kar imam za naredim, me ob misli na to, zjutraj vse mine	Manjša motivacija zaradi preobremenjenosti	Vpliv priznavanja težavnosti in izzivov pri delu na motivacijo	Organizacijske oblike skrbi zase
A40	Čas	Pomanjkanje časa	Časovne omejitve	Ovire pri individualni skrbi zase

A41	Jaz delam še veliko drugih stvari v življenju. Vodim še naravovarstveno društvo, kar mi vzame veliko časa in je tudi moj hobi. Ne morem pa reči, da me to toliko zadovoljuje, da bi rekla, da je skrb zase	Hobiji in druge obveznosti	Časovne omejitve	Ovire pri individualni skrbi zase
A42	Potem imam tudi tri gimnazijce, kar mi vzame še dodaten čas, saj so vsi športniki	Družinske obveznosti	Časovne omejitve	Ovire pri individualni skrbi zase
A43	prioritete	Prioritiziranje	Strategije za reševanje individualnih ovir	Ovire pri individualni skrbi zase
A44	Ali pa kdaj kam ne grem	Odrekanje	Strategije za reševanje individualnih ovir	Ovire pri individualni skrbi zase
A45	V ponedeljkih sem začela z možem plesati v Kranju	Ples	Šport	Individualne oblike skrbi zase
A46	V torkih hodim na obrazno jogo	Obrazna joga	Sprostitev	Individualne oblike skrbi zase
A47	Poslušam svoj notranji glas	Samozaupanje in intuicija	Strategije za reševanje individualnih ovir	Ovire pri individualni skrbi zase
A48	Denar	Pomanjkanje denarja	Finančne omejitve	Ovire pri organizacijski skrbi zase
A49	Ni dovolj zaposlenih	Pomanjkanje zaposlenih	Kadrovske omejitve	Ovire pri organizacijski skrbi zase vire pri skrbi zase
A50	Ovire pa se rešujejo tako, da gremo na najcenejšo varianto in ne gremo vsi, ker je enim to čisto neumno	Prilagoditev zaradi omejenih sredstev	Strategije za reševanje organizacijskih ovir	Ovire pri organizacijski skrbi zase vire pri skrbi zase
A51	1X na mesec, vsak drugi torek v mesecu	1x mesečno	Pogostost supervizij	Vloga supervizije
A52	Jaz od vedno obožujem supervizijo. Sem se jo vsa leta udeleževala.	Izredno dobre izkušnje	Izkušnje s supervizijo	Vloga supervizije
A53	To je meni nuja.	Nepogrešljivost supervizije	Izkušnje s supervizijo	Vloga supervizije
A54	Me razbremeni	Razbremenitev	Izkušnje s supervizijo	Vloga supervizije
A55	Imamo pa tudi supervizorja, ki obvlada ogromno tehnik za preprečevanje izgorelosti, kar se na superviziji tudi učimo, če nimamo konkretnega primera	Izjemna strokovna podpora supervizorja pri preprečevanju izčrpanosti	Izkušnje s supervizijo	Vloga supervizije

A56	V preteklosti smo imeli oviro, ker so informacije supervizije hodile ven, ker se nekdo ni držal dogovora molčečnosti	Kršenje dogovora o molčečnosti	Varen prostor	Ovire pri superviziji
A57	ker jaz se na superviziji razgalim	Razgalitev superviziji	Izkušnje supervizijo	Vloga supervizije
A58	smo potem kar precej opozarjali	Opozarjanje	Strategije reševanje ovir	Ovire pri superviziji
A59	ozaveščene in se zavedamo dogovora molčečnosti	Ozaveščanje o zaupnosti	Strategije reševanje ovir	Ovire pri superviziji
A60	Se je pa takrat vključil tudi sam supervizor	Vključitev supervizorja	Strategije reševanje ovir	Ovire pri superviziji
A61	Torej to rešimo z pogovorom in obnovimo dogovor	Obnovitev dogovora	Strategije reševanje ovir	Ovire pri superviziji
A62	Nobeden od organizacije ne skrbi za to.	Pomanjkanje spodbude k medsebojni podpori s strani vodstva	Spodbuda medsebojne podpore in sodelovanja	Vloga intervizije
A63	To je samoumevno	Samoumevnost medsebojne podpore	Spodbuda medsebojne podpore in sodelovanja	Vloga intervizije
A64	Ja, jaz jo uporabljam	Posluževanje intervizije	Izvajanje intervizije	Vloga intervizije
A65	Se pogovarjamo.	Pogovor	Način izvajanja intervizije	Vloga intervizije
A66	Jaz, ko rabim, grem do določenih sodelavk in prosim za intervizijo	Pogovor s sodelavko po potrebi	Način izvajanja intervizije	Vloga intervizije
A67	Zelo dobre	Zelo dobre izkušnje	Izkušnje z intervizijo	Vloga intervizije
A68	Ja, v tistem trenutku jih...Če pa jaz potrebujem dodatno pomoč, jo poiščem	Učinkovito naslavljanje težav	Učinkovitost intervizije	Vloga intervizije
A69	Čas	Pomanjkanje časa	Pomanjkanje časa	Ovire pri interviziji
A70	Težko uskladimo	Težave pri usklajevanju	Usklajevanje	Ovire pri interviziji
A71	Enkrat že pride do časa, ampak po navadi ne takrat, ko nujno potrebujemo. Jaz rabim intervizijo danes...In če se dobimo v petek ali ponedeljek, gre že veliko mimo.	Pomanjkanje podpore v nujnih trenutkih	Pomanjkanje časa	Ovire pri interviziji
A72	Imam prav intervale	Intervali izčrpanosti	Pogostost srečevanja s izčrpanostjo in izgorelostjo	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti

A73	Poleti nisem izčrpana. Najhujše pri meni je marec, april, maj in september, oktober, november. V preteklosti sem konec avgusta prišla na zeleno vejo in sem šla v september dokaj sproščena...Sedaj pa tega ni več. Sedaj grem iz počitnic v september že čisto zdelana	Povečana obremenitev v določenih mesecih	Pogostost srečevanja s izčrpanostjo in izgorelostjo	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti
A74	Če tako pomislim, sem skoraj vedno izčrpana	Zelo pogosti občutki izčrpanosti	Pogostost srečevanja s izčrpanostjo in izgorelostjo	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti
A75	Preveč dela	Preobremenjenost	Vzrok za nastanek izčrpanosti	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti
A76	Jaz pokrivam celotno varstvo invalidov	Povečana odgovornost	Vzrok za nastanek izčrpanosti	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti
A77	Sem sama	Pomanjkanje zaposlenih	Vzrok za nastanek izčrpanosti	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti
A78		Pomanjkanje pogovora in podpore	Vzrok za nastanek izčrpanosti	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti
A79	Ni časa za intervizijo	Pomanjkanje časa za intervizijo	Vzrok za nastanek izčrpanosti	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti
A80	Oboje, ker jaz ne izrazim, da sem izčrpana, organizacija pa me tudi ne spodbuja.	Obojestranska odgovornost za izgorelost	Odgovornost za izgorelost	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti
A81	Jaz moram urejati veliko pravnih stvari, ki jih nobeden ne pozna in mi pri tem ne pomaga. In to meni vzame 14 dni, da izvem informacije. Tukaj je ogromno stvari, ki jih ne vem. Če pa bi imela ves čas tukaj pravnico, ki bi jo lahko kadarkoli kaj vprašala, bi bilo razbremenjujoče	Pomanjkanje pravne podpore	Vzrok za nastanek izčrpanosti	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti
A82	usmilimo druga druge, ker vemo koliko imamo dela	Izogibanje dodatne obremenitve sodelavke	Razporeditev nalog	Organizacijske oblike skrbi zase
A83	Izčrpava nas, da iščemo pomoč za naše uporabnike drugje in jih prosimo, da jih vzamejo	Iskanje pomoči za uporabnike pri drugih	Vzrok za nastanek izčrpanosti	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti
A84	To je začaran krog, mi pa smo v njem	Začaran krog	Odgovornost za izgorelost	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti

A85	Organizacije bi mogla poskrbeti za našo razbremenitev, pa ne.	Odgovornost organizacije za razbremenitev	Odgovornost za izgorelost	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti
A86	Ampak jaz nikoli ne izrazim, da mi to delo ne ustreza	Odgovornost posameznika, da izrazi občutja	Odgovornost za izgorelost	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti

INTERVJU 2:

Št. izjave	Izjava	Pojem	Kategorija	Tema
B1	Sprehod	Sprehod	Šport	Individualne oblike skrbi zase
B2	Narava	Hoja v naravi	Šport	Individualne oblike skrbi
B3	pa branje kakšne dobre knjige	Branje knjige	Branje	Individualne oblike skrbi zase
B4	probam vzeti čas zase	Prioritiziranje časa zase	Ravnesje med delom in zasebnim življenjem	Individualne oblike skrbi zase
B5	grem kdaj s kakšno kolegico na kavo sama	Druženje s prijatelji	Ravnesje med delom in zasebnim življenjem	Individualne oblike skrbi zase
B6	Supervizijo vidim kot skrb za zaposlene	Supervizija	Podpora	Organizacijske oblike skrbi zase
B7	oddelčni timi	Oddelčni tim	Podpora	Organizacijske oblike skrbi zase
B8	intervizije	Intervizija	Podpora	Organizacijske oblike skrbi zase
B9	V smislu organizacijske kulture, okolja, prostora ipd. pa ne vidim, da bi v tej smeri organizacija skrbela za zaposlene	Pomanjkanje zagotavljanja spodbudnega okolja kot del skrbi organizacije.	Delovno okolje	Organizacijske oblike skrbi zase
B10	Najbolj mi pomaga klima znotraj sodelavcev, da se podpremo, predvsem znotraj našega področja	Dobra klima znotraj sodelavcev in medsebojna podpora	Delovno okolje	Organizacijske oblike skrbi zase
B11	Redno spremljanje ne	Ni rednega spremljanja počutja	Spremljanje počutja	Organizacijske oblike skrbi zase
B12	Imamo enkrat mesečno supervizijo, kjer lahko izpostavimo svoje počutje ali kakšne težje primere, ki nas bremenijo	Supervizija kot način spremljanja počutja	Spremljanje počutja	Organizacijske oblike skrbi zase

B13	No, občasno dobimo kakšno anketo o zadovoljstvo	Anketa	Spremljanje počutja	Organizacijske skrbi zase	oblike
B14	Nimam pa tako občutka, da bi prav veliko	Ni rednega preverjanja počutja	Spremljanje počutja	Organizacijske skrbi zase	oblike
B15	Jaz bi rekla, da najbolj odnosi med zaposleni.	Odnosi med zaposlenimi	Delovno okolje	Organizacijske skrbi zase	oblike
B16	V veliko pomoč je pomočnica direktorice. Vedno nam je na voljo, ki nas vedno z odprtimi vrati sprejme, da se lahko nanjo obrnemo, če imamo kakšne težje stvari ali sami svoje stiske, ali če smo sami strašansko nezadovoljni. Ta občutek imam, da je ona zelo na voljo.	Dobra podpora in dostopnost vodstva	Delovno okolje	Organizacijske skrbi zase	oblike
B17	Ravno pred kratkim je pomočnica naredila statistiko katera strokovna delavka ima koliko primerov in smo jih potem med seboj prerazporedile, da jih je imela vsaka približno isto.	Pravična razporeditev nalog s strani vodstva	Razporeditev nalog	Organizacijske skrbi zase	oblike
B18	Jaz bi videla rešitev v tem, da bi bila kakšna strokovna delavka več, ampak vem, da to težko.	Večje število zaposlenih	Strategija v primeru preobremenjenosti	Organizacijske skrbi zase	oblike
B19	Medsebojno pomoč	Medsebojna pomoč	Razporeditev nalog	Organizacijske skrbi zase	oblike
B20	Res mi veliko pomeni, ker si med seboj res veliko pomagamo. Tako pri primerih samih in kdaj ko rabimo samo pomoč pri pripravi na pogovor s starši. In potem vprašam katero od sodelavk, če bi bila z mano na pogovoru, bi šla z mano na obisk na domu. To zelo veliko pomaga.	Medsebojna pomoč	Razporeditev nalog	Organizacijske skrbi zase	oblike
B21	Dobivamo pogosto kakšna povabila na izobraževanje, kjer se učiš o tem kako poskrbeti zase.	Izobraževanja o temi skrbi zase	Izobraževanja	Organizacijske skrbi zase	oblike

B22	mesec duševnega zdravja in smo dobile spodbudo, da se udeležimo delavnic	Delavnice v mesecu duševnega zdravja	Izobraževanja	Organizacijske oblike skrbi zase
B23	spodbude, da naj gremo ob pravem času domov	Spodbude o pravočasnem odhodu domov	Priznavanje težavnosti in izzivov pri delu	Organizacijske oblike skrbi zase
B24	Pogosto se naslovi problem kadrovskih menjav	Naslavljanje problema kadrovskih menjav	Priznavanje težavnosti in izzivov pri delu	Organizacijske oblike skrbi zase
B25	Zavedajo se težavnosti dela,	Zavedanje o težavnosti dela	Priznavanje težavnosti in izzivov pri delu	Organizacijske oblike skrbi zase
B26	saj nas pomočnica spodbuja, da naslavljam težave	Spodbujanje k naslavljanju težav s strani vodstva	Priznavanje težavnosti in izzivov pri delu	Organizacijske oblike skrbi zase
B27	Glede moje motivacije pa je tako, da imam pogosto obdobja, ko sem bolj motivirana in je malo zatišja, imam stvari pod kontrolo...potem pa pride dan, ko imaš kakšno intervencijo in se vse sesuje, krivulja pade.	Nihanja v motivaciji in obremenitvi	Vpliv priznavanja težavnosti in izzivov pri delu na motivacijo	Organizacijske oblike skrbi zase
B28	Posledično še manj poskrbiš zase, ker si toliko vpet v stvari. Rečeš si samo še to bom, samo še to bo in si v začaranem krogu.	Nihanja v skrbi zase glede na obremenitev	Vpliv priznavanja težavnosti in izzivov pri delu na motivacijo	Organizacijske oblike skrbi zase
B29	Občasno mi zbija motivacijo tudi to, da je preobremenjenost res velika in bi si želela, da bi imela manj primerov	Upad motivacije zaradi občutka preobremenjenosti	Vpliv priznavanja težavnosti in izzivov pri delu na motivacijo	Organizacijske oblike skrbi zase
B30	Jaz se stalno sama s sabo borbam, da ne delam dovolj dobro, ker se ne morem uporabnikom posvetiti toliko kot bi si želela. Glede na količino primerov in pomanjkanja časa, ne morem delati tako kvalitetno kot bi se od nas pričakovala, tudi ne kot bi si sama želela.	Stres zaradi lastnih visokih pričakovanj in občutka nezadostnosti	Vpliv priznavanja težavnosti in izzivov pri delu na motivacijo	Organizacijske oblike skrbi zase
B31	Čas	Pomanjkanje časa	Časovne omejitve	Ovire pri individualni skrbi zase

B32	Jaz imam dva majhna otroka in pričakujem, da ko bosta večja, bo lažje šlo.	Družinske obveznosti	Časovne omejitve	Ovire pri individualni skrbi zase
B33	Zmanjka mi časa, da bi vse postorila.	Pomanjkanje časa	Časovne omejitve	Ovire pri individualni skrbi zase
B34	Spopadam pa se tako, da probam nekaj vsaj v prostem času ne delati za službo, da vsak doma probam izklopiti .	Ravnovesje med delom in zasebnim življenjem	Strategije za reševanje individualnih ovir	Ovire pri individualni skrbi zase
B35	In pa mogoče s kakšno knjigo, da preberem česa ne početi.	Branje poučnih knjig	Strategije za reševanje individualnih ovir	Ovire pri individualni skrbi zase
B36	In pa s postavljanjem meja	Postavljanje meja	Strategije za reševanje individualnih ovir	Ovire pri individualni skrbi zase
B37	Preobremenjenost	Preobremenjenost zaposlenih	Preobremenjenost	Ovire pri organizacijski skrbi zase
B38	Supervizijska srečanja ne dajo nekaj kar bi pričakovala.	Supervizija ne izpolnjuje pričakovanj	Ne uporabnost supervizije	Ovire pri organizacijski skrbi zase
B39	Ne vem pa kako se te ovire rešujejo.	Ne poznavanje rešitev za ovire	Strategije za reševanje organizacijskih ovir	Organizacijske oblike skrbi zase
B40	1X na mesec	1x mesečno	Pogostost supervizij	Vloga supervizije
B41	pa nimam takega občutka, da bi mi pomagalo	Ni dejavnik preprečevanja izgorelosti in izčrpanosti	Izkušnje s supervizijo	Vloga supervizije
B42	Je pa res, da na vseh supervizijah nisem bila prisotna, ker sem imela pogovore ali pa kaj drugega, nisem imela časa.	Težko usklajevanje delovnih nalog in udeležbe na supervizijah	Pomanjkanje časa	Ovire pri superviziji
B43	sprostimo	Sprostitev	Izkušnje s supervizijo	Vloga supervizije
B44	povežemo s drugimi sodelavkami, ki so tudi na drugem področju .	Povezovanje	Izkušnje s supervizijo	Vloga supervizije
B45	Ne bi pa rekla, da dobim konkretno pomoč za moje delo.	Pomanjkanje konkretne podpore za delo v praksi	Izkušnje s supervizijo	Vloga supervizije

B46	Se mi zdi, da je veliko na tem kdo je supervizor. Koliko ima znanj in izkušenj, kakšen je njegov pristop...menim, da ima to pomembno vlogo.	Pomembnost kompetenc supervizorja	Supervizor kot ovira	Ovire pri superviziji
B47	Lahko je supervizor tudi ovira, če ni ustrezen.	Neustreznost supervizorja	Supervizor kot ovira	Ovire pri superviziji
B48	To rešimo tako, da to naslovimo	Naslavljanje težav	Strategije za reševanje organizacijskih ovir	Ovire pri superviziji
B49	in izrazimo svoje mnenje	Izražanje mnenja	Strategije za reševanje organizacijskih ovir	Ovire pri superviziji
B50	Pred kratkim smo imeli možnost tudi menjave supervizorja, če nam ta ni ustrezal.	Menjava supervizorja	Strategije za reševanje organizacijskih ovir	Ovire pri superviziji
B51	Ja, spodbuja. Tudi iz stališča, da smo odrasli, smo v poklicu, kjer si med seboj pomagamo in imamo posluhen za drugega.	Spodbujanje medsebojne podpore in sodelovanja	Spodbuda medsebojne podpore in sodelovanja	Vloga intervizije
B52	Oddelčni tim iz našega področja, kjer vedno lahko naslovimo vprašanja.	Izvajanje intervizije na aktivih	Način izvajanja intervizije	Vloga intervizije
B53	Če pa v nekem primeru res ne veš kako naprej, kaj bi še....potem pa gremo tudi do sodelavke.	Pogovor s sodelavko po potrebi	Način izvajanja intervizije	Vloga intervizije
B54	ali pa skličeš delovni tim	Sklicevanje delovnega tima	Način izvajanja intervizije	Vloga intervizije
B55	Lahko tudi strokovne delavke iz drugih področij, kjer si potem izmenjamo mnenja in izkušnje.	Izmenjava mnenj in izkušenj s sodelavkami iz drugih področij	Način izvajanja intervizije	Vloga intervizije
B56	dobim pomoč in tisto kar tisti trenutek rabim, pomoč pri tem kako nadaljevati v posameznem primeru, pogovoru	Pomoč in usmeritev za določeni primer, pogovor	Izkušnje z intervizijo	Vloga intervizije
B57	Ja, vsekakor.	Učinkovito naslavljanje težav	Učinkovitost intervizije	Vloga intervizije

