

# SOCIALNE DELAVKE V DELOVNIH ORGANIZACIJAH

## POGLED NAZAJ

Socialno delo v delovnih organizacijah (tudi delo z zaposlenimi) se je v Evropi začelo razvijati v 19. stoletju. Prve poklicne socialne delavke so se v slovenskih delovnih organizacijah zaposlile ob koncu petdesetih let dvajsetega stoletja. Sredi osemdesetih let dvajsetega stoletja je v gospodarskih organizacijah delalo več kot štiristo socialnih delavk (Rapoša Tajnšek 2001). Obdobje tranzicije (prehod iz socializma v kapitalizem) je na področje socialnega dela v delovnih organizacijah prineslo spremembe. Socialne delavke so se znašle v novi, drugačni situaciji; njihovega položaja v organizaciji ni več zagotavljal zakon, delovanje organizacij pa so začele določati tržne zakonitosti. Socialne delavke, ki so se usposobile v dveletnem višješolskem programu, na spremembe niso bile dovolj pripravljene, vendar moramo vzroke, da so se med množičnim odpuščanjem v tem obdobju med prvimi v nekaterih podjetjih znašle prav one (Ovsenik 1996), poiskati v širšem kontekstu ekonomskih in družbenih sprememb.

Ni natančnih podatkov, za koliko se je zmanjšalo število socialnih delavk v delovnih organizacijah. Same socialne delavke pravijo, da jih je brez zaposlitve ostalo razmeroma malo, veliko pa jih je bilo prerezporejenih na druge naloge v kadrovski službi (*ibid.*). Iz dostopnih podatkov in evidenc je razbrati, da se je število socialnih delavk, ki opravljajo socialno delo v delovnih organizacijah, v zadnjem desetletju zmanjšalo za približno tretjino in se danes domnevno giblje okrog sto (Rape 2005). Spremembam je bilo podvrženo tudi težišče njihovega dela, ki se je, kot opozarja Rapoša Tajnšek (2001), že v zadnjih letih pred tranzicijo premaknilo od stanovanjske problematike k delu z invalidi in pomoči pri urejanju osebnih problemov (alkoholizem ipd.) in problemov v odnosih pri delu.

## SOCIALNO DELO V DELOVNIH ORGANIZACIJAH DANES

V dvajsetem stoletju so dali razvoju metod in konceptov te veje socialnega dela dodaten zagon programi pomoči zaposlenim (*Employee Assistance Programs*). Drugi novi koncepti so pomoč delodajalcu oz. menedžmentu pri