B58	Čas	Pomanjkanje časa	Pomanjkanje časa	Ovire pri interviziji
B59	včasih, ko bi res rabil tisti moment pomoč, pa so tudi drugi sodelavci zasedeni, časovno usklajevanje več strokovnih delavcev	Pomanjkanje podpore v nujnih trenutkih	Pomanjkanje časa	Ovire pri interviziji
B60	Kar na tedenski bazi	Tedenski občutki izčrpanosti	Pogostost srečevanja s izčrpanostjo in izgorelostjo	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti
B61	sklop vsega, družinskega življenja in službe.	Ravnotežje med delom in družinskim življenjem	Vzroki za nastanek izčrpanosti	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti
B62	preobremenjenost	Preobremenjenost	Vzroki za nastanek izčrpanosti	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti
B63	psihična teža poklica	Psihična teža poklica	Izvajanje intervizije	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti
B64	družinsko življenje	Družinsko življenje	Vzroki za nastanek izčrpanosti	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti
B65	premalo počitka	Premalo počitka	Vzroki za nastanek izčrpanosti	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti
B66	Oboje	Obojestranska odgovornost za izgorelost	Odgovornost za izgorelost	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti
B67	Veliko je na samih nas, da si postavljamo meje pri delu, da gledamo na to, da ne pozabimo nase.	Odgovornost posameznika, da postavlja meje	Odgovornost za izgorelost	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti
B68	Tudi pri sebi opazim, da me pogosto kakšen primer čisto potegne, da kdaj še pozabim jesti.	Odgovornost posameznika, da postavlja meje	Odgovornost za izgorelost	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti
B69	Po drugi strani pa je seveda tudi organizacijsko, saj bi bilo manj izgorelosti, če bi bilo, glede na obseg dela, več strokovnih delavcev.	Odgovornost organizacije za krepitev kadrov	Odgovornost za izgorelost	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti

INTERVJU 3:

Št. izjave	Izjava	Pojem	Kategorija	Tema
C1	Meni je zelo pomembno preživljanje časa zunaj, na svežem zraku, v naravi.	Hoja v naravi	Šport	Individualne oblike skrbi zase
C2	Kljub temu, da imamo družinske obveznosti se mi zdi pomembno, da si vsaj pol urice na dan vzameš čas zase, da prebereš kakšno knjigo.	Branje knjige	Šport	Individualne oblike skrbi
C3	greš ven na sprehod	Sprehod	Branje	Individualne oblike skrbi zase
C4	da se kdaj pogovoriš in dobiš s prijateljico	Druženje s prijatelji	Druženje	Individualne oblike skrbi zase
C5	Ali pa mogoče ukvarjanje s kakšno športno aktivnostjo.	Skrb zase s športom	Šport	Individualne oblike skrbi zase
C6	Da poskušaš, ko si v službi res biti v službi, ko pa si doma, pa poskušaš biti doma.	Postavljanje meja	Ravnovesje med delom in zasebnim življenjem	Individualne oblike skrbi zase
C7	Da ne nosiš stvari s seboj domov	Postavljanje meja	Ravnovesje med delom in zasebnim življenjem	Individualne oblike skrbi zase
C8	kar je včasih res zelo težko, ker so kakšne situacije, ki jih težko kar odmisliš	Zahtevnost ohranjanja ravnovesja med delom in zasebnim življenjem	Ravnovesje med delom in zasebnim življenjem	Individualne oblike skrbi zase
C9	Verjetno to pride z kilometrino. Da si tukaj in zdaj, da se doma ne obremenjuješ z primeri iz službe.	Naučeno obvladovanje ravnovesja	Ravnovesje med delom in zasebnim življenjem	Individualne oblike skrbi zase
C10	Supervizijo	Supervizija	Podpora	Organizacijske oblike skrbi zase
C11	Pri nas pomočnica direktorica zelo spodbuja, da imamo druženje jutranje kave, da se povežemo med seboj, da imamo kolektiv, ki stoji skupaj.	Spodbujanje druženja in povezovanja s strani vodstva	Spodbude vodstva	Organizacijske oblike skrbi zase
C12	Sedaj v decembru imamo veliko dogodkov. Imeli smo ustvarjalno kavico, kjer smo delale venčke za na vrata.	Ustvarjalna kavica – izdelovanje venčkov	Druženje	Organizacijske oblike skrbi zase
C13	Dogodki v sejni sobi	Dogodki v sejni sobi	Druženje	Organizacijske oblike skrbi zase
C14	skriti Božiček	Obdarovanje v decembru	Druženje	Organizacijske oblike skrbi zase
C15	na gledališko predstavo gremo	Gledališčna predstava	Druženje	Organizacijske oblike skrbi zase

C16	se spodbuja tudi te oblike druženja	Spodbujanje druženja in povezovanja s strani vodstva	Spodbude vodstva	Organizacijske oblike skrbi zase
C17	V sklopu projekta »Promocija zdravja na delovnem mestu« smo imeli v letošnjem letu organizirano jogo obraza (več terminov).	Obrazna joga	Projekt zdravje pri delu	Organizacijske oblike skrbi zase
C18	in miofascialno sproščanje telesa (1 termin)	Miofascialno sproščanje telesa	Projekt zdravje pri delu	Organizacijske oblike skrbi zase
C19	Predlog za drugo leto je tudi nordijska hoja.	Nordijska hoja	Športne aktivnosti	Organizacijske oblike skrbi zase
C20	Ne bi rekla, da redno.	Ni rednega spremljanja počutja	Spremljanje počutja	Organizacijske oblike skrbi zase
C21	Ravno zdaj smo dobile anketo o zadovoljstvu, ki jo dobimo enkrat letno.	Anketa	Spremljanje počutja	Organizacijske oblike skrbi zase
C22	Potem pa kar se med seboj pogovarjamo, ne pa s strani vodstva.	Preverjanje počutja med seboj, znotraj kolektiva	Delovno okolje	Organizacijske oblike skrbi zase
C23	Odnos s sodelavci je zelo pomemben, da se ob težki situaciji lahko obrneš nanj, se pogovoriš.	Dobri odnosi med zaposlenimi	Delovno okolje	Organizacijske oblike skrbi zase
C24	Pomembno je, da so pavze, ki jih imamo, aktivne, ne da si sam v pisarni in na telefonu, ampak gremo ven, se kaj pogovorimo.	Pomen aktivne pavze	Delovno okolje	Organizacijske oblike skrbi zase
C25	Hierarhije moči jaz ne prepoznam, so kakšni posamezniki, ki prevladujejo po hierarhiji, ampak sicer pa ne.	Delna prevlada posameznikov	Hierarhija moči	Organizacijske oblike skrbi zase
C26	Glede prostorov pa imamo veliko poudarka na tem.	Velik pomen prostora	Prostor kot del organizacijske oblike skrbi zase	Organizacijske oblike skrbi zase
C27	Ravno sedaj smo naredili sobo za stike, ki je prej nismo imeli.	Urejen prostor za stike	Prostor kot del organizacijske oblike skrbi zase	Organizacijske oblike skrbi zase
C28	v kuhinji smo zamenjali slike po stenah	Slike v kuhinji	Prostor kot del organizacijske oblike skrbi zase	Organizacijske oblike skrbi zase
C29	to so take stvari, ki se nekomu zdijo smešne, ampak veliko pomenijo.	Velik pomen prostora	Prostor kot del organizacijske oblike skrbi zase	Organizacijske oblike skrbi zase
C30	Sedaj imamo spodbujajoče verzi na stenah .	Spodbujajoči verzi na stenah	Prostor kot del organizacijske oblike skrbi zase	Organizacijske oblike skrbi zase
C31	Uredili smo sejno sobo, da je bolj prijazna, da smo	Spodbujajoči verzi na stenah	Prostor kot del organizacijske oblike skrbi zase	Organizacijske oblike skrbi zase

	nalepile nalepke s spodbujajočimi verzi.			
C32	In tudi spodbujanje druženja s strani vodstva se mi zdi zelo pomembno, kar je pri nas sedaj zelo pomembno.	Spodbujanje druženja in povezovanja s strani vodstva	Spodbude vodstva	Organizacijske oblike skrbi zase
C33	Jutranje kave in takšne stvari.	Jutranje kave	Druženje	Organizacijske oblike skrbi zase
C34	To jaz sedaj ne vem, ker sem dokaj na začetku.	Nepoznavanje postopkov razporeditve nalog	Razporeditev nalog	Organizacijske oblike skrbi zase
C35	imaš letne razgovore, kjer lahko izpostaviš kako se ti zdi delovno mesto, če bi rad kakšne nove izzive, če si zadovoljen in tako.	Letni razgovori	Spremljanje počutja	Organizacijske oblike skrbi zase
C36	In če tam omeniš, da te določeno delovno mesto obremenjuje in izčrpa, je možnost prilagoditve.	Po pogovoru s vodstvom	Razporeditev nalog	Organizacijske oblike skrbi zase
C37	Poznam tudi primer sodelavke, ki ni želela delati na področju družine in je sedaj na drugem področju.	Možnost menjave področja	Razporeditev nalog	Organizacijske oblike skrbi zase
C38	Vsak ima na voljo 200 evrov letno za izobraževanja.	Pomanjkanje denarja za izobraževanja	Izobraževanja	Organizacijske oblike skrbi zase
C39	To je sicer zelo premalo, ker eno izobraževanje stane cca 150 evrov in greš lahko samo na eno izobraževanje.	Pomanjkanje denarja za izobraževanja	Izobraževanja	Organizacijske oblike skrbi zase
C40	Izobraževanja so sicer zelo dobra in se tematike naslavlja na izgorevanje, stres, odnosi med uporabniki in strankami.	Dobra ponudba izobraževanj	Izobraževanja	Organizacijske oblike skrbi zase
C41	Teme so zelo spodbujajoče, ampak bolj so problem finance.	Pomanjkanje denarja za izobraževanja	Izobraževanja	Organizacijske oblike skrbi zase
C42	Sedaj imamo tudi brezplačna izobraževanja in ravno sedaj v decembru jih je s strani Socialni zbornice presenetljivo zares veliko. Ni jih pa vedno toliko veliko kot sedaj decembra, pa zdaj so tudi zelo zgoščena in ne moreš kar na vse.	Brezplačna izobraževanja v decembru s strani Socialne zbornice	Izobraževanja	Organizacijske oblike skrbi zase
C43	Sama s tem še nimam izkušenj, da bi šla do nekoga in rekla, da sem izgorela in videla njihov odziv.	Pomanjkanje izkušenj z odzivi na težavnost dela	Priznavanje težavnosti dela	Organizacijske oblike skrbi zase
C44	Delajo pa na preventivi, izobraževanja so neka taka	Izobraževanje kot pokazatelj, da jim je mar	Priznavanje težavnosti dela	Organizacijske oblike skrbi zase

	stvar, ki vidim, da pokažejo, da jim je mar.			
C45	Tudi to, ko se spodbuja druženja, bi rekla, da se s tem priznava težavnost.	Spodbujanje druženja kot pokazatelj priznavanja težavnosti	Priznavanje težavnosti dela	Organizacijske oblike skrbi zase
C46	Zagotovo pa zelo prispeva to k motivaciji in skrbi zase.	Vpliva na motivacijo in delo	Priznavanje težavnosti dela	Ovire pri individualni skrbi zase
C47	Dolg delovnik	Dolg delovnik	Časovne omejitve	Ovire pri individualni skrbi zase
C48	premalo časa	Pomanjkanje časa	Časovne omejitve	Ovire pri individualni skrbi zase
C49	kratki popoldnevi, predvsem sedaj, ko je takoj noč	Kratke dni v zimskem času	Časovne omejitve	Ovire pri individualni skrbi zase
C50	Rekla bi tudi, da družinske obveznosti, otroci.	Družinske obveznosti	Časovne omejitve	Ovire pri individualni skrbi zase
C51	Spopadam se tako, da si postavim prioritete .	Prioritiziranje	Strategije za reševanje individualnih ovir	Ovire pri individualni skrbi zase
C52	in meje med delom in zasebnim življenjem	Ravnovesje med delom in zasebnim življenjem	Strategije za reševanje individualnih ovir	Ovire pri individualni skrbi zase
C53	Pri organizaciji pa vidim oviro pri individualni superviziji.	Pomanjkanje individualne supervizije	Neuporabnost supervizije	Ovire pri organizacijski skrbi zase
C54	Problem je, da ni financ, sredstva.	Pomanjkanje denarja	Finančne omejitve	Ovire pri organizacijski skrbi zase
C55	Nekje mogoče tudi vodstvo, jaz to pri nas ne zaznam, ker smo zelo zadovoljni z vodstvom. Ampak nekje je mogoče tudi vodstvo kot ovira, ker se ne bi strinjal z druženjem, da bi bila hierarhija moči bolj prisotna.	Nespodbudno vodstvo kot ovira	Vodstvo	Ovire pri organizacijski skrbi zase
C56	1x na dva meseca	1x na dva meseca	Pogostost supervizije	Vloga supervizije
C57	Jaz sem bila do sedaj samo enkrat, ker sem malo časa šele tukaj in težko veliko povem.	Pomanjkanje izkušenj s supervizijo	Izkušnje supervizijo	Vloga supervizije
C58	mi je bilo pa všeč, ker se nismo pogovarjali samo o primerih ampak je supervizor je primere podkrepil s teorijo	Povezovanje prakse s teorijo	Izkušnje supervizijo	Vloga supervizije
C59	Jaz bi rekla, da prispeva, ker dobimo vpogled iz drugih zornih kotov.	Vpogled iz drugih zornih kotov	Izkušnje supervizijo	Vloga supervizije
C60	te sprosti	sprostitev	Izkušnje supervizijo	Vloga supervizije
C61	Ovire so, da je premalo pogosto.	Premalo pogosto	Pogostost	Ovire pri superviziji

C62	Ena ovira je tudi, da supervizorka velikokrat zamuja	Zamujanje supervizorke	Supervizor ovira kot	Ovire pri superviziji
C63	ali pa je sploh ni	Nenapovedan izostanek supervizorke	Supervizor ovira kot	Ovire pri superviziji
C64	To rešujemo tako, da supervizorki povemo, da smo si mi tudi vzele čas in smo jo klicale.	Izražanje mnenja	Strategije za reševanje ovir	Ovire pri superviziji
C65	Poskušale smo skomunicirati	Naslavljanje težav	Strategije za reševanje ovir	Ovire pri superviziji
C66	To so redni delovni timi, ki se jih lahko skliče tudi ne iz danes na jutri, ampak se lahko tudi v določenem trenutku, še v istem dnevu, če bi katera rabila pogovor/nasvet za določen primer.	Sklicevanje delovnega tima	Način izvajanja intervizije	Vloga intervizije
C67	S tem se tudi razbremenim	Razbremenitev	Izkušnje intervizijo z	Vloga intervizije
C68	in ti da možnost, da nisi samo ti odgovoren ampak tudi drugi	Razporeditev odgovornosti	Izkušnje intervizijo z	Vloga intervizije
C69	Tudi sodelavke so v teh timih pripravljene zelo sodelovati, jim ni odveč.	Pripravljenost sodelovanja sodelavk	Izkušnje intervizijo z	Vloga intervizije
C70	Prednost je to, ker smo majhen kolektiv, je lažje usklajevanje in tudi smo zato bolj povezane.	Lažje usklajevanje v majhnem kolektivu	Izkušnje intervizijo z	Vloga intervizije
C71	Ja, se. To se pri nas zelo spodbuja.	Spodbujanje medsebojne podpore in sodelovanja	Spodbuda medsebojne podpore sodelovanja in	Vloga intervizije
C72	Spodbuja se, da imajo intervizije vsa področja, tudi tista področja, ki niso tako zahtevna. Se ne preferira samo določene strokovne delavke na določenem področju, ampak vse zaposlene.	Spodbujanje intervizije na vseh področjih	Spodbuda medsebojne podpore sodelovanja in	Vloga intervizije
C73	Vpogled iz več zornih kotov.	Vpogled iz več zornih kotov	Izkušnje intervizijo z	Vloga intervizije
C74	da lahko predebatiraš, se pogovoriš in prosiš za pomoč, če ti kaj ni jasno.	Pomoč in usmeritev za določeni primer, pogovor	Izkušnje intervizijo z	Vloga intervizije
C75	Že to, da naglas poveš določeno situacijo, ti lahko že v tistem trenutku vse postane jasno.	Olajšanje ob deljenju izzivov	Izkušnje intervizijo z	Vloga intervizije

C76	Imam zelo dobre izkušnje	Zelo dobre izkušnje	Izkušnje z intervizijo	Vloga intervizije
C77	Definitivno učinkovito naslavlja težave	Učinkovito naslavljanje težav	Učinkovitost intervizije	Vloga intervizije
C78	Nimaš toliko odgovornosti na sebi, se to vse bolj porazdeli	Razporeditev odgovornosti	Izkušnje z intervizijo	Vloga intervizije
C79	Ovira je veliko dela, preobremenjenost	Preobremenjenost	Preobremenjenost	Ovire pri interviziji
C80	in ti včasih ne znese s časom, da prideš na intervizijo	Pomanjkanje časa	Časovne omejitve	Ovire pri interviziji
C81	Pa mogoče tudi zasedenost sejne sobe in potem nimamo prostora kje bi se dobile. Prostorska ovira	Zasedenost sejne sobe	Prostorska ovira	Ovire pri interviziji
C82	Jaz sem še precej nova in nekih občutkov izgorelosti še nimam	Nepoznavanje občutkov izgorelosti na začetku kariere	Pogostost srečevanja s občutki izčrpanosti in izgorelosti	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti
C83	Ampak občasno pa lahko rečem, da se vseeno srečujem s temi občutki	Občasno srečevanje s občutki izčrpanosti	Pogostost srečevanja s občutki izčrpanosti in izgorelosti	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti
C84	Količina dela bi rekla, preobremenjenost	Preobremenjenost	Vzroki za nastanek izčrpanosti	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti
C85	In pa pomanjkanje časa	Pomanjkanje časa	Vzroki za nastanek izčrpanosti	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti
C86	Oboje	Obojestranska odgovornost	Odgovornost za izgorelost	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti
C87	Ker lahko organizacija zelo dobro poskrbi, pa se še vedno najde nekdo, ki je mogoče bolj zaprt zase in se ne udeležuje supervizije, ne prihaja na time in tako	Odgovornost posameznika, da se udeležuje supervizije	Odgovornost za izgorelost	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti
C88	Bi rekla, da je tudi odgovornost posameznika, da prepozna, da je zmatran, izčrpan, da postavi meje med zasebnim življenjem in delom	Odgovornost posameznika, da postavi meje	Odgovornost za izgorelost	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti
C89	Ampak bi rekla, da tako posamezniki, kot organizacija lahko prispevamo k tem.	Obojestranska odgovornost	Odgovornost za izgorelost	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti
C90	Tudi organizacija ima vlogo pri tem, da poskrbi za zaposlene in njihovo razbremenitev	Odgovornost organizacije za razbremenitev	Odgovornost za izgorelost	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti

INTERVJU 4:

Št. izjave	Izjava	Pojem	Kategorija	Tema
D1	Hodim na telovadbo	Telovadba	Šport	Individualne oblike skrbi zase
D2	na svež zrak v naravo	Hoja v naravi	Šport	Individualne oblike skrbi zase
D3	ali pa grem s prijateljico na kavo	Druženje s prijatelji	Druženje	Individualne oblike skrbi zase
D4	ali v hribe	Hoja v hribe	Šport	Individualne oblike skrbi zase
D5	Skrb zase vidim tudi v tem, da hodim zgodaj spat, da se naspim kolikor se le lahko	Zadostna količina spanca	Počitek	Individualne oblike skrbi zase
D6	Mogoče tudi to, da si za vikend poskušam kakšen dan vzeti prost, da ne delam čisto nič in samo počivam	Prost vikend	Počitek	Individualne oblike skrbi zase
D7	Takrat, ko ni dela enostavno, grem lažje ob 15.00 domov in doma počnem druge stvari	Uspešno ločevanje dela od doma, ko ni veliko dela	Ravnovesje med delom in zasebnim življenjem	Individualne oblike skrbi zase
D8	takrat, ko pa vsi nate pritiskajo in je kakšen otrok ogrožen, pa težko	Zahtevno ohranjanje ravnovesja med delom in zasebnim življenjem, ko je obremenitev velika	Ravnovesje med delom in zasebnim življenjem	Individualne oblike skrbi zase
D9	Ravnovesje ohranjam tako, da dela ne nosim domov, ne delam popoldan in ponoči, ko tega nobeden ne vidi	Postavljanje meja	Ravnovesje med delom in zasebnim življenjem	Individualne oblike skrbi zase
D10	Supervizija	Supervizija	Podpora	Organizacijske oblike skrbi zase
D11	in intervizijo nam ponujajo	Intervizija	Podpora	Organizacijske oblike skrbi zase
D12	Imamo tudi dober kolektiv, vendar ne bi rekla, da je za to zaslužen CSD Gorenjska, ampak me med seboj, ker smo si same ustvarile dobro vzdušje in klimo	Dobri odnosi med zaposlenimi	Delovno okolje	Organizacijske oblike skrbi zase
D13	Jaz sem sicer zadovoljna, ker imamo dobro vodstvo, ker nas spodbujajo, da si pomagamo	Spodbujanje druženja in povezovanja s strani vodstva	Spodbude vodstva	Organizacijske oblike skrbi zase
D14	Aja, pa ob novem letu imamo novoletno večerjo	Novoletna večerja	Druženje	Organizacijske oblike skrbi zase
D15	Prav redno spremljanje počutja ne bi rekla	Ni rednega spremljanja počutja	Spremljanje počutja	Organizacijske oblike skrbi zase

D16	S strani sodelavk ja, ko vidi, da sem zmatrana, s strani vodstva pa ne bi rekla	Preverjanje počutja med seboj, znotraj kolektiva	Spremljanje počutja	Organizacijske oblike skrbi zase
D17	Mogoče edino takrat, ko sam izpostaviš, da se ne počutiš dobro, da ne moraš več...takrat vidijo	Spremljanje počutja šele ob težavi	Spremljanje počutja	Organizacijske oblike skrbi zase
D18	Aja, no....pa ankete enkrat letno	Ankete	Spremljanje počutja	Organizacijske oblike skrbi zase
D19	Prostor zagotovo prinese k mojem boljšem počutju naporno področje.	Velik pomen prostora	Prostor kot del organizacijske oblike skrbi zase	Organizacijske oblike skrbi zase
D20	Menim, da je dobro, da imam svojo pisarno	Pomembnost lastne pisarna	Prostor kot del organizacijske oblike skrbi zase	Organizacijske oblike skrbi zase
D21	Imam veliko slik prijateljev in napisov na stenah in menim, da moraš pisarno prilagoditi sebi, da se tam dobro počutiš	Spodbujajoči verzi na stenah	Prostor kot del organizacijske oblike skrbi zase	Organizacijske oblike skrbi zase
D22	Veliko doprinese tudi to, da si sam v pisarni, z namenom, da imaš mir, da ko moraš delati, delaš, da imaš prostor, kamor se lahko umakneš	Pomembnost lastne pisarne	Prostor kot del organizacijske oblike skrbi zase	Organizacijske oblike skrbi zase
D23	Tudi čajna kuhinja veliko doprinese, ker si lahko tam skuhaš kosilo in ti to omogoči, da ne ješ med delom	Pomembnost čajne kuhinje	Prostor kot del organizacijske oblike skrbi zase	Organizacijske oblike skrbi zase
D24	Odnose je treba zelo izpostaviti. Odnosi na delovnem mestu zelo doprinesejo k boljšemu počutju. Verjetno, če ne bi imela take podpore kot jo imam s strani sodelavk, tukaj ne bi zdržala niti 3 mesece, ker je preveč naporno področje	Dobri odnosi med zaposlenimi	Delovno okolje	Organizacijske oblike skrbi zase
D25	prerazporeditev dela	Prerazporeditev dela	Razporeditev nalog	Organizacijske oblike skrbi zase
D26	Nedavno nazaj se je pomočnica potrudila, da bi razporedila delo, da tiste, ki so imele preveč, so primere predale tistim, ki so jih imele manj	Pravična razporeditev nalog s strani vodstva	Razporeditev nalog	Organizacijske oblike skrbi zase
D27	Glede samih izobraževanj je CSD Gorenjska zelo podporno	Veliko izobraževanj	Izobraževanja	Organizacijske oblike skrbi zase

D28	Tudi glede pomena skrbi zase so zagotovo izobraževanja	Izobraževanja o temi skrbi zase	Izobraževanja	Organizacijske oblike skrbi zase
D29	ampak če imam toliko dela, da ven ne vidim, grem tudi na izobraževanje zelo težko	Pomanjkanje časa za izobraževanja	Izobraževanja	Organizacijske oblike skrbi zase
D30	Ampak je pa tako, da imaš določena sredstva za izobraževanja, ki pa jih ni veliko	Pomanjkanje denarja za izobraževanja	Izobraževanja	Organizacijske oblike skrbi zase
D31	Jaz mislim, da se malo zavedajo	Zavedanje o težavnosti dela	Priznavanje težavnosti dela	Organizacijske oblike skrbi zase
D32	da si želijo biti podpora in spodbujajo, da povemo ko imamo težave	Spodbujanje k naslavljanju težav s strani vodstva	Priznavanje težavnosti dela	Organizacijske oblike skrbi zase
D33	Ampak pomočnica in direktorica, kakor zgloda, da imata moč, je ogromno stvari o katerih tudi oni dve ne moreta odločiti. Jaz sem prepričana, da bi pomočnica, če bi lahko, zaposlila več strokovnih delavcev, ampak to ne more	(Ne)moč odločanja direktorice	Priznavanje težavnosti dela	Organizacijske oblike skrbi zase
D34	Včasih sem pripravljena malo potrpeti, kar pa definitivno negativno vpliva na skrb zase	Negativne posledice potrpežljivost na skrb zase	Vpliv priznavanja težavnosti in izzivov pri delu na motivacijo	Organizacijske oblike skrbi zase
D35	Moja motivacija trenutno je zelo nizka, je ni in posledično nimam časa in energije za skrb zase	Izčrpanost in minimalna motivacija	Vpliv priznavanja težavnosti in izzivov pri delu na motivacijo	Organizacijske oblike skrbi zase
D36	Jaz mislim, da zaradi količine dela	Prevelika količina dela	Preobremenjenost	Ovire pri individualni skrbi zase
D37	nimamo vse podelano in posledično imam občutek krivde, da ne delam dovolj in delam hitreje in dlje	Občutek krivde ob skrbi zase zaradi preobremenjenosti	Preobremenjenost	Ovire pri individualni skrbi zase
D38	s težavo si vzamem čas zase	Pomanjkanje časa	Časovne omejitve	Ovire pri individualni skrbi zase
D39	Prevelika količina	Prevelika količina dela	Preobremenjenost	Ovire pri individualni skrbi zase
D40	pomanjkanje časa	Pomanjkanje časa	Časovne omejitve	Ovire pri individualni skrbi zase
D41	družbena pričakovanja drugih, da moram biti jaz ta, ki moram pomagati in posledično sama sebi kratim čas za individualno skrb zase	Negativen vpliv družbenih pričakovanj na skrb zase	Družbena pričakovanja in norme	Ovire pri individualni skrbi zase
D42	Potem, ko pa pride še nujen odvzem otroka, kjer imaš družine, kjer vidiš, da je	Intervencije	Časovne omejitve	Ovire pri individualni skrbi zase

	otrok v stiski, ti je težko, da ne bi stvar naredil takoj, ker veš, da otrok trpi			
D43	ali pa tudi druge institucije tako pritiskajo nate, zaradi katerega imaš občutek krivde, da ne delaš dovolj	Pritisk drugih institucij	Preobremenjenost	Ovire pri individualni skrbi zase
D44	Dobro bi bilo, če bi imela manj dela	Preobremenjenost zaposlenih	Preobremenjenost	Ovire pri organizacijski skrbi zase
D45	bi bilo manj stresno	Stres na delovnem mestu	Pomanjkanje energije in motivacije	Ovire pri individualni skrbi zase
D46	oziroma bi za delo, ki ga opravljam, bila pošteno plačana	Nizko plačilo	Podcenjenost	Ovire pri individualni skrbi zase
D47	Vsak dan podaljšujem najmanj eno uro in pol	Podaljševanje delovnika	Časovne omejitve	Ovire pri individualni skrbi zase
D48	Kljub vsemu probam ohranjati neko ravnovesje	Ravnovesje med delom in zasebnim življenjem	Strategije za reševanje individualnih ovir	Ovire pri individualni skrbi zase
D49	postavljati meje	Postavljanje meja	Strategije za reševanje individualnih ovir	Ovire pri individualni skrbi zase
D50	Dokler tisti, ki vodi socialno varnost ne dela tukaj, težko poskrbi za delavce. To je prva stvar. Torej tisti, ki so nad CSD, ministrstvo	Pomanjkanje vključevanja in podpore ministrstva	Sistemske ovire	Ovire pri organizacijski skrbi zase
D51	Če pa se osredotočim na CSD Gorenjska pa bi rekla, da preobremenjenost	Preobremenjenost zaposlenih	Preobremenjenost	Ovire pri organizacijski skrbi zase
D52	Pomanjkanje časa	Pomanjkanje časa	Časovne omejitve	Ovire pri organizacijski skrbi zase
D53	1x na mesec	1x mesečno	Pogostost supervizije	Vloga supervizije
D54	To, da imaš prostor se zaupati	Zaupen prostor	Izkušnje s supervizijo	Vloga supervizije
D55	Namen supervizije je vrhunski	Nepogrešljivost supervizije	Izkušnje s supervizijo	Vloga supervizije
D56	in menim, da more biti zagotovljena, ampak meni osebno še nikoli ni pomagala, ker še nisem delila problema.	Pomanjkanje izkušenj s supervizijo	Izkušnje s supervizijo	Vloga supervizije
D57	Nič, trenutno nič ne.	Ni dejavnik preprečevanja izgorelosti in izčrpanosti	Izkušnje s supervizijo	Vloga supervizije
D58	Ker nas je več tam in pogosto se zgodi, da ja bi si želela deliti določeno vsebino, pa drugi delijo. S tem ni nič narobe, ampak bi si včasih želela tudi sama podeliti. Bi rekla, da je to tudi ovira, da nas je toliko.	Preveliko število članov skupine	Člani skupine kot ovira	Ovire pri superviziji

D59	Mene osebno najbolj moti to, ker je supervizija skupinska oblika pomoči, kamor so vključeni tudi člani, ki ti mogoče ne odgovarjajo najbolj ali pa jih ne poznaš najbolje in se pred njimi ne želiš odpri.	Nepoznavanje med člani skupine	Člani skupine kot ovira	Ovire pri superviziji
D60	Pa tisti, ki naglas povejo, da jim je supervizija »kr neki« in se je ne želijo udeleževati	Ne sodelovanje vseh članov	Člani skupine kot ovira	Ovire pri superviziji
D61	Ovire rešuje tako, da ko teh oseb ni, je na superviziji veliko manj ljudi in si bolj pripravljen deliti stvari	Lažje izražanje v manjših skupinah	Strategije za reševanje ovir	Ovire pri superviziji
D62	Zelo, vsaj pri nas	Spodbujanje medsebojne podpore in sodelovanja	Spodbuda medsebojne podpore in sodelovanja	Vloga intervizije
D63	Se. Na aktivih	Intervizije na aktivih	Način izvajanja intervizije	Vloga intervizije
D64	Se mi zdi, da je intervizija zelo dobra	Zelo dobre izkušnje	Izkušnje z intervizijo	Vloga intervizije
D65	ker menim, da se intervizijska vprašanja postavi v trenutku, ko si ti že čisto preveč čustveno vpleten, ne moreš več objektivno določiti kaj je boljše in ne vidiš več izhoda, s tem pa dobiš še poglede drugih	Vpogled iz več zornih kotov	Izkušnje z intervizijo	Vloga intervizije
D66	Meni je bilo zadnjič zelo dobro, ker sem videla kako drugi razmišljajo, ki niso čustveno vpeti v družino in je bilo njim tako jasno kaj moramo narediti, nam pa sploh ne	Pomoč in usmeritev za določeni primer, pogovor	Izkušnje z intervizijo	Vloga intervizije
D67	Pomaga ti rešiti zadevo	Pomoč in usmeritev za določeni primer, pogovor	Izkušnje z intervizijo	Vloga intervizije
D68	pripomore k preprečevanju izčrpanost pa ne bi rekla	Ne pripomore k preprečevanju izčrpanosti	Učinkovitost intervizije	Vloga intervizije
D69	Učinkovito pa naslavlja težave	Učinkovito naslavljanje težav	Učinkovitost intervizije	Vloga intervizije
D70	Zelo je dobro, da imaš tim, kjer lahko nasloviš stvari in ti veliko doprinese, te razbremeni	Razbremenitev	Izkušnje z intervizijo	Vloga intervizije
D71	Intervizija zelo doprinese k temu, da ti lažje sprejmeš odločitev v določenem primeru	Pomoč in usmeritev za določeni primer, pogovor	Izkušnje z intervizijo	Vloga intervizije

D72	Enkrat smo imeli tudi intervizijsko vprašanje koliko se zapisuje uradnih zaznamkov ipd. in smo skoraj vsi zagovarjali stališče, da se vse zapisuje, potem pa je zaposlena s druge enote, ki je postavila vprašanje poudarila, da bodo oni delali kot oni mislijo, da je prav. Ne razumem zakaj je potem postavila to vprašanje, če ga ne upošteva. Torej bi rekla neupoštevanje nasvetov	Neupoštevanje nasvetov nekaterih članov	Člani intervizijske skupine kot ovira	Ovire pri interviziji
D73	Definitivno pa bi bili intervizija in superviziji bolj koristni, če bi bili bolj pogosti, ampak se vsi zavedamo, da časa za to ni	Pomanjkanje časa	Časovne omejitve	Ovire pri interviziji
D74	In ja, definitivno, je meni intervizija veliko bolj koristna s sodelavko, s katero se ujamem, uspešno sodelujeva, kot pa z nekom, ki se ne in mi na intervizijsko vprašanje odgovarja na način, da mi pametuje	Izvajanje intervizije le z določenimi sodelavci	Strategije reševanja ovir	Ovire pri interviziji
D75	Ovire rešujem tako, da poskušam sodelovati z ljudmi, s katerimi dobro sodelujem	Izvajanje intervizije le z določenimi sodelavci	Strategije reševanja ovir	Ovire pri interviziji
D77	Trenutno vsak dan	Vsakodnevni občutki izčrpanosti	Pogostost srečevanja s občutki izčrpanosti in izgorelosti	Dejavniki za nastavek izčrpanosti in izgorelosti
D78	Prevelika količina dela	Preobremenjenost	Vzroki za nastanek izčrpanosti	Dejavniki za nastavek izčrpanosti in izgorelosti
D79	Zdi se mi pomembno izpostaviti, da pri nas je način dela zelo socialno delavni, ker so nam ljudje pomembni, da želimo sodelovati in upoštevati tudi načelo najmilejšega ukrepa in se pri tem zelo trudimo. Definitivno tudi mi sami doprinesemo k tem, da izgorimo, ampak mi želimo ohranjati socialno delo	ohranjanje socialno delovnega ravnanja	Vzroki za nastanek izčrpanosti	Dejavniki za nastavek izčrpanosti in izgorelosti
D80	Ostali vzroki so prevelika količina dela	preobremenjenost	Vzroki za nastanek izčrpanosti	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti
D81	pomanjkanje časa	Pomanjkanje časa	Vzroki za nastanek izčrpanosti	Dejavniki za nastavek izčrpanosti in izgorelosti

D82	kar se povezuje in menim tudi, da od vsake strokovne delavke posebej, da ne zna postaviti meje, v smislu, da ve, da je to zgolj njena služba. Torej vzrok je tudi slaba skrb zase	Slaba skrb zase	Vzroki za nastanek izčrpanosti	Dejavniki za nastavek izčrpanosti in izgorelosti
D83	Oboje	Obojestranska odgovornost	Odgovornost za izgorelost	Dejavniki za nastavek izčrpanosti in izgorelosti
D84	Vloga posameznika, ker ne znam reči ne, ker ne znam postaviti mejo med službo in družino, si ne vzamem čas za to	Odgovornost posameznika, da postavi meje	Odgovornost za izgorelost	Dejavniki za nastavek izčrpanosti in izgorelosti
D85	Hkrati pa v organizaciji vlada taka klima, da moraš narediti stvari, da moraš stvari narediti dobro. Če bi mi nekdo rekel, da ne rabim toliko delati, bi tudi jaz manj delala in bi ob 15.00 odšla domov	Odgovornost organizacije, da vzpostavi primerno klimo	Odgovornost za izgorelost	Dejavniki za nastavek izčrpanosti in izgorelosti

INTERVJU 5:

Št. izjave	Izjava	Pojem	Kategorija	Tema
E1	Spanje	Zadostna količina spanca	Počitek	Individualne oblike skrbi zase
E2	sprehodi	Sprehod	Šport	Individualne oblike skrbi
E3	Narava	Hoja v naravi	Šport	Individualne oblike skrbi zase
E4	na prehrano itak pazim že na splošno	Zdrava prehrana	Prehrana	Individualne oblike skrbi zase
E5	ukvarjanje s psom	Ukvarjanje s psom	Šport	Individualne oblike skrbi zase
E6	druženje s prijatelji	druženje s prijatelji	Druženje	Individualne oblike skrbi zase
E7	berem audiobook knjige	Branje knjig	Branje	Individualne oblike skrbi zase
E8	Zelo težko oziroma ne vem če mi to uspeva, mislim, da mi ne	Zahtevnost ohranjanja ravnovesja med delom in zasebnim življenjem	Ravnovesje med delom in zasebnim življenjem	Individualne oblike skrbi zase
E9	Vedno znova je težko	Ponavljajoči izzivi ohranjanja ravnovesja	Ravnovesje med delom in zasebnim življenjem	Individualne oblike skrbi zase

E10	Supervizijo imamo	Supervizija	Podpora	Organizacijske oblike skrbi zase
E11	intervizijo imamo	Intervizija	Podpora	Organizacijske oblike skrbi zase
E12	Potem imamo aktive	Aktivi	Podpora	Organizacijske oblike skrbi zase
E13	Je tudi velika podpora pri direktorici	Dobra podpora in dostopnost vodstva	Delovno okolje	Organizacijske oblike skrbi zase
E14	Zelo dobro je tudi, da imam svojo pisarno	Pomembnost lastne pisarne	Prostor kot del organizacijske oblike skrbi zase	Organizacijske oblike skrbi zase
E15	Ja, na rednih pogovorih s strani direktorice	Letni razgovori	Spremljanje počutja	Organizacijske oblike skrbi zase
E16	in so ankete, vsaj 1x letno	Ankete	Spremljanje počutja	Organizacijske oblike skrbi zase
E17	Tukaj imamo velik posluh s strani direktorice za dodatno zaposlitev koordinatorja, kar pa je odvisno tudi od ministrstva	Dobra podpora in dostopnost vodstva	Delovno okolje	Organizacijske oblike skrbi zase
E18	Direktorica ima posluh, išče možnosti za dodatne zaposlitve	Iskanje nove zaposlitve	Razporeditev nalog	Organizacijske oblike skrbi zase
E19	Izobraževanj je bilo kar nekaj	Veliko izobraževanj	Izobraževanja	Organizacijske oblike skrbi zase
E20	skoraj na vsakem je v zadnjem času vsaj en del namenjen prav skrbi zase	Izobraževanja o temi skrbi zase	Izobraževanja	Organizacijske oblike skrbi zase
E21	Jaz mislim, da se zavedajo	Zavedanje o težavnosti dela	Priznavanje težavnosti dela	Organizacijske oblike skrbi zase
E22	Vodstvo zelo spodbuja, da poskrbimo zase	Spodbujanje k skrbi zase strani vodstva	Priznavanje težavnosti dela	Organizacijske oblike skrbi zase
E23	da delimo svoje težave	Spodbujanje k naslavljanju težav s strani vodstva	Priznavanje težavnosti dela	Organizacijske oblike skrbi zase
E24	da si vzamemo čas za odmore, obroke in te stvari	Spodbujanje vodstva k odmorom	Priznavanje težavnosti dela	Organizacijske oblike skrbi zase
E25	Ne vem pa, če lahko rečem, da me to kaj spodbuja pri skrbi zase	Priznavanje težavnosti ne prispeva k skrbi zase	Vpliv priznavanja težavnosti in izzivov pri delu na motivacijo	Organizacijske oblike skrbi zase

E26	Lahko rečem, da je včasih precej težko, ker je toliko dela in je motivacijo težko najti, ker nikoli ni konca	Manjša motivacija zaradi preobremenjenosti	Vpliv priznavanja težavnosti in izzivov pri delu na motivacijo	Organizacijske oblike skrbi zase
E27	Pomanjkanje časa	Pomanjkanje časa	Časovne omejitve	Ovire pri individualni skrbi zase
E28	moja slaba organizacija časa	Slaba organizacija časa	Časovne omejitve	Ovire pri individualni skrbi zase
E29	S tem pa ne vem kako se spopadam, grem iz dneva v dan	Spopadanje iz dneva v dan	Strategije za reševanje individualnih ovir	Ovire pri individualni skrbi zase
E30	Preobremenjenost dela je previsoka, preveč uporabnikov je	Preobremenjenost zaposlenih	Preobremenjenost	Ovire pri organizacijski skrbi zase
E31	Ovire pa ne vem kako se rešujejo	Ne poznavanje rešitev za ovire	Strategije za reševanje organizacijskih ovir	Ovire pri organizacijski skrbi zase
E32	mislim... Z dodatno zaposlitvijo, če bo ministrstvo odobrilo	Dodatne zaposlitve	Strategije za reševanje organizacijskih ovir	Ovire pri organizacijski skrbi zase
E33	Preveč je dela in nimam maneverskega prostora, da bi še kaj dodajala, ker že dela ne »pohendlam«	(Ne)moč odločanja direktorice	Priznavanje težavnosti dela	Ovire pri organizacijski skrbi zase
E34	1X na mesec imamo supervizijska	1x mesečno	Pogostost supervizije	Vloga supervizije
E35	Jaz imam samo pozitivne izkušnje z supervizijo, zelo je dobro	Izredno dobre izkušnje	Izkušnje s supervizijo	Vloga supervizije
E36	Dobimo ogromno enega znanja, podpore, usmerjanja	Podpora in usmerjanje	Izkušnje s supervizijo	Vloga supervizije
E37	Supervizorka nam je na razpolago tudi za individualne pogovore, če potrebuješ. Res, predana je, vse nam daje, sledi nam... prepozna naše potrebe, imaš možnost, da se pogovoriš o vseh zadevah, ki te težijo	Izjemna strokovna podpora supervizorja pri preprečevanju izčrpanosti	Izkušnje s supervizijo	Vloga supervizije
E38	Tako da res super, si ne znam predstavljati brez	Nepogrešljivost supervizije	Izkušnje s supervizijo	Vloga supervizije
E39	Veliko pripomore	Učinkovitost pri preprečevanju izčrpanosti	Izkušnje s supervizijo	Vloga supervizije

E40	Po superviziji dobiš res nov zagon energije za delo in te razbremeniti. Ful nas »nabilda«	Razbremenitev	Izkušnje s supervizijo	Vloga supervizije
E41	Probamo ne imeti ovir, da že sproti pazimo na to	Preventivno delovanje, da do ovir ne pride	Strategije za reševanje ovir	Ovire pri superviziji
E42	Supervizije imamo sicer na skupnosti, kjer je slaba izolacija in lahko kdo kaj sliši, ampak to še gre	Ne izoliran prostor	Prostorska omejitve	Ovire pri superviziji
E43	Tudi na supervizijo pridemo vedno tisti, ki želimo čim več odnesti od supervizije, da dobiš podporo	Sodelovanje zainteresiranih članov	Strategije za reševanje ovir	Ovire pri superviziji
E44	Zelo se spodbuja s strani vodstva. Ni bilo nikoli nobenih pripomb, da se ne bi smeli pogovarjat, predebatirat, vzeti čas za te stvari, da se ne bi smeli udeleževati stvari. S tega naslova je res ful dober	Spodbujanje medsebojne podpore in sodelovanja	Spodbuda medsebojne podpore in sodelovanja	Vloga intervizije
E45	Intervizijska srečanja imamo skoraj vsak mesec	1x mesečno	Izvajanje intervizije	Vloga intervizije
E46	Imamo jih na skupnosti, ne v okviru CSD-ja	Intervizije na skupnosti	Izvajanje intervizije	Vloga intervizije
E47	Ogromno zadev imamo o katerih se pogovarjamo.	Pogovor	Način izvajanja intervizije	Vloga intervizije
E48	Imamo tudi možnost izpostaviti primere, ampak po navadi je prej toliko drugih stvari, da to ne pride na vrsto	Pomoč in usmeritev za določeni primer, pogovor	Izkušnje z intervizijo	Vloga intervizije
E49	Ogromno zadev imamo o katerih se pogovarjamo. Lahko bi rekla, da je to tudi ovira ja...da je toliko drugih stvari. Pri nas intervizija ni toliko namenjena primerov, ampak gre za druga vprašanja, ki se tičejo dela	Neustrezna vsebina intervizije	Razpršenost vsebine in fokusa	Ovire pri interviziji
E50	Glede preprečevanja izčrpanosti bi rekla, da je vseeno boljše kot nič, ni pa to tako, da zaradi tega sedaj ne bi izgorela	Delna zaščita pred izčrpanostjo	Učinkovitost intervizije	Vloga intervizije

E51	Ni mi všeč, ker jo imamo preko Zooma in ni v živo in to men res ni všeč, mi ni ne nadomesti intervizij, ki smo jih imeli na aktivih. Tudi način dela je drugačen. Tehnika je velika ovira, ker ni to isto. Ker se govori en čez drugega, se potem čakamo...men to ni, ni osebne stika	Pomanjkanje osebne stika	Tehnične ovire	Ovire pri interviziji
E52	Nimam sploh časa o temu razmišljati ali sem zmatrana. Ne vem...ni prostora za občutke izčrpanosti	Ni prostora za občutke izčrpanosti	Pogostost srečevanja s občutki izčrpanosti	Ovire pri interviziji
E53	Prevelika obremenitev z delom	Preobremenjenost	Vzroki za nastanek izčrpanosti	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti
E54	Tukaj so lahko potem še kakšni res res zahtevni primeri, to te zna zelo izčrpati	Psihična teža poklica	Vzroki za nastanek izčrpanosti	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti
E55	Najtežje je ob ponedeljkih, so najbolj zahtevni...potem pa gre	Težek začetek tedna	Vzroki za nastanek izčrpanosti	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti
E56	Čez vikende pa potem prihajam k sebi in bolj intenzivno skrbim zase, ker imam več časa za to in se tako načilam	Prost vikend	Počitek	Individualne oblike skrbi zase
E57	Oboje	Obojestranska odgovornost	Odgovornost za izgorelost	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti
E58	Vlogo organizacije vidim pri urejanju obsega dela, da bi vsak delal praviloma 8 ur dnevno, da ne bi bilo nadurnega dela...menim, da je to samo kratkotrajna rešitev, da na dolgi rok nadurno delo ne gre	Odgovornost organizacije, da vzpostavi dobre pogoje dela	Odgovornost za izgorelost	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti
E59	Ostalo pa je vloga posameznika, da postavlja meje, da skrbi zase, da v tem delu nameni čas sebi	Odgovornost posameznika, da postavi meje	Odgovornost za izgorelost	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti

INTERVJU 6:

Št. izjave	Izjava	Pojem	Kategorija	Tema
F1	Jutranji ritual, imam tri pse, ki jih vsak dan zjutraj vozim ven, tako da se nadiham svežega zraka	Ukvarjanje s psom	Šport	Individualne oblike skrbi zase
F2	Potem tibetanske vaje vsak dan	Tibetanske vaje	Meditacija	Individualne oblike skrbi
F3	in pa tudi kratka meditacija	Tehnike dihanja	Meditacija	Individualne oblike skrbi zase
F4	Ko grem iz službe zaključim delo v službi že odklopim, da ko pridem domov, si vedno želim, da v glavi nimam več službe	Hoja v hribe	Šport	Individualne oblike skrbi zase
F5	Vsak dan hodim uro in deset minut na vlak in iz vlaka	Hoja v službo	Šport	Individualne oblike skrbi zase
F6	Včasih sem veliko tudi brala, sedaj ne več	Branje knjige	Branje	Individualne oblike skrbi zase
F7	Drugače pa skrbim tako, da sama sebe umirim, to je bistvenega pomena	Samo pomirjanje	Meditacija	Individualne oblike skrbi zase
F8	Mislím, da se je to treba naučit. Ni to tako, da ko začneš delat, to znaš. Ta moj proces je trajal kar nekaj časa, zato da sem se to naučila. Ampak to sem sedaj ponotranjila in nimam problemov s tem	Naučeno obvladovanje ravnovesja	Ravnovesje med delom in zasebnim življenjem	Individualne oblike skrbi zase
F9	Ampak to sem sedaj ponotranjila in nimam problemov s tem	Uspešno ločevanje dela od doma	Ravnovesje med delom in zasebnim življenjem	Individualne oblike skrbi zase
F10	To naredim tako, da si rečem, da sedaj nič ne morem, da ko bom v službi bom to reševala. Moram se sama s sabo zmenit.	Postavljanje meja	Ravnovesje med delom in zasebnim življenjem	Individualne oblike skrbi zase
F11	Timsko delo	Timsko delo	Podpora	Organizacijske oblike skrbi zase
F12	Imam dve strokovni delavki s katerimi se lahko vedno posvetujem, to je zelo pomembno	Dobra klima znotraj sodelavcev in medsebojna podpora	Delovno okolje	Organizacijske oblike skrbi zase

F13	Druga stvar je supervizija, za stvari, ki pri meni zastanejo, ki so povezani tudi z mano	Supervizija	Podpora	Organizacijske oblike skrbi zase
F14	Kakšne posebnih team buildingov nimamo, imamo kakšne skupne piknike, ampak več pa ne	Piknik	Druženje	Organizacijske oblike skrbi zase
F15	Glede prostorov pa mi najbolj pomaga, da imam svojo pisarno. To se mi zdi najbolj bistveno	Pomembnost lastne pisarne	Prostor kot del organizacijske oblike skrbi zase	Organizacijske oblike skrbi zase
F16	Tudi kuhinja je prostor sprostivne, kar pomeni, da se tam ne pogovarjamo o službenih zadevah, ampak o tem kako smo	Pomembnost čajne kuhinje	Prostor kot del organizacijske oblike skrbi zase	Organizacijske oblike skrbi zase
F17	Ne. Ne bi rekla, da bi namenoma kdo kdaj vprašal kako se počutimo	Ni rednega spremljanja počutja	Spremljanje počutja	Organizacijske oblike skrbi zase
F18	Navidezno mogoče, formalno. Ampak v zadevah, ki so zahtevne, je pa moje počutje ob tem nepomembno. Bistveno je, da stvar naredimo pravno, formalno, birokratsko pravilno	Prevlada pravnih in formalnih prioritet	Spremljanje počutja	Organizacijske oblike skrbi zase
F19	Sama imam izkušnjo izgorelosti in jaz sem se naučila, da sama poskrbim zase. Ne bi rekla, da organizacija kakorkoli poskrbi za nas. Če ne poskrbiš sam za sebe, potem ti ne bo dobro	Individualna odgovornost za skrb zase	Delovno okolje	Organizacijske oblike skrbi zase
F20	Ja, če jaz to sporočim. Sami od sebe pa ne. Če jaz rečem, da sem preobremenjena, mogoče, ampak ni pa nobenih uradnih protokolov po katerih bi nas razbremenili. Jaz o tem nič ne vem	Pomanjkanje preventive in ukrepanje šele v nujnih primerih	Razporeditev nalog	Organizacijske oblike skrbi zase
F21	S sodelavci pa smo dogovorjeni med seboj, če rabimo pomoč	Dogovor med sodelavkami	Razporeditev nalog	Organizacijske oblike skrbi zase

F22	Ja, izobraževanja so	Veliko izobraževanj	Izobraževanja	Organizacijske oblike skrbi zase
F23	Imeli smo že izobraževanja na to temo	Izobraževanja o temi skrbi zase	Izobraževanja	Organizacijske oblike skrbi zase
F24	So želje glede izobraževanj in potem temu sledijo	Upoštevanje želj	Izobraževanja	Organizacijske oblike skrbi zase
F25	Izobraževanja prispevajo k uvidu kako lahko naredimo zase	Kot uvid kako skrbeti zase	Izobraževanja	Organizacijske oblike skrbi zase
F26	Jaz delam na področju nasilja nad odraslimi. Da bi se to znotraj Centra ali s strani mojih nadrejenih vedelo, da je to področje, ki je bolj zahtevno, da rabiš več skrbi za sebe, do mene še ni prišlo. Nobenega občutka, da bi bila tukaj določena podpora	Pomanjkanje priznavanja težavnosti dela	Priznavanje težavnosti dela	Organizacijske oblike skrbi zase
F27	Vse kar je skrb za sebe je odvisno od mene. Tega nisem deležna nič	Individualna odgovornost za skrb zase	Delovno okolje	Organizacijske oblike skrbi zase
F28	Glede motivacije pa bi rekla, da jaz to delo delam rada, ampak je pa občutek, ko je vse odvisno od mene, nič kaj dober. Nimam nekih pričakovanj od samega sistema, ne pričakujem, da bo mene kdo podprl ali kaj podobnega. Žal, včasih niso dobri občutki, ampak jaz sem fokusirana na to kaj lahko jaz naredim za svoje dobro počutje	Notranja motivacija zaradi ljubezni do dela	Vpliv priznavanja težavnosti in izzivov pri delu na motivacijo	Organizacijske oblike skrbi zase

F29	Jaz sem prišla do zaključka, da je to prioriteta in na to dam veliko. Imam svoj načrt in način kako sama sebi zaščitim. Tudi z pomanjkanjem časa nimam težav, ker vem, da je to prioriteta, ker vem, da brez tega ne bi mogla delat. Vem, da če za sebe dobro poskrbim, bom tudi svoje delo dobro opravljala	Prioritiziranje	Strategije za reševanje individualnih ovir	Ovire pri individualni skrbi zase
F30	Ne bi rekla, da imam kakšne ovire, ker je to prioriteta	Brez ovir za skrb zase	Skrb zase kot prioriteta	Ovire pri individualni skrbi zase
F31	Vsakič, se pripravim na pogovor, da vem kaj želim, kaj je cilj in to bi rekla, da je skrb zase, da na tak način poskrbim zase in imam kasneje veliko manj težav	Priprava na delo	Priprava	Individualna oblika skrbi zase
F32	Ena izmed ovir je sigurno, da nadrejeni ne vidijo tega dela, kakšno je moje področje. Ali pa da bi vsaj v enem delu to prepoznali, je zelo malo osebnega pristopa	Ne poznavanje dela s strani vodstva	Vrednotenje dela	Ovire pri organizacijski skrbi zase
F33	Vrednotenje dela bi lahko rekla, da ga ni	Ni vrednotenja dela	Vrednotenje dela	Ovire pri organizacijski skrbi zase
F34	1X na mesec	1x mesečno	Pogostost supervizije	Vloga supervizije
F35	na voljo imam tudi individualne supervizije, če me določena zadeva zelo bremeni in potem za to zaprosim	Možnost individualne intervizije	Izkušnje s supervizijo	Vloga supervizije
F36	Zelo pozitivne	Izredno dobre izkušnje	Izkušnje s supervizijo	Vloga supervizije
F37	Jaz sem zamenjala že veliko supervizorjev in moje načelo je, da pri vsakem najdem nekaj kar je tisto kar jaz lahko od njega dobim. Vedno dobim nekaj uporabnega	Prilagajanje in iskanje pozitivnih plati supervizije	Izkušnje s supervizijo	Vloga supervizije

F38	Moje izkušnje so pozitivne	Izredno izkušnje	dobre	Izkušnje s supervizijo	Vloga supervizije
F39	Sigurno da pomaga	Učinkovitost pri preprečevanju izčrpanosti		Izkušnje s supervizijo	Vloga supervizije
F40	Zadeve, ki name osebno vplivajo so povezane vedno tudi z mano in to jaz delim na superviziji. Supervizija je bistvena za stvari, ki se tičejo mene. Jaz sem mnenja, da je povezava	Deljenje izzivov	osebnih	Izkušnje s supervizijo	Vloga supervizije
F41	Ni najbolj bistvena stvar, je pa pomembna, ker se lahko sproti razbremeniš	Razbremenitev		Izkušnje s supervizijo	Vloga supervizije
F42	Jaz imam vedno neko vprašanje in ti lahko pomaga, da se sproti malo spucaš	Podpora usmerjanje	in	Izkušnje s supervizijo	Vloga supervizije
F43	Ker, če se ti nalaga, ni dobro. Moraš si pa upat biti ranljiv, kar pa mislim, da je dan danes problem.	Pripravljenost biti ranljiv	biti	Ranljivost	Vloga supervizije
F44	Včasih je občutek, če se ne počutim dovolj varno	Pomanjkanje občutka varnosti		Varen prostor	Ovire pri superviziji
F45	Bistven je supervizor, ali jaz supervizorju zaupam. Jaz sem imela obdobje, ko supervizorju tudi nisem zaupala	Nezaupanje supervizorja		Supervizor kot ovira	Ovire pri superviziji
F46	Ta občutja sem tudi izrazila in se je stvar zelo dobro rešila	Naslavljanje težav		Strategije za reševanje ovir	Ovire pri superviziji
F47	Če skupini zaupaš, je pomembno	(Ne)zaupanje		Člani skupine kot ovira	Ovire pri superviziji
F48	In pa pripravljenost biti ranljiv, da si pripravljen povedati stvari, ki ti ne grejo, to kako se počutiš.	Pripravljenost biti ranljiv	biti	Ranljivost	Ovire pri superviziji
F49	Pogosto se zgodi, da ob težkih zadevah, se ti ne da tega dajati še na supervizijo. Pojavljajo se vprašanja kaj bom od tega sploh dobila	Dvom o učinkovitosti supervizije v kriznih trenutkih		Pomanjkanje motivacije za udeležbo na superviziji	Ovire pri superviziji

F50	Preobremenjenost z zadevo	Preobremenjenost	Pomanjkanje motivacije za udeležbo na superviziji	Ovire pri superviziji
F51	in malo nezaupanje skupine	(Ne) zaupanje	Člani skupine kot ovira	Ovire pri superviziji
F52	In pa družbena pričakovanja, da smo mi tisti, ki moramo pomagati in dvomi kaj bodo pa drugi rekli, če prosim za pomoč	Zadržanost pri iskanju podpore	Stigma pomagajočih poklicev	Ovire pri superviziji
F53	Možnost supervizije se mi zdi zelo pomembna, se mi pa zdi, da ni vedno izkoriščeno, da je vedno nekaj drugega bolj pomembno	Pomanjkanje vključevanja in podpore ministrstva	Vodstvo	Ovire pri superviziji
F54	To pa se	Spodbujanje medsebojne podpore in sodelovanja	Spodbuda medsebojne podpore in sodelovanja	Ovire pri organizacijski skrbi zase
F55	Jaz imam sodelavke s katerimi sodelujemo in si pomagamo. Možnost posvetovanja, z nekom, ki mu zaupaš, je blaznega pomena	Pogovor	Način izvajanja intervizije	Ovire pri organizacijski skrbi zase
F56	Imam pa za določene zadeve tudi zunanje kolege, ki jih pokličem, ko potrebujem pomoč	Izmenjava mnenj in izkušenj z zunanjimi sodelavci	Način izvajanja intervizije	Vloga supervizije
F57	Ja se izvaja	Posluževanje intervizije	Izvajanje intervizije	Vloga intervizije
F58	Meni je to bistvenega pomena, da imam dve sodelavki na mojem področju s katerimi se lahko posvetujem. Pokličem jih in povem kakšno imam težavo, kdaj potrebujem pomoč in kaj potrebujem	Pomoč in usmeritev za določeni primer, pogovor nepogrešljivost supervizije	Izkušnje z intervizijo	Vloga intervizije
F59	Dobim večji uvid v zadevo	Vpogled iz več zornih kotov	Izkušnje z intervizijo	Vloga intervizije
F60	So zelo pozitivne izkušnje	Zelo dobre izkušnje	Izkušnje z intervizijo	Vloga intervizije

F61	Intervizija ja, ker greš do sodelavke, ko rabiš pomoč za težavo, ki jo imaš, ampak kakšni delovni timi pa ne bi rekla da me ne razbremenijo. Imam s tem veliko slabše izkušnje	Učinkovito naslavljanje težav	Učinkovitost intervizije	Vloga intervizije
F62	V delovnih timih jaz ne naslavljam, ker ne zaupam vsem	Ne zaupanje na delovnih timih	Izkušnje z intervizijo	Vloga intervizije
F63	Ampak v bolj majhnih skupinah, kjer vsem zaupam, pa tudi jaz podelim dileme in vprašanja. Tukaj se gre za zaupanje	Lažje deljenje dilem v manjših skupinah	Strategije reševanja ovir	Ovire pri interviziji
F64	Ja je pa včasih problem tudi pomanjkanje časa	Pomanjkanje časa	Časovne omejitve	Ovire pri interviziji
F65	in si potem jaz poiščem drugo pomoč, ki je lahko izven Centra ali pa si sama pomagam. Poiščem si pomoč tudi izven centra, kar se velikokrat zgodi	Iskanje pomoči izven CSD	Strategije reševanja ovir	Ovire pri interviziji
F66	Trenutno zadnjih 5 let z nobenimi	Brez občutkov izčrpanosti	Pogostost srečevanja s občutki izčrpanosti in izgorelosti	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti
F67	Jaz po izgorelosti in 8 letni rehabilitaciji sem se odločila, da se mi to ne bo nikoli več zgodilo. In jaz vem, da si najprej utrujen, izčrpan in potem izgoret	Učenje na podlagi izkušnje izgorelosti	Izkušnje z izgorelostjo	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti
F68	Jaz skrbim zato, da če me stvari bremenijo, to razpucam na superviziji ali interviziji. Dovolim si, da me stvari samo motijo in ne bremenijo	Sprotno reševanje težav	Izkušnje z izgorelostjo	Individualne oblike skrbi zase
E69	Prevelika količina dela	Preobremenjenost	Vzroki za nastanek izčrpanosti	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti
F70	s tem kakšna in kako velika je moja odgovornost, da moram pomagati	Povečana odgovornost	Vzroki za nastanek izčrpanosti	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti

F71	To pomeni, da nisem znala odklopiti	Ravnotežje med delom in družinskim življenjem	Vzroki za nastanek izčrpanosti	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti
F72	da nisem znala poskrbeti za sebe	Slaba skrb zase	Vzroki za nastanek izčrpanosti	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti
F73	nisem znala postaviti meje kaj je moja odgovornost in kaj ne	Postavljanje meja	Vzroki za nastanek izčrpanosti	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti
F74	Ves čas sem se javljala na telefon, delo nosila domov, nisem znala reči ne	Ravnotežje med delom in družinskim življenjem	Vzroki za nastanek izčrpanosti	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti
F75	Psihofizično se izčrpaš	Psihofizična izčrpanost	Vzroki za nastanek izčrpanosti	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti
F76	Oboje	Obojestranska odgovornost	Odgovornost za izgorelost	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti
F77	Sigurno je nekaj na posamezniku, ker ves čas ugajaš, sebe daješ na drugo mesto, da bo vse perfektno narejene, se take stvari, da si utrujen skrivajo	Odgovornost posameznika, da postavi meje	Odgovornost za izgorelost	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti
F78	Na drugi strani pa služba in nadrejeni nič ne naredijo, noben ne reče »ti pa rabiš počitek«. Pri izgorelosti bi nadrejeni morali reči, da poskrbi zase, da ostani doma ipd. Tega ni. Takrat bi bilo pomembno, da bi te oni ustavili, namesto da se moraš sam	Odgovornost organizacije, da spodbuja zaposlene k skrbi zase	Odgovornost za izgorelost	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti

INTERVJU 7:

Št. izjave	Izjava	Pojem	Kategorija	Tema
G1	Predvsem gibanje	Skrb zase s športom	Šport	Individualne oblike skrbi zase
G2	stik z naravo	Hoja v naravi	Šport	Individualne oblike skrbi
G3	prebrat kakšno dobro knjigo	Branje knjige	Branje	Individualne oblike skrbi zase
G4	Zadostna količina spanca	Zadostna količina spanca	Počitek	Individualne oblike skrbi zase

G5	imeti dobre odnose s prijatelji	Druženje s prijatelji	Druženje	Individualne oblike skrbi zase
G6	Jaz imam to srečo, da so otroci že vsi odrasli, tako da živiva z možem sama. Prav usklajevanje med delom in domačim okoljem ne čutim več kot izziv, dodaten stres ali področje, ki bi me dodatno izčrpavalo	Naučeno obvladovanje ravnovesja	Ravnovesje med delom in zasebnim življenjem	Individualne oblike skrbi zase
G7	Zelo fajn je, ker imam 15 minut do doma in mi ta vožnja zelo pomaga pri temu, da preklopim med službo in delo	Vožnja na in iz dela	Ravnovesje med delom in zasebnim življenjem	Individualne oblike skrbi zase
G8	Je pa tako, da vedno ne uspe, če imaš kakšne zahtevne zadeve	Zahtevno ohranjanje ravnovesja med delom in zasebnim življenjem, ko je obremenitev velika	Ravnovesje med delom in zasebnim življenjem	Individualne oblike skrbi zase
G9	Imamo gibljiv delovni čas, ki ti omogoča prilagajanje	Gibljiv delovni čas	Delovno okolje	Organizacijske oblike skrbi zase
G10	Imamo tudi v kolektivu možnost nekih individualnih pogovorov, če jih želimo	Dobra klima znotraj sodelavcev in medsebojna podpora	Delovno okolje	Organizacijske oblike skrbi zase
G11	Imamo možnost pogovora z pomočnico direktorice ali direktorico	Dobra podpora in dostopnost vodstva	Delovno okolje	Organizacijske oblike skrbi zase
G12	Imamo supervizijo	Supervizija	Podpora	Organizacijske oblike skrbi zase
G13	in intervizijo	Intervizija	Podpora	Organizacijske oblike skrbi zase
G14	imamo delovne aktivne	Aktivi	Podpora	Organizacijske oblike skrbi zase
G15	Poskrbijo za zdravje, da imamo kakšne pohode	Pohodi izven delovnega časa	Športne aktivnosti	Organizacijske oblike skrbi zase
G16	Novoletne večerje	Novoletna večerja	Druženje	Organizacijske oblike skrbi zase
G17	skupna izobraževanja, ki so namenjena skrbi zase	Izobraževanja o temi skrbi zase	Izobraževanja	Organizacijske oblike skrbi zase
G18	Se mi zdi, da smo kar podprti	Občutek podprtosti s strani organizacije	Zadovoljstvo z organizacijskimi oblikami skrbi zase	Organizacijske oblike skrbi zase

G19	Ne, to pa ne...se ne spremlja počutja	Ni rednega spremljanja počutja	Spremljanje počutja	Organizacijske oblike skrbi zase
G20	Imamo sprejeta delovna načela, postavke, kaj kultura organizacije pomeni	Sprejeta delovna načela kulture organizacije	Delovno okolje	Organizacijske oblike skrbi zase
G21	Potem kuhinjica je pri nas prav zato, da se tam ne pogovarjamo o primerih, kjer se delavci zelo povežemo in se pogovarjamo povsem vsakdanje stvari, ki niso povezane z delom	Pomembnost čajne kuhinje	Prostor kot del organizacijske oblike skrbi zase	Organizacijske oblike skrbi zase
G22	Glede odnosov je tako, da itak je vedno tako, da z nekaterimi si bolj povezan, z drugimi manj, ampak vseeno jaz čutim podporo in čutim tudi, da imajo drugi podobna občutja	Dobri odnosi med zaposlenimi	Delovno okolje	Organizacijske oblike skrbi zase
G23	Predvsem pogovor z direktorji, ki potem vidijo, če so kakšni resursi	Po pogovoru z vodstvom	Razporeditev nalog	Organizacijske oblike skrbi zase
G24	Jaz, glede na to, da imam koordinacijo, nekega nadomeščanja, ali pa da bi nekdo drug zame opravljal delo, niti ne morem in je res, da smo vsa leta na tem področju dela preobremenjeni	Ni postopkov razporeditve nalog zaradi specifičnosti dela	Razporeditev nalog	Organizacijske oblike skrbi zase
G25	Ampak tako, mislim, da se tukaj direktorica zelo dobro zaveda	Zavedanje o težavnosti dela	Priznavanje težavnosti dela	Organizacijske oblike skrbi zase
G26	in dajemo pobude na ministrstvo za nove zaposlitve, ampak do sedaj še nismo bili uspešni	Iskanje nove zaposlitve	Razporeditev nalog	Organizacijske oblike skrbi zase
G27	Imamo kar nekaj izobraževanj, se kar vključuje	Veliko izobraževanj	Izobraževanja	Organizacijske oblike skrbi zase
G28	Dobimo 2x na leto kakšno predavanje, ki je namenjeno samo temu, tako da nimam pripomb	Izobraževanja o temi skrbi zase	Izobraževanja	Organizacijske oblike skrbi zase
G29	Jaz moram reči, da direktorica to prepozna	Zavedanje o težavnosti dela	Priznavanje težavnosti dela	Organizacijske oblike skrbi zase

G30	Absolutno to vpliva k temu, da si bolj motiviran in da bolj skrbim zase	Vpliv na motivacijo in delo	Priznavanje težavnosti dela	Organizacijske oblike skrbi zase
G31	Moram reči tudi, da imam motivacijo pri temu kaj dobim od uporabnikov, kako oni čutijo, da so podprti, kako oni dajejo kakšen feedback, kako so boljše sedaj kot pred sodelovanjem. Jaz motivacijo tukaj dobim. Saj pravim, načelna podpora je, ampak je pa motivacija odvisna od tolikih faktorjev in ne samo od naših direktorjev in sprejemaš to realnost	Notranja motivacija zaradi ljubezni do dela	Vpliv priznavanja težavnosti in izzivov pri delu na motivacijo in skrb zase	Organizacijske oblike skrbi zase
G32	sicer pa sem se naučila, da sprejemem to, da dejansko v urnik 8ih urah narediš maksimalno kar lahko in ne gre čisto vsega... Mislím, da sem skozi to, da mi zmanjkuje energije, da sem izčrpana, naredila te korake, da sprejemaš, da v 8 urah narediš toliko kot lahko in da delo je pa lahko ves čas.	Zniževanje standardov za dokončanje nalog	Vpliv priznavanja težavnosti in izzivov pri delu na motivacijo in skrb zase	Organizacijske oblike skrbi zase
G33	Navade, ki jih imam so pri meni največji izziv	Stare navade	Navade	Ovire pri individualni skrbi zase
G34	S tem pa se spopadam tako, da si postavim cilje, da zadeve poskusim izboljšat v tem smislu, da tisto kar se mi zdi pomembno probam izvajati	Postavljanje ciljev za nove navade	Strategije za reševanje individualnih ovir	Ovire pri individualni skrbi zase
G35	Tako kot pri vsaki stvari pa imam vzpone in padce. Jaz sem že dolgo na tem področju kjer sem in vem, da dela v celoti nikoli ne morem narediti	Sprejemanje nezmožnosti opraviti vsega	Strategije za reševanje individualnih ovir	Ovire pri individualni skrbi zase
G36	Tukaj sem naredila ogromno enih korakov pri skrbi zase, da postaviš mejo	Postavljanje meja	Strategije za reševanje individualnih ovir	Ovire pri individualni skrbi zase

G37	Jaz ne vem, če bi na mojem področju lahko karkoli izboljšali	Ne poznavanje rešitev za ovire	Strategije za reševanje organizacijskih ovir	Ovire pri organizacijski skrbi zase
G38	Mogoče bi lahko izboljšali, da bi bilo manj birokracije. Jaz mislim, da je birokracija največja ovira. S vsemi posodobitvami in sistemi se mi zdi, da smo stvari zakomplicirali. Jaz recimo moram narediti, samo za avto, da se odpeljem 4 ali 5 zapisov, ali pa da si rezerviram sobe. Veliko enega dela, kar nam jemlje čas in energije. Vse te birokratske zadeve, zapisovanje, evidentiranje. To se mi zdi, da se je organizacijsko poslabšalo. Včasih si podpis direktorja dobil takoj, sedaj pa za to čakaš 2-3 dni, da dobiš podpis nazaj. Te stvari se mi zdi, da me najbolj motijo pri mojem delu. Torej organizacija nekega dela, postopki	Preveč birokratskega dela	Sistemske ovire	Ovire pri organizacijski skrbi zase
G39	1X na mesec	1x mesečno	Pogostost supervizije	Vloga supervizije
G40	Imamo 10 srečanj v enem letu, poleti jih ni	10 srečanj na leto	Pogostost supervizije	Vloga supervizije
G41	S supervizijo imam pa res zelo zelo pozitivne izkušnje	Izredno dobre izkušnje	Izkušnje s supervizijo	Vloga supervizije
G42	ker tukaj se dejansko enkrat na mesec koordinatorji srečamo in podelimo svoje izkušnje, na konkretnih primerih	Deljenje izkušenj	Izkušnje s supervizijo	Vloga supervizije
G43	Naša supervizorka naredi supervizije edukacijsko izkustvene. Imamo dostikrat tudi kakšno izobraževanje oziroma temo, ki jo bolj temeljito obdelamo in nimamo samo na podlagi primerov. Se mi zdi, da je to zelo velik doprinos k mojemu delu, baterije si nafilamo takrat	Povezovanje prakse s teorijo	Izkušnje s supervizijo	Vloga supervizije

G44	Ja ja prispeva	Učinkovitost pri preprečevanju izčrpanosti	Izkušnje s supervizijo	Vloga supervizije
G45	ker imaš pač edino takrat možnost, da si z ostalimi koordinatorji skupaj, podeliš si in občutke in izkušnje in mnenja in tako naprej	Deljenje izkušenj	Izkušnje s supervizijo	Vloga supervizije
G46	tako da res pozitivno vpliva na delo in na moje počutje	Učinkovitost pri preprečevanju izčrpanosti	Izkušnje s supervizijo	Vloga supervizije
G47	Tale supervizijska skupina se srečuje že 10+ let pri supervizorki. Imamo ves čas isto supervizorko in morem reči, da je njen način dela tak, da vsi dobimo priložnost, da sodelujemo. Vedno nas povabi, da smo vsi del te supervizije. V naslednjem letu bomo verjetno menjali supervizorja, ker nas malo skrbi, ker imamo vse leta že istega	Dolgotrajna prisotnost supervizorja kot ovira	Supervizor kot ovira	Ovire pri superviziji
G48	Imeli smo ene ovire z odtekanjem informacij, ki ni bilo na strani supervizorja ampak prostorov, kjer smo bili	Ne izoliran prostor	Prostorska omejitev	Ovire pri superviziji
G49	To smo potem zelo odkrito in hitro rešili	Naslavljanje težav	Strategije za reševanje ovir	Ovire pri superviziji
G50	tudi s pomočjo supervizorke	Vključitev supervizorja	Strategije za reševanje ovir	Ovire pri superviziji
G51	Res je že tako utečeno, da nekih ovir pri superviziji ne vidim...vedno se trudimo, da do ovir sploh ne pride	Preventivno delovanje, da do ovir ne pride	Strategije za reševanje ovir	Ovire pri superviziji
G52	Jaz imam intervizijo s koordinatorji na skupnosti in posebej v tem času, ko so aktive združil, je ena velika ovira, ki je nastala. Se mi zdi, da nimamo več možnosti, da bi se na aktivih koordinatorji srečeval	Intervizije na skupnosti	Izvajanje intervizije	Vloga intervizije

G53	Tako da smo sedaj sami oblikovali intervizijsko skupino, ki se srečuje preko Zooma, kar ni fajn, ker ni dober, ker pogrešamo osebni stik. Pogrešamo, da bi bilo to v živo	Pomanjkanje osebnega stika	Tehnične ovire	Ovire pri interviziji
G54	Sedaj kar pa se tiče samega centra Gorenjska smo imele pa, dokler se ni aktiv za duševno zdravje oblikoval, intervizijo delavke, ki smo delale na področju duševnega zdravja, kar je tudi naša direktorica zelo spodbujala, da se srečujemo	Spodbujanje medsebojne podpore in sodelovanja	Spodbuda medsebojne podpore in sodelovanja	Vloga intervizije
G55	kar je seveda bil ogromen doprinos, ker je intervizija za trenutne, aktualne, tukaj in zdaj pomembne stvari, ki jih rabiš predebatirat	Pomoč in usmeritev za določeni primer, pogovor	Izkušnje z intervizijo	Vloga intervizije
G56	Srečevale smo se tudi enkrat na mesec	1x mesečno	Izvajanje intervizije	Vloga intervizije
G57	ampak vedno se pa lahko tudi pokličemo in dogovorimo za intervizijo, se podpiramo med seboj	Pogovor s sodelavko po potrebi	Način izvajanja intervizije	Vloga intervizije
G58	Ja se, me smo se same zorganizirale	Posluževanje intervizije	Izvajanje intervizije	Vloga intervizije
G59	Zelo dobre izkušnje	Zelo dobre izkušnje	Izkušnje z intervizijo	Vloga intervizije
G60	Predvsem je to fajn, ker veš da vsi, ki smo v interviziji, smo imele isto področje, se srečujemo s podobnimi primeri, vprašanji in se podpremo, da iščemo skupne rešitve	Pomoč in usmeritev za določeni primer, pogovor	Izkušnje s supervizijo	Vloga intervizije
G61	Ja zagotovo pripomore k boljšem počutju	Učinkovito naslavljanje težav	Učinkovitost intervizije	Vloga intervizije
G62	Potem lahko tisto kar opredelimo, prenesem in preizkusim v praksi in vidim, če deluje	Preverjanje učinkovitosti intervizije v praksi	Učinkovitost intervizije	Vloga intervizije
G63	Dobiš nek nov vpogled, kaj si mislijo drugi in dobiš nasvet	Vpogled iz več zornih kotov	Izkušnje z intervizijo	Vloga intervizije

G64	Tukaj se mi zdi, da se lahko zelo podpremo, pri tem, da lažje te zadeve predihamo in sprejemamo	Pomoč in usmeritev za določeni primer, pogovor	Izkušnje z intervizijo	Vloga intervizije
G65	Ali pa tudi, da na interviziji nam povejo, da je napredek, da skupaj pogledamo kaj je bilo narejeno in ti nastavijo ogledalo. Tudi skozi to se mi zdi, da dobiš pozitivni feedback in z drugega vidika vidiš stvari	Prepoznavanje napredka	Izkušnje z intervizijo	Vloga intervizije
G66	To je ovira, da imamo preko Zooma, ker te zelo hitro zmoti telefon, te zelo hitro zmoti trkanje na vrata, mogoče včasih tehnika ne deluje, težje se vključuješ, ni občutka, da si v skupini, kjer lahko deliš izzive in to je kar moteče. Je res kvaliteta teh intervizij dosti slabša	Pomanjkanje osebnega stika	Tehnične ovire	Ovire pri interviziji
G67	Zdaj kako rešujemo ovire zaenkrat jih ne, smo tukaj kjer smo. Jaz upam, da bomo dobili možnost, da se ponovno srečujemo v živo	Ne reševanje ovir	Strategije za reševanje ovir	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti
G68	Recimo nekajkrat na mesec	Občasno srečevanje s občutki izčrpanosti	Pogostost srečevanja s občutki izčrpanosti in izgorelosti	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti
G69	Jaz mislim, da pride to iz tega, ker je res količinsko dela ogromno	Preobremenjenost	Vzroki za nastanek izčrpanosti	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti
G70	terena je ogromno, jaz pa sem vsako leto starejša, tako da tudi starost nekaj vpliva na to. Se mi zdi, da kakorkoli nisi več tako fleksibilen kot si bil pri 30 letih	Starost	Vzroki za nastanek izčrpanosti	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti
G71	Jaz sem tukaj zelo na stališču, da je to vloga posameznika	Odgovornost posameznika	Odgovornost za izgorelost	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti

G72	Mislim, da je bolj na posamezniku, ker če ti začneš občutiti to izčrpanost je tvoja odgovornost, da se vprašaš kje pa sem jaz sedaj, kaj pa se dogaja z mano, kako pa to da sem pri temu in potem iz tega ven izhajaš. Organizacija je kot je, je fajn, če imaš priliko povedati za izboljšave, kako se počutiš in tako, ampak kakor koli organizacija je samo en okvir no, si pa ti v tem okviru, ki si tisti, ki narediš spremembo. Organizacija malo težje, ti lahko da neko podporno okolje, ampak na koncu pa je še vedno vse na tebi.	Odgovornost posameznika, da spremlja svoje počutje in poskrbi zase	Odgovornost za izgorelost	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti
-----	---	--	---------------------------	--

INTERVJU 8:

Št. izjave	Izjava	Pojem	Kategorija	Tema
H1	Telovadba	Telovadba	Šport	Individualne oblike skrbi zase
H2	sprehodi	Sprehod	Šport	Individualne oblike skrbi
H3	Za vikendi hribi, to mi je ful pomembno in mi pomaga	Hoja v hribe	Šport	Individualne oblike skrbi zase
H4	Vsakodnevno pa da kej skuham, zdravega	Zdrava prehrana	Prehrana	Individualne oblike skrbi zase
H5	Jaz zelo skrbim za spanec, je meni izredno pomemben, veliko dam na to	Zadostna količina spanca	Počitek	Individualne oblike skrbi zase
H6	Zdaj ga tako dosti lahko, ker se mi zdi, da mi področje in samo delo zelo odgovarja	Odgovarjanje področja	Ravnovesje med delom in zasebnim življenjem	Individualne oblike skrbi zase
H7	in niti ne nosim nekih razmišljanj domov, kar pomeni, da sem v službi fokusirana na delo, doma pa odmislim stvari	Postavljanje meja	Ravnovesje med delom in zasebnim življenjem	Individualne oblike skrbi zase
H8	Mi je uspelo malo tudi skozi leta in z izkušnjami	Naučeno obvladovanje ravnovesja	Ravnovesje med delom in zasebnim življenjem	Individualne oblike skrbi zase
H9	Intervizija	Intervizija	Podpora	Organizacijske oblike skrbi zase

H10	Supervizija	Supervizija	Podpora	Individualne oblike skrbi zase
H11	Nekaj pa tudi odnos s sodelavci	Dobri odnosi med zaposlenimi	Delovno okolje	Organizacijske oblike skrbi zase
H12	Ena stvar je, da ko imaš težek primer, ti sodelavci pomagajo, da čutiš podporo, da veš da nisi sam. Ali pa ko si nekaj znerviran, greš lahko se k enemu malo spihat. In to so stvari, ki so zelo fajn	Dobra klima znotraj sodelavcev in medsebojna podpora	Delovno okolje	Organizacijske oblike skrbi zase
H13	V bistvu ena stvar, ki je tudi pomembna se je imenovala skrb za zdravje na delovnem mestu	Sodelovanje v projektu zdravje pri delu	Projekt zdravje pri delu	Organizacijske oblike skrbi zase
H14	To so bile različne stvari. Ena stvar je bila, da si se lahko vpisal na 20-minutno masažo, so prišli z posebnimi stoli in so te po hrbtu zmasirali. Imeli smo možnost, da smo imeli to med delovnim časom.	Masaža na delovnem mestu	Aktivnosti za sprostitev	Organizacijske oblike skrbi zase
H15	Tudi košarice sadja smo imeli	Košarice sadja	Projekt zdravje pri delu	Organizacijske oblike skrbi zase
H16	Organizirali so nam na centru za krepitev zdravja v Kranju teste, s katerimi so preverjal fizično zmogljivost. To je vse prostovoljno, a greš ali ne, ampak zelo dobra stvar, ker greš lahko v službenem času	Testi fizične zmogljivosti	Projekt zdravje pri delu	Organizacijske oblike skrbi zase
H17	Tudi imamo navodila po pisarnah, kako se moraš vsako uro raztezati in zdaj ali to narediš ali ne, je od tebe odvisno	Navodila za raztezanje v pisarnah	Spodbude vodstva	Organizacijske oblike skrbi zase
H18	Nekaj časa smo imeli tudi 3x na teden 10 minutno telovadbo, sedaj tega ni več. Bila je določena ura, takrat si stopil ven iz pisarne in je ena gospa potem vodila hitro telovadbo	Kratka telovadba na delovnem mestu	Športne aktivnosti	Organizacijske oblike skrbi zase

H19	Meni se zdi, da se jim gre za to, ampak je pa od nas odvisno kaj zagrabiš in kaj ne	Občutek podprtosti s strani organizacije	Zadovoljstvo z organizacijskimi oblikami skrbi zase	Organizacijske oblike skrbi zase
H20	Ne, ne da bi jaz vedela	Ni rednega spremljanja počutja	Spremljanje počutja	Organizacijske oblike skrbi zase
H21	Se mi zdi ravno ta povezanost, da se skozi slišimo, da če se kaj dogaja, skočimo in pomagamo. To se mi zdi zelo pomembno	Dobra klima znotraj sodelavcev in medsebojna podpora	Delovno okolje	Organizacijske oblike skrbi zase
H22	Imamo tudi kakšne organizirane pohode	Pohodi	Športne aktivnosti	Organizacijske oblike skrbi zase
H23	piknike enkrat leto	Piknik	Druženja	Organizacijske oblike skrbi zase
H24	druženje ob koncu leta na večerji	Novoletne večerje	Druženja	Organizacijske oblike skrbi zase
H25	To so tudi povezovalne stvari. Konkretno naše nadstropje se v kuhinjici zelo malo zbira, ampak bolj po pisarnah.	Čajna kuhinja ni v pomoč	Prostor kot del organizacijske skrbi zase	Organizacijske oblike skrbi zase
H26	Meni osebno zelo veliko pomeni, ker imam pisarno zelo meni prijetno pisarno	Pomembnost lastne pisarne	Prostor kot del organizacijske skrbi zase	Organizacijske oblike skrbi zase
H27	Glede kakšnih napisov pa se mi zdi, da tudi tega nekaj je in če si pozoren na to, ti lahko naredi nekakšno olajšanje...ko prebereš in si rečeš, sej res. Imam pa tudi jaz sama napise, ki mi pomagajo	Spodbujajoči verzi na stenah	Prostor kot del organizacijske oblike skrbi zase	Organizacijske oblike skrbi zase
H28	Mislím... v bistvu je. Tisto kar sem jaz koristila, ne toliko zmanjšanje dela, ampak da je bilo dodatno plačano	Dodatno plačilo	Razporeditev nalog	Organizacijske oblike skrbi zase
H29	To je ena stvar. Če bi imela jaz preveč dela in bi videla, da ne zmorem, bi jaz direktorici povedala, da bom dala ljudi v čakalno vrsto, da jih ne morem toliko sprejeti	Po pogovoru z vodstvom	Razporeditev nalog	Organizacijske oblike skrbi zase

H30	Drugače pa tudi, ko je ena kolegica šla in je bilo treba razporediti njeno delo, se je direktorica z nami zelo pogovorila kdo bo kaj dobil, nam ni samo vrgla teh nalog. Se mi zdi, da je na zelo spoštljiv način predala naloge. To se mi zdi zelo pomembno	Pravična razporeditev nalog s strani vodstva	Razporeditev nalog	Organizacijske oblike skrbi zase
H31	Ponudi nam izobraževanja, ampak vpliva pa nimajo kdo se za to odloči in kdo ne	Veliko izobraževanj	Izobraževanja	Organizacijske oblike skrbi zase
H32	Jaz konkretno zase lahko rečem, da imam občutek, da sem slišana, ko imam preveč dela, me kaj moti	Občutek slišnosti	Priznavanje težavnosti dela	Organizacijske oblike skrbi zase
H33	Podelimo svoje probleme, poskušamo skupaj najti neko rešitev in imam s tem dobre izkušnje	Spodbujanje k naslavljanju težav s strani vodstva	Priznavanje težavnosti dela	Organizacijske oblike skrbi zase
H34	To mi daje dober filing, ker mi je potem lažje, se lahko na nekoga obrnem in vem, da mi bo pomagal najti neke rešitve, bo upošteval moje predloge	Lažje spopadanje s izzivi zaradi podpore vodstva	Vpliv priznavanja težavnosti in izzivov pri delu na motivacijo in skrb zase	Organizacijske oblike skrbi zase
H35	Se mi kar zelo zdi, da se zavedajo, da je težavno delo	Zavedanje o težavnosti dela	Priznavanje težavnosti dela	Organizacijske oblike skrbi zase
H36	S časom, valda	Pomanjkanje časa	Časovne omejitve	Ovire pri individualni skrbi zase
H37	Rešujem jih kar se le da z redom	Vzpostavljanje reda	Strategije za reševanje individualnih ovir	Ovire pri individualni skrbi zase
H38	disciplino	Vzpostavljanje discipline	Strategije za reševanje individualnih ovir	Ovire pri individualni skrbi zase
H39	in strukturo	Izredno dobre izkušnje	Strategije za reševanje individualnih ovir	Ovire pri individualni skrbi zase
H40	Včasih mi bolj, včasih manj uspe. Lahko rečem, da sem včasih energetsko slabo in takrat si dovolim, se ne teram in se poslušam. Upoštevam sebe in svoj ritem	Samozaupanje in intuicija	Strategije za reševanje individualnih ovir	Ovire pri individualni skrbi zase

H41	Ovire so predvsem v naši lastni angažiranosti, ker tako kot sem rekla, ponudi se nam veliko	Lastna angažiranost zaposlenih	Motivacija zaposlenih	Ovire pri organizacijski skrbi zase
H42	In tukaj jaz vidim izziv, ampak ne vem kako bi ga sama organizacija lahko reševala	Ne poznavanje rešitev za ovire	Strategije za reševanje organizacijskih ovir	Ovire pri organizacijski skrbi zase
H43	1X na mesec	1x mesečno	Pogostost supervizije	Vloga supervizije
H44	10 srečanj na leto, poleti nimamo	10 srečanj na leto	Pogostost supervizij	Vloga supervizije
H45	Moje izkušnje so take, da če je v skupini dobro vzdušje in lahko izpostaviš stvari, se zelo veliko lahko naredi in dela	Učinkovitost ob dobri skupinski dinamiki	Izkušnje s supervizijo	Vloga supervizije
H46	če so ljudje preveč zadržani	Ne sodelovanje vseh članov	Člani skupine kot ovira	Ovire supervizije
H47	ali pa če imaš skupina, ki ti ne paše, ji ne zaupaš, ne moraš deliti stvari, ni prav veliko od tega	(Ne)zaupanje	Člani skupine kot ovira	Ovire supervizije
H48	Je pa gluh to, da če je kaj takega, lahko izrazim	Deljenje osebnih izzivov	Izkušnje s supervizijo	Vloga supervizije
H49	In pa tudi s tem, da lahko vidim kakšen nov način dela	Nova znanja o načinih dela	Izkušnje s supervizijo	Vloga supervizije
H50	Bogati me tudi to, ker dostikrat delamo kaj po skupinicah in tako vidim še kakšen drug pogled, ki ga skozi svoja očala ne vidim in lahko skozi druga očala popolnoma drugače vidim in mi to zelo pomaga	Deljenje izkušenj	Ranljivost	Vloga supervizije
H51	Jaz mislim, da prav to, da se včasih pred komu čutiš ne okej, ni varnega prostora in potem ne poveš	Pomanjkanje občutka varnosti	Varen prostor	Ovire pri superviziji
H52	Supervizor pri katerem sem jaz mislim, da marsikomu ne paše, ampak meni je všeč, ker lahko marsikaj kar on počne na superviziji lahko jaz prenesem v prakso in mi je to zelo dobro	Nezaupanje supervizorju	Supervizor kot ovira	Ovire pri superviziji

H53	Ne bi rekla, da se spodbuja	Pomanjkanje spodbude k medsebojni podpori s strani vodstva	Spodbuda medsebojne podpore in sodelovanja	Vloga intervizije
H54	ampak se omogoča in noben nima pripomb, če te direktorica vidi, da si pri kom v pisarni in se pogovarjaš...pa tudi, če imaš zraven kavo ni nobene drame, kar pomeni za moje pojme, da pač se to dovoljuje. Absolutno ne nasprotujejo temu. Nimam občutka, da bi nas kdo nadzoroval, kar pomeni, da odnosi temeljijo na zaupanju. To je ekstra pomembno	Omogočanje, a ne spodbujanje medsebojne podpore in sodelovanja	Spodbuda medsebojne podpore in sodelovanja	Vloga intervizije
H55	jaz imam več stvari, ki se po mojem mnenju imenuje intervizija. Eno je, da se dobimo s sodelavkami, ki sta na istem področju	Pogovor s sodelavko po potrebi	Način izvajanja intervizije	Vloga intervizije
H56	enkrat na mesec	1x mesečno	Izvajanje intervizije	Vloga intervizije
H57	in gremo skozi tiste stvari, ki so organizacijske ali pa skozi tiste primere, pri katerih se ti zatakne	Pomoč in usmeritev za določeni primer, pogovor	Izkušnje z intervizijo	Vloga intervizije
H58	ampak moram reči, da so zelo učinkovita	Učinkovito naslavljanje težav	Učinkovitost intervizije	Vloga intervizije
H59	So zelo strukturirana in zelo dobro pripeljejo do različnih pogledov, uvidov	Vpogled iz več zornih kotov	Izkušnje z intervizijo	Vloga intervizije
H60	Zelo dobre	Zelo dobre izkušnje	Izkušnje z intervizijo	Vloga intervizije
H61	je varen prostor	Varen prostor	Izkušnje z intervizijo	Vloga intervizije
H62	zelo se stvari izpostavijo in zelo bogato znanje dobimo. Tukaj preko izkušenj dobim toliko novega uvida	Pridobitev bogatega znanja	Izkušnje z intervizijo	Vloga intervizije
H63	Dobim tudi kakšne potrditve.	Potrditev	Izkušnje z intervizijo	Vloga intervizije
H64	Med seboj si veliko pomagamo in to je zelo vredno	Pripravljenost sodelovanja sodelavk	Izkušnje z intervizijo	Vloga intervizije
H65	Ja jih naslavlja	Učinkovito naslavljanje težav	Učinkovitost intervizije	Vloga intervizije

H66	Mi pripomore, da se bolje počutim	Pripomore k boljšem počutju	Učinkovitost intervizije	Vloga intervizije
H67	ker je zelo konkretna, ker ni usmerjena k jamranju, ampak je usmerjena k konkretnim primerom. Mi je potem pri primeru veliko lažje	Pomoč in usmeritev za določeni primer, pogovor	Izkušnje z intervizijo	Vloga intervizije
H68	Jih nimamo	Ni ovir	Brez ovir v interviziji	Ovire pri interviziji
H69	Edino moramo se pač časovno uskladiti, ampak ni pa da bi nam kdo kaj preprečeval ali kaj podobnega. Tudi nikoli nimamo težav s tem, da bi teme šle izven tega za kar je intervizija namenjena. Da bi bil tisti čvek in klepet, moram reči, da res ne, ker drugače bi jaz kar nehala hoditi, ker mi gre to zelo na živce. Ostanemo vedno zelo na temah. Stvar, ki mene drugače najbolj izčrpa je jamranje, ker je jamranje zaradi jamranja in ne zaradi iskanja rešitev	Težave pri usklajevanju	Usklajevanje	Ovire pri interviziji
H70	Jaz imam kar izkušnjo izčrpanosti iz prejšnje službe in sedaj znam bolje delovati	Izkušnje z izgorelostjo v preteklostjo	Pogostost srečevanja s občutki izčrpanosti in izgorelostjo	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti
H71	in sem se naučila postaviti mejo	Postavljanje meja	Strategije za reševanje individualnih ovir	Individualne oblike skrbi zase
H72	Skrbim, da do tega ne pride, ker tisto me je zelo preplavilo in ni bilo dobro zame osebno, ne za mojo družino, ne za moje delo. Se mi zdi, da se preko izkušenj veliko naučiš	Učenje na podlagi izkušenj izgorelosti	Izkušnje z izgorelostjo	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti
H73	Sej pravim, sedaj težko rečem, ampak če pogledam nazaj je bila to totalno preobilica dela	Preobremenjenost	Vzroki za nastanek izčrpanosti	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti
H74	ne ustrezno sodelovanje	Ne ustrezno sodelovanje	Vzroki za nastanek izčrpanosti	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti

H75	in komunikacija z vodstvom, delegiranje	Slaba komunikacija z vodstvom	Vzroki za nastanek izčrpanosti	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti
H76	moja notranja potreba po dokazovanju	Notranja potreba po dokazovanju	Vzroki za nastanek izčrpanosti	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti
H77	Vloga posameznika	Odgovornost posameznika	Odgovornost za izgorelost	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti
H78	ampak to en mlad, ko pride, ne zna še toliko postavljati meje sebi in drugim, vodstvu in uporabnikom. In potem te hitro stvari preplavijo	Postavljanje meja	Vzroki za nastanek izčrpanosti	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti
H79	Ampak jaz mislim, da se moraš to s časom naučiti. Vsega je preveč in velika večina nas pride do tega. Potem pa ali boš to peljal naprej, da boš skoz po robu hodil ali boš kaj naredil za to.	Z izkušnjami proces učenja postavljanja mej	Odgovornost za izgorelost	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti
H80	Lahko imaš še toliko podpore od organizacije, ampak če si ti nagnjen, da se moraš dokazati in ne vem kaj vse, boš na tem robu prej ali slej.	Notranja potreba po dokazovanju	Vzroki za nastanek izčrpanosti	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti
H81	Zagotovo te organizacija pri tem lahko malo podpre, ampak na koncu je vse na tebi.	Odgovornost organizacije, da spodbuja zaposlene k skrbi zase	Odgovornost za izgorelost	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti
H82	Tudi, če ti zelo skrbiš zase in organizacija ni podpora ponovno krog pride do tebe, da zamenjaš organizacijo in je odgovornost na tebi	Odgovornost posameznika, da spremlja svoje počutje in poskrbi zase	Odgovornost za izgorelost	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti

INTERVJU 9:

Št. izjave	Izjava	Pojem	Kategorija	Tema
I1	Jem zdravo	Zdrava prehrana	Prehrana	Individualne oblike skrbi zase
I2	in spim	Zadostna količina spanca	Počitek	Individualne oblike skrbi zase
I3	Drugače pa enkrat na teden se probam ukvarjat s športom	Skrb zase s športom	Šport	Individualne oblike skrbi zase
I4	včasih mi je šlo veliko slabše, sedaj mi gre veliko bolje	Naučeno obvladovanje ravnovesja	Ravnovesje med delom in zasebnim	Individualne oblike skrbi zase
I5	V bistvu na začetku se mi je vse ful prepletalo in sem tudi podaljševala v službi, sedaj pa se pravočasno spravim iz službe. Včasih so med stvari čez vikend še spremljale, predvsem če so bili kakšni težki primeri...zdaj pa sem se to že navadila in lažje odklopim	Postavljanje meja	Ravnovesje med delom in zasebnim življenjem	Individualne oblike skrbi zase
I6	Popoldan si v urnik dam tudi stvari, ki jih res moram speljat in imam to kot obvezo.	Organizacija popoldanskih obveznosti	Ravnovesje med delom in zasebnim	Organizacijske oblike skrbi zase
I7	Supervizije enkrat mesečno	Supervizija	Podpora	Organizacijske oblike skrbi zase
I8	Ja, to tudi. Aktivni našega področja, parkrat na leto	Aktivni	Podpora	Organizacijske oblike skrbi zase
I9	Drugače imam tudi piknik	Piknik	Druženje	Organizacijske oblike skrbi zase
I10	govora je tudi o nekem izletu, da naj bi ga imeli	Izleti	Športne aktivnosti	Organizacijske oblike skrbi zase
I11	Meni ful pomaga, da imamo v petkih pol formalni tim našega področja, kjer imamo malo intervizije, si izmenjamo kakšne informacije ali pa tudi čist tko, da damo stvari ven, da malo poklepetamo in tko. Za povezovanje med nami	Dobra klima znotraj sodelavcev in medsebojna podpora	Delovno okolje	Organizacijske oblike skrbi zase

I12	Ja, ankete	Ankete	Spremljanje počutja	Organizacijske oblike skrbi zase
I13	Drugače pa bolj neformalno, med nami sodelavkami	Preverjanje počutja med seboj, znotraj kolektiva	Spremljanje počutja	Organizacijske oblike skrbi zase
I14	Se mi zdi, da odnosi so precej dobri, ker se tudi precej trudimo za njih. To je pomembno, da ko je zelo težko, da imaš motivacijo priti v službo	Dobri odnosi med zaposlenimi	Delovno okolje	Organizacijske oblike skrbi zase
I15	Prostori so meni v redu, da je svetlo, da imam dovolj veliko pisarno in da lahko pogovore notri opravljam	Pomembnost lastne pisarne	Prostor kot del organizacijske oblike skrbi zase	Organizacijske oblike skrbi zase
I16	Sicer si lahko pisarno sama uredim, ampak so nekaj govorili, da bo prišel pravilnik koliko slik, koliko rož imamo lahko ipd., da bo bolj strogo.	Pričakovanje novega pravilnika o urejanju pisarne	Prostor kot del organizacijske oblike skrbi zase	Organizacijske oblike skrbi zase
I17	Tudi čajna kuhinja je prostor, ki mi je okej, sicer je malo premajhna in moram včasih stati. Drugače pa je to en prostor neformalnega druženja	Pomembnost čajne kuhinje	Prostor kot del organizacijske oblike skrbi zase	Organizacijske oblike skrbi zase
I18	Ja to se je že zgodilo, tudi meni osebno, da je prišlo do prerazporeditve dela	Prerazporeditev dela	Razporeditev nalog	Organizacijske oblike skrbi zase
I19	Leto in pol nazaj, ko je bilo na našem področju veliko menjav in veliko težkih primerov...ves čas so delavci odhajali, klima ni bila dobra...takrat je bilo meni res težko in sem bila na točki, ko sem se zlomila...na superviziji sem se zjokala in delila svoje probleme. Takrat so me poslali k direktorici in je dejansko zelo vzela zares in je potem zaposlila takrat še eno strokovno delavko, ki je vzela pol mojih primerov	Po pogovoru z vodstvom	Razporeditev nalog	Organizacijske oblike skrbi zase

I20	Takrat je tudi obljubila, da bo krepila naše področje in ga res je. Dobili smo nove zaposlene, da se je kriza prebrodila in se je kolektiv začel stabilizirati. Ja, je bilo uslišano	Iskanje nove zaposlitve	Razporeditev nalog	Organizacijske oblike skrbi zase
I21	Ja, seveda. Se trudijo po svojih močeh	Zavedanje o težavnosti dela	Priznavanje težavnosti dela	Organizacijske oblike skrbi zase
I22	Moja izkušnja je, da so naredil kar so rekli. Meni je to ful pomagalo, ker sem potem videla naprej. Še vedno je bilo težko nekaj časa, ampak je bilo lažje, ker sem dobila podporo.	Lažje spopadanje s izzivi zaradi podpore vodstva	Vpliv priznavanja težavnosti in izzivov pri delu na motivacijo	Organizacijske oblike skrbi zase
I23	Ja, ful. Ker če takrat ne bi uslišali mene, bi jaz ne vem... zbolela prej ali slej. Ali pa bi dala odpoved. Tko pa, ker so uslišali, je šlo naprej, na bolje	Vpliv na motivacijo in delo	Priznavanje težavnosti dela	Organizacijske oblike skrbi zase
I24	Ja izobraževanj imamo veliko	Veliko izobraževanj	Izobraževanja	Organizacijske oblike skrbi zase
I25	Prav za skrb zase pa ne vem. Vem, da ponudbe izobraževanj so, ampak ne vem če točno glede tega. Verjetno so, ampak jaz še nisem šla	Pomanjkanje informacij o izobraževanjih o skrbi zase	Izobraževanja	Organizacijske oblike skrbi zase
I26	Vem, da imamo en projekt zdravje pri delu	Sodelovanje v projektu zdravje pri delu	Projekt zdravje pri delu	Organizacijske oblike skrbi zase
I27	ko dobimo gajbico sadja	Košarice sadja	Projekt zdravje pri delu	Organizacijske oblike skrbi zase
I28	Ja zmanjka ti časa	Pomanjkanje časa	Časovne omejitve	Ovire pri individualni skrbi zase
I29	Podaljšaš v službi	Podaljševanje delovnika	Časovne omejitve	Ovire pri individualni skrbi zase
I30	potem imaš kakšne obveznosti in ni potem časa za relaksacijo	Hobiji in druge obveznosti	Časovne omejitve	Ovire pri individualni skrbi zase

I31	Včasih si pa tudi toliko zmatran, da se ti ne da	Utrujenost	Pomanjkanje energije in motivacije	Ovire pri individualni skrbi zase
I32	Spopadam se pa tako, da vzamem nekaj za kar sem plačala in ti je potem škoda, da ne bi šel, ker imaš zakupljeno	Planiranje aktivnosti v naprej	Strategije za reševanje individualnih ovir	Individualna oblika skrbi zase
I33	Glede kulture bi rekla, da je kar v redu. Sicer se mi zdi, da sta na našem področju dve kulturi...ena, ki zelo poudarja skrb zase, naše pravice, skrb zase in druga kultura, ki v ospredje daje delo in je bolj realno. V smislu, da je stvari treba naredit. Tko se mi zdi, da bi mogoče rabil malo več ravnovesje, ker sem potem zgodi, da so nekateri, ki bodo vedno poskrbel zase in nekateri, ki bodo poskrbel, da stvari ne bodo šle v napačno smer. Se mi zdi, da malo bolj vase usmerjena drža tudi ruši kolektivno vzdušje. Se v kolektivu lahko ustvarijo potem določene napetosti	Različne kulture skrbi zase in dela	Dvoumnost kulture dela s strani zaposlenih	Ovire pri organizacijski skrbi zase
I34	Pa tudi finance so problem. Naše plače so res smešne za ves stres, ki ga doživljamo in vse	Pomanjkanje denarja	Finančne omejitve	Ovire pri organizacijski skrbi zase
I35	1X na mesec	1x mesečno	Pogostost supervizije	Vloga supervizije
I36	Ful mi je pomenila individualna supervizija, ko sem imela primer, ko je fant naredil samomor in je bilo res težko	Možnost individualne intervizije	Izkušnje s supervizijo	Vloga supervizije

I37	Meni osebno se je bilo zelo težko s tem spopasti. Takrat mi je tudi zamajalo vero v naš sistem. In potem mi je supervizija takrat zelo pomenila in sem bila hvaležna, ne vem kako bi se spopadla brez supervizije.	Nepogrešljivost supervizije	Izkušnje s supervizijo	Vloga supervizije
I38	Pomagala mi je osvetlit realnost situacije, hkrati kaj je lahko moj prispevek, kaj ne...da sem se postavila na noge in sem dobila motivacijo za delo	Osvetlitev realnosti situacije	Izkušnje s supervizijo	Vloga supervizije
I39	Tudi skupinska supervizija mi je zelo v redu, večkrat	Izredno dobre izkušnje	Izkušnje s supervizijo	Vloga supervizije
I40	Ko sem izpostavila primer, sem dobila pomoč, sem dobila feedback. Mi je pokazala neko pot za naprej in tudi lažje predelaš svoja čustva	Podpora in usmerjanje	Izkušnje s supervizijo	Vloga supervizije
I41	Ja, kakor sem že rekla. Po tistem zlomu, ki sem ga imela...se je potem po superviziji obrnilo na boljše	Učinkovitost pri preprečevanju izčrpanosti	Izkušnje s supervizijo	Vloga supervizije
I42	Tudi pri kakšnih težkih primerih daš lahko svoja čustva ven in ti sodelavci pomagajo z nasveti	Deljenje izkušenj	Izkušnje s supervizijo	Vloga supervizije
I43	da se razbremeniš	Razbremenitev	Izkušnje s supervizijo	Vloga supervizije
I44	Ja, meni ful velikokrat pridejo kakšne druge obveznosti na tisti čas. Ali pa kakšen nepričakovan odvzem, nujen sestanek in tako. Sem lani za to potem veliko manjkala	Težko usklajevanje delovnih nalog in udeležbe na supervizijah	Pomanjkanje časa	Ovire pri superviziji
I45	Rešujemo pa težko, se probamo uskladiti, da nas je čim več prostih takrat	Usklajevanje med člani	Strategije za reševanje ovir	Ovire pri superviziji

I46	Tudi v preteklosti mi supervizor ni bil najbolj všeč, predvsem njegov pristop mi ni odgovarjal. Imel je precej telesni pristop, da smo se med seboj masirali in tako »reševali«, nismo pa se o tem toliko pogovarjali. Ni mi bilo prijetno	Neustreznost supervizorja	Supervizor kot ovira	Ovire pri superviziji
I47	Potem smo zamenjali supervizorja in sedaj sem pri drugi supervizorki in je bolje	Menjava supervizorja	Strategije za reševanje ovir	Ovire pri superviziji
I48	Ja, se spodbuja	Spodbujanje medsebojne podpore in sodelovanja	Spodbuda medsebojne podpore in sodelovanja	Vloga intervizije
I49	imamo petkove time, ki so nekoliko manj formalni	Oddelčni timi	Način izvajanja intervizije	Vloga intervizije
I50	in pa v kuhinjici si mi veliko pomagamo	Intervizije v čajni kuhinji	Način izvajanja intervizije	Vloga intervizije
I51	Tudi na aktivih odpiramo intervizijo	Intervizije na aktivih	Način izvajanja intervizije	Vloga intervizije
I52	Ja, te petkove time je prav direktorica določila. Vmes so se enkrat prekinili in jih je prav nazaj uvedla. Določila je prav vodjo in tistega, ki to organizira. Sedaj pa so vzpostavljeni in je zelo fajn	Spodbujanje medsebojne podpore in sodelovanja	Spodbuda medsebojne podpore in sodelovanja	Vloga intervizije
I53	Ja, se. Saj to sem že omenila	Posluževanje intervizije	Izvajanje intervizije	Vloga intervizije
I54	Ob petkih na timih	Oddelčni timi	Način izvajanja intervizije	Vloga intervizije
I55	in na aktivih	Intervizije na aktivih	Način izvajanja intervizije	Vloga intervizije
I56	Ja dobre izkušnje	Zelo dobre izkušnje	Izkušnje z intervizijo	Vloga intervizije
I57	Iz drugih primerov se veliko naučim, za svoje primere dobim neke ideje kako narediti, če je kaj podobnega	Pridobitev bogatega znanja	Izkušnje z intervizijo	Vloga intervizije
I58	Ko pa daš sam nek primer ven pa dobiš neko razbremenitev	Razbremenitev	Izkušnje z intervizijo	Vloga intervizije

I59	usmeritev	Pomoč in usmeritev za določeni primer, pogovor	Izkušnje z intervizijo	Vloga intervizije
I60	Ja, pripomore. Ne more pa čist ukinit naših težav	Delna zaščita pred izčrpanostjo	Učinkovitost intervizije	Vloga intervizije
I61	Pripomore pa, da nas razbremenijo	Razbremenitev	Izkušnje z intervizijo	Vloga intervizije
I62	da dobimo nasvete	Nasveti	Izkušnje z intervizijo	Vloga intervizije
I63	Ja...kadar pride, če pride, da se odnosi zamajejo, da postane napeto	Trenja v odnosih	Člani intervizijske skupine kot ovira	Ovire pri interviziji
I64	da ni več nekega zaupanja, ampak postane osebno obračunavanje. To se mi zdi največja ovira	Pomanjkanje zaupanja med člani skupine	Člani intervizijske skupine kot ovira	Ovire pri interviziji
I65	Rešujemo pa tako, da ohranjamo kolektivni duh	Ohranjanje kolektivnega duha	Strategije za reševanje ovir	Ovire pri interviziji
I66	in se o težavah pogovorimo	Naslavljanje težav in pogovor	Strategije reševanja ovir	Ovire pri interviziji
I67	Zdaj ful manj. Prve dve leti sem bila stalno izčrpana	Izčrpanost na začetku in postopno izboljšanje počutja	Pogostost srečevanja s občutki izčrpanosti in izgorelosti	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti
I68	Sem začela tudi z prehranskimi dodatki in mi je to tudi precej pomagalo - strategije	Prehranski dodatki	Strategije za reševanje individualnih ovir	Ovire pri individualni skrbi zase
I69	Preobremenjenost, sigurno preveč primerov za enega človeka	Preobremenjenost	Vzroki za nastanek izčrpanosti	Individualne oblike skrbi zase
I70	Potem veliko preveč težkih primerov, ko že časovno ne moreš več in si potem v stresu	Psihična teža poklica	Vzroki za nastanek izčrpanosti	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti

I71	Potem fluktuacija mi je bila ubijalska. Je prišel en zaposlen, smo ga uvajal, je začel delati in je šel...potem je spet prišel nov, smo ga uvajali in je spet šel. Tudi glede odnosov je težko...človeka sprejmeš, ga spoznaš, se razumeš in potem gre in z naslednjih isto in je to zelo težko tudi za nas. Veliko energije mi pobere, da ustvarjamo ves čas nove dobre odnose	Nenehna fluktuacija zaposlenih	Vzroki za nastanek izčrpanosti	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti
I72	Oboje	Obojestranska odgovornost	Odgovornost za izgorelost	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti
I73	Organizacija ime veliko pri tem, predvsem kakšne pogoje dela vzpostavi. To, da organizacija poskrbi vsaj za približno stabilnost, da spodbuja, da se problemi rešujejo, da se o njih pogovarjamo	Odgovornost organizacije, da vzpostavi dobre pogoje dela	Odgovornost za izgorelost	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti
I74	Je pa tudi na posamezniku, da postavimo meje	Odgovornost posameznika, da postavi meje	Odgovornost za izgorelost	Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti

9.3 Osno kodiranje

Tema: Individualne oblike skrbi zase

3) Meditacija

- Tehnike dihanja (A1, F3)
- Samopomirjanje (F7)
- Tibetanske vaje (F2)

4) Šport

- Joga (A2)
- Hoja v naravi (A3, B2, C1, D2, E3, G2)
- Tek na smučeh (A4)
- Tek na rolgah (A5)
- Skrb zase s šport (A6, C5, G1, I3)
- Ples (A45)
- Sprehod (B1, C3, E2, H2)
- Telovadba (D1, H1)
- Hoja v hribe (D4, H3)
- Ukvarjanje s psom (E5, F1)
- Hoja v službo (F5)

5) Sprostitev

- Obrazna joga (A46)

6) Branje

- Branje knjige (B3, C2, E7, F6, G3)

7) Druženje

- Druženje s prijatelji (C4, D3, E6, G5)

8) Počitek

- Zadostna količina spanca (D5, E1, H5, I2)
- Prost vikend (D6, E57)

9) Prehrana

- Zdrava prehrana (E4, H4, I1)

10) Priprava

- Priprava na delo (F31)

11) Ravnovesje med delom in zasebnim življenjem

- Zahtevnost ohranjanja ravnovesja med delom in zasebnim življenjem (A7, C8, E8)
- Uspešno ločevanje dela od doma (A8, F9)
- Ponavljajoči izzivi ohranjanja ravnovesja (A9, E9)
- Postavljanje meja (A10, C6, C7, D9, F10, I5)
- Prioritiziranje časa zase (B4)
- Druženje s prijatelji (B5)
- Z izkušnjami lažje ohranjanje ravnovesja med delom in zasebnim življenjem (C9)
- Uspešno ločevanje dela od doma, ko ni veliko dela (D7)
- Zahtevno ohranjanje ravnovesja med delom in zasebnim življenjem, ko je obremenitev velika (D8, G8)
- Naučeno obvladovanje ravnovesja (C9, F8, G6, H8, I4)
- Vožnja na in iz dela (G7)
- Odgovarjanje področja (H6)
- Organizacija popoldanskih obveznosti (I6)

Tema: Organizacijske oblike skrbi zase

1) Projekt zdravje pri delu

- Sodelovanje v projektu zdravje pri delu (A11, H13, I26)
- Košarice sadja (H15, I27)
- Testi fizične zmogljivosti (H16)
- Obrazna joga (C17)
- Miofascialno sproščanje telesa (C18)

2) Zadovoljstvo z organizacijskimi oblikami skrbi zase

- Nezadovoljstvo (A12)
- Občutek podprtosti s strani organizacije (G18, H19)

3) Športne aktivnosti

- Pohodi (A13, G15, H22)
- Nordijska hoja (C19)
- Kratka telovadba na delovnem mestu (H18)
- Izlet (I10)

4) Druženje

- Piknik (A14, F14, H23, I9)
- Novoletna večerja (A15, D14, G16, H24)
- Bowling (A16)
- Ustvarjalna kavica – izdelovanje venčkov (C12)
- Dogodki v sejni sobi (C13)
- Obdarovanje v decembru (C14)
- Gledališka predstava (C15)
- Jutranje kave (C33)

5) Spodbude vodstva

- Spodbujanje druženja in povezovanja s strani vodstva (C11, C16, C32, D13)
- Navodila za raztezanje v pisarnah (H17)

6) Aktivnosti za sprostitev

- Masaža na delovnem mestu (H14)

7) Podpora

- Supervizija (A17, B6, C10, D10, E10, F13, G12, H9, I7)
- Intervizija (A18, B8, D11, E11, G13, H10)
- Oddelčni timi (B7)
- Aktivni (E12, G14, I8)
- Timsko delo (F11)

8) Spremljanje počutja

- Anketa (A19, B13, C21, D18, E16, I12)
- Ni rednega spremljanja počutja (B11, B14, C20, D15, F17, G19, H20)
- Supervizija kot način spremljanja počutja (B12)
- Preverjanje počutja med seboj, znotraj kolektiva (C22, D16, I13)
- Letni razgovori (C35, E15)
- Spremljanje počutja šele ob težavi (D17)
- Prevlada pravnih in formalnih prioritet (F18)

9) Delovno okolje

- Lastno ustvarjanje delovnih pogojev (A20)
- Individualna odgovornost za skrb zase (A21, F19, F27)
- Individualna organizacija dela in časa (A22)
- Pomanjkanje zagotavljanja spodbudnega okolja kot del skrbi organizacije (B9)

- Dobra klima znotraj sodelavcev in medsebojna podpora (B10, F12, G10, H12, H21, I11)
- Dobri odnosi med zaposlenimi (B15, C23, D12, D24, G22, H11, I14)
- Dobra podpora in dostopnost vodstva (B16, E13, E17, G11)
- Pomen aktivne pavze (C24)
- Gibljiv delovni čas (G9)
- Sprejeta delovna načela kulture organizacije (G20)

10) Hierarhija moči

- Nizka stopnja možnosti odločanja (A23)
- Delna prevlada posameznikov (C25)

11) Prostor kot del organizacijske oblike skrbi zase

- Velik pomen prostora (C26, C29, D19)
- Urejen prostor za stike (C27)
- Slike v kuhinji (C28)
- Spodbujajoči verzi na stenah (C30, C31, D21, H27)
- Pomembnost lastne pisarne (D20, D22, F14, H26, I15)
- Pomembnost čajne kuhinje (D23, F16, G21, I17)
- Čajna kuhinja ni v pomoč (H25)
- Pričakovanje novega pravilnika o urejanju pisarne (I16)

12) Razporeditev nalog

- Medsebojna pomoč (A24, B19, B20)
- Preobremenitev in izčrpanost (A25)
- Dogovor med sodelavkami (A26, F21)
- Izogibanje dodatne obremenitve sodelavke (A27, A82)
- Pomanjkanje preventive in ukrepanje šele v nujnih primerih (A28, F20)
- Pravična razporeditev nalog s strani vodstva (B17, D26, H30)
- Nepoznavanje postopkov razporeditve nalog (C34)
- Po pogovoru z vodstvom (C36, G23, H29, I19)
- Možnost menjave področja (C37)
- Prerazporeditev dela (D25)
- Iskanje nove zaposlitve (E18, G26, I20)
- Ni postopkov razporeditve nalog zaradi specifičnosti dela (G24)

- Dodatno plačilo (H28)

13) Strategija v primeru preobremenjenosti

- Večje število zaposlenih (B18)

14) Izobraževanja

- Veliko izobraževanj (A29, D27, E19, F22, G27, H31, I24)
- Izobraževanja, ki jih organizira Center (A30)
- Dobra ponudba izobraževanj (A31, C40)
- Določljivost izobraževanj (A32)
- Izobraževanja o temi skrbi zase (B21, D28, E20, F23, G17, G28)
- Delavnice v mesecu duševnega zdravja (B22)
- Pomanjkanje denarja za izobraževanja (C38, C39, C41, D30)
- Brezplačna izobraževanja v decembru s strani Socialne zbornice (C42)
- Pomanjkanje časa za izobraževanja (D29)
- Upoštevanje želj (F24)
- Kot uvid kako poskrbeti zase (F25)
- Pomanjkanje informacij o izobraževanjih o skrbi zase (I25)

15) Priznavanje težavnosti dela

- Pomanjkanje priznavanja težavnosti dela (A33, F26)
- Vpliv na motivacijo in delo (A34, C46, G30, I23)
- Spodbude o pravočasnem odhodu domov (B23)
- Naslavljanje problema kadrovskih menjav (B24)
- Zavedanje o težavnosti dela (B25, D31, E21, G25, G29, H35, I21)
- Spodbujanje k naslavljanju težav s strani vodstva (B26, D32, E23, H33)
- Spodbujanje k skrbi zase s strani vodstva (E22)
- Pomanjkanje izkušenj z odzivi na težavnost dela (C43)
- Izobraževanja kot pokazatelj, da jim je mar (C44)
- Spodbujanje druženja kot pokazatelj priznavanja težavnosti (C45)
- (Ne)moč odločanja direktorice (D33)
- Spodbujanje vodstva k odmorom (E24)
- Občutek slišnosti (H32)

16) Vpliv priznavanja težavnosti in izzivov pri delu na motivacijo in skrb zase

- Izčrpanost in minimalna motivacija (A35, D35)
- Upad motivacije (A36)
- Zniževanje standardov za dokončanje nalog (A38, G32)
- Potreba po bolniškem nadomestilu (A37)
- Manjša motivacija zaradi preobremenjenosti (A39, B29, E26)
- Nihanja v motivaciji in obremenitvi (B27)
- Nihanja v skrbi zase glede na obremenitev (B28)
- Stres zaradi lastnih visokih pričakovanj in občutka nezadostnosti (B30)
- Negativne posledice potrpežljivost na skrb zase (D34)
- Priznavanje težavnosti ne prispeva k skrbi zase (E25)
- Notranja motivacija zaradi ljubezni do dela (F28, G31)
- Lažje spopadanje z izzivi zaradi podpore vodstva (H34, I22)

Tema: Ovire pri individualni skrbi zase

1) Časovne omejitve

- Pomanjkanje časa (A40, B31, B33, C48, D38, D40, E27, H36, I28)
- Hobiji in druge obveznosti (A41, I30)
- Družinske obveznosti (A42, B32, C50)
- Dolg delovnik (C47)
- Kratke dni v zimskem času (C49)
- Intervencije (D42)
- Podaljševanje delovnika (D47, I29)
- Slaba organizacija časa (E28)

2) Preobremenjenost

- Prevelika količina dela (D36)
- Občutek krivde ob skrbi zase zaradi preobremenjenosti (D37)
- Pritisk drugih institucij (D43)

3) Družbena pričakovanja in norme

- Negativen vpliv družbenih pričakovanj na skrb zase (D41)

4) Podcenjenost

- Nizko plačilo (D46)

5) Pomanjkanje energije in motivacije

- Stres na delovnem mestu (D45)
- Utrujenost (I31)

6) Skrb zase kot prioriteta

- Brez ovir za skrb zase (F30)

7) Navade

- Stare navade (G33)

8) Strategije za reševanje individualnih ovir

- Prioritiziranje (A43, C51, F29)
- Odrekanje (A44)
- Samozaupanje in intuicija (A47, H40)
- Ravnovesje med delom in zasebnim življenjem (B34, C52, D48)
- Branje poučnih knjig (B35)
- Postavljanje meja (B36, D49, G36, H71)
- Spopadanje iz dneva v dan (E29)
- Postavljanje ciljev za nove navade (G34)
- Sprejemanje nezmožnosti opraviti vsega (G35)
- Vzpostavljanje reda (H37)
- Vzpostavljanje discipline (H38)
- Vzpostavljanje strukture (H39)
- Planiranje aktivnosti v naprej (I32)
- Prehranski dodatki (I68)

Tema: Ovire pri organizacijski skrbi zase

1) Finančne omejitve

- Pomanjkanje denarja (A48, C54, I34)

2) Kadrovske omejitve

- Pomanjkanje zaposlenih (A49)

3) Preobremenjenost

- Preobremenjenost zaposlenih (B37, D44, E30)

4) Ne uporabnost supervizije

- Supervizija ne izpolnjuje pričakovanj (B38)
- Pomanjkanje individualne supervizije (C53)

- 5) Vodstvo
 - Nespodbudno vodstvo kot ovira (C55)
- 6) Sistemske ovire
 - Pomanjkanje vključevanja in podpore ministrstva (D50)
 - Preveč birokratskega dela (G38)
- 7) Časovne omejitve
 - Pomanjkanje časa (D52)
- 8) Vrednotenje dela
 - Ne poznavanje dela s strani vodstva (F32)
 - Ni vrednotenja dela (F33)
- 9) Motivacija zaposlenih
 - Lastna angažiranost zaposlenih (H41)
- 10) Dvoumnost kulture dela s strani zaposlenih
 - Različne kulture skrbi zase in dela (I33)
- 11) Strategije za reševanje organizacijskih ovir
 - Prilagoditev zaradi omejenih sredstev (A50)
 - Ne poznavanje rešitev za ovire (B39, E31, G37, H42)
 - Dodatne zaposlitve (E32)

Tema: Vloga supervizije

- 1) Pogostost supervizije
 - 1x mesečno (A51, B40, D53, E34, F34, G39, H43, I34)
 - 1x na dva meseca (C56)
 - 10 srečanj na leto (G40, H44)
- 2) Izkušnje s supervizijo
 - Izredno dobre izkušnje (A52, E35, F36, F38, G41, I39)
 - Nepogrešljivost supervizije (A53, D55, E38, I37)
 - Razbremenitev (A54, E40, F41, I43)
 - Izjemna strokovna podpora supervizorja pri preprečevanju izčrpanosti (A55, E37)
 - Razgalitev na superviziji (A57)
 - Ni dejavnik preprečevanja izgorelosti in izčrpanosti (B41, D57)
 - Učinkovitost pri preprečevanju izčrpanosti (E39, F39, G44, G46, I41)

- Sprostitev (B43, C59)
- Povezovanje (B44)
- Pomanjkanje konkretne podpore za delo v praksi (B45)
- Povezovanje prakse s teorijo (C58, G43)
- Zaupen prostor (D54)
- Pomanjkanje izkušenj s supervizijo (C57, D56)
- Podpora in usmerjanje (E36, F42, I40)
- Prilagajanje in iskanje pozitivnih plati supervizije (F37)
- Možnost individualne supervizije (F35, I36)
- Deljenje osebnih izzivov (F40, H48)
- Deljenje izkušenj (G42, G45, H50, I42)
- Učinkovitost ob dobri skupinski dinamiki (H45)
- Nova znanja o načinih dela (H49)
- Osvetlitev realnosti situacije (I38)

Tema: Ovire pri superviziji

1) Varen prostor

- Kršenje dogovora o molčečnosti (A56)
- Pomanjkanje občutka varnosti (F44, H51)

2) Supervisor kot ovira

- Pomembnost kompetenc supervisorja (B46)
- Neustreznost supervisorja (B47, I46)
- Zamujanje supervisorke (C62)
- Nenapovedan izostanek supervisorke (C63)
- Nezaupanje supervisorju (F45, H52)
- Dolgotrajna prisotnost supervisorja kot ovira (G47)

3) Pomanjkanje časa

- Težko usklajevanje delovnih nalog in udeležbe na supervizijah (B42, I44)

4) Pogostost

- Premalo pogosto (C61)

- 5) Člani skupine kot ovira
 - Preveliko število članov skupine (D58)
 - Nepoznavanje med člani skupine (D59)
 - Ne sodelovanje vseh članov (D60, H46)
 - (Ne)zaupanje (F47, F51, H47)
- 6) Prostorska omejitve
 - Ne izoliran prostor (E42, G48)
- 7) Ranljivost
 - Pomanjkanje ranljivosti (F43, F48)
- 8) Pomanjkanje motivacije za udeležbo na superviziji
 - Dvom o učinkovitosti supervizije v kriznih trenutkih (F49)
 - Preobremenjenosti (F50)
- 9) Stigma pomagajočih poklicev
 - Zadržanost pri iskanju podpore (F52)
- 10) Strategije za reševanje ovir
 - Opozarjanje (A58)
 - Ozaveščanje o zaupnosti (A59)
 - Vključitev supervizorja (A60)
 - Obnovitev dogovora (A61)
 - Naslavljanje težav (B48, C65, F46))
 - Izražanje mnenje (B49, C64)
 - Menjava supervizorja (B50, I47)
 - Lažje izražanje v manjših skupinah (D61)
 - Preventivno delovanje, da do ovir ne pride (E41, G51)
 - Sodelovanje zainteresiranih članov (E43)
 - Usklajevanje med člani (I45)

Tema: Vloga intervizije

- 1) Spodbuda medsebojne podpore in sodelovanja
 - Pomanjkanje spodbude k medsebojni podpori s strani vodstva (A62, H53)
 - Samoumevnost medsebojne podpore in sodelovanja (A63)
 - Spodbujanje medsebojne podpore in sodelovanja (B51, D62, E44, F54, G54, I48, I52)

- Spodbujanje intervizije na vseh področjih (C72)
- Omogočanje, a ne spodbujanje medsebojne podpore in sodelovanja (H54)

2) Izvajanje intervizije

- Posluževanje intervizije (A64, F57, G58, I53)
- 1x mesečno (E45, G56, H56)
- Intervizije na skupnosti (E46, G52)

3) Način izvajanja intervizije

- Pogovor (A65, E47, F55)
- Pogovor s sodelavko po potrebi (A66, B53, G57, H55)
- Sklicevanje delovnega tima (B54, C66)
- Izmenjava mnenj in izkušenj s sodelavkami iz drugih področji (B55)
- Izmenjava mnenj in izkušenj z zunanjimi sodelavci (F56)
- Intervizije v čajni kuhinji (I50)
- Intervizije na aktivih (B52, D63, I51, I55)
- Oddelčni timi (I49, I54)

4) Izkušnje z intervizijo

- Zelo dobre izkušnje (A67, C76, D64, F60, G59, H61, I56)
- Pomoč in usmeritev za določeni primer, pogovor (B56, C74, D66, D67, D71, E48, F58, G55, G60, G64, H57, H67, I59)
- Razbremenitev (C67, D70, I58, I61)
- Razporeditev odgovornosti (C68, C78)
- Pripravljenost sodelovanja sodelavk (C69, H64)
- Lažje usklajevanje v majhnem kolektivu (C70)
- Olajšanje ob deljenju izzivov (C75)
- Vpogled iz več zornih kotov (C73, D65, F59, G63, H60)
- Nezaupanje na delovnih timih (F62)
- Prepoznavanje napredka (G65)
- Pridobitev bogatega znanja (H62, I57)
- Varen prostor (H61)
- Potrditev (H63)
- Nasveti (I62)

5) Učinkovitost intervizije

- Učinkovito naslavljanje težav (A68, B57, C77, D69, F61, G61, H59, H65)
- Ne pripomore k preprečevanju izčrpanosti (D68)
- Delna zaščita pred izčrpanostjo (E50, I60)
- Preverjanje učinkovitosti intervizije v praksi (G62)
- Pripomore k boljšem počutju (H66)

Tema: ovire pri interviziji

1) Časovne omejitve

- Pomanjkanje časa (A69, B58, C80, D73, F64)
- Pomanjkanje podpore v nujnih trenutkih (A71, B59)

2) Usklajevanje

- Težave pri usklajevanju (A70, H69)

3) Preobremenjenost

- Preveč dela (C79)

4) Prostorska ovira

- Zasedenost sejne sobe (C81)

5) Člani intervizijske skupine kot ovira

- Neupoštevanje nasvetov nekaterih članov (D72)
- Trenja v odnosih (I63)
- Pomanjkanje zaupanja med člani skupine (I64)

6) Tehnične ovire

- Pomanjkanje osebnega stika (E51, G53, G66)

7) Brez ovir v interviziji

- Ni ovir (H68)

8) Strategije reševanja ovir

- Izvajanje intervizije le z določenimi sodelavci (D75, D74)
- Lažje deljenje dilem v manjših skupinah (F63)
- Iskanje pomoči izven CSD (F65)
- Ne reševanje ovir (G67)
- Ohranjanje kolektivnega duha (I65)
- Naslavljanje težav in pogovor (I66)

Tema: Dejavniki za nastanek izčrpanosti in izgorelosti

1) Pogostost srečevanja s občutki izčrpanosti in izgorelostjo

- Intervali izčrpanosti (A72)
- Povečana obremenitev v določenih mesecih (A73)
- Zelo pogosti občutki izčrpanosti (A74)
- Tedenski občutki izčrpanosti (B60)
- Nepoznavanje občutkov izgorelosti na začetku kariere (C82)
- Občasno srečevanje s občutki izčrpanosti (C83, G68, I67)
- Vsakodnevni občutki izčrpanosti (D77)
- Ni prostora za občutke izčrpanosti (E52)
- Brez občutkov izčrpanosti (F66)
- Izkušnje z izgorelostjo v preteklosti (F67, H70)
- Izčrpanost na začetku in postopno izboljšanje počutja (I67)

2) Izkušnje z izgorelostjo

- Učenje na podlagi izkušnje izgorelosti (F67, H72)
- Sprotno reševanje težav (F68)

3) Vzrok za nastanek izčrpanosti

- Preobremenjenost (A75, B62, C84, D78, D80, E53, F69, G69, H73, I69)
- Povečana odgovornost (A76, E70)
- Pomanjkanje zaposlenih (A77)
- Pomanjkanje pogovora in podpore (A78)
- Pomanjkanje časa za intervizijo (A79)
- Pomanjkanje pravne podpore (A81)
- Iskanje pomoči za uporabnike pri drugih (A83)
- Ravnotežje med delom in družinskim življenjem (B61, F71, F74)
- Psihična teža poklica (B63, E54, I70)
- Družinsko življenje (B64)
- Premalo počitka (B65)
- Pomanjkanje časa (C85, D81)
- Ohranjanje socialno delovnega ravnanja (D79)
- Slaba skrb zase (D82, F72)
- Težek začetek tedna (E55)

- Postavljanje meja (F73, H78)
- Psihofizična izčrpanost (F75)
- Starost (G70)
- Ne ustrezno sodelovanje (H74)
- Slaba komunikacija z vodstvom (H75)
- Notranja potreba po dokazovanju (H76, H80)
- Nenehna fluktuacija zaposlenih (I71)

4) Odgovornost za izgorelost

- Obojestranska odgovornost (A80, B66, C86, C89, D83, E57, F76, I72)
- Odgovornost posameznika (G71, H77)
- Začaran krog (A84)
- Odgovornost organizacije za razbremenitev (A85, C90)
- Odgovornost posameznika, da izrazi občutja (A86)
- Odgovornost posameznika, da postavi meje (B67, B68, C88, D84, E59, F77, I74)
- Odgovornost organizacija za krepitev kadrov (B69)
- Odgovornost posameznika, da se udeležuje supervizije (C87)
- Odgovornost organizacije, da vzpostavi primerno klimo (D85)
- Odgovornost organizacije, da vzpostavi dobre pogoje dela (E58, I73)
- Odgovornost organizacije, da spodbuja zaposlene k skrbi zase (F78, H81)
- Odgovornost posameznika, da spremlja svoje počutje in poskrbi zase (G72, H82)
- Z izkušnjami proces učenja postavljanja mej (H79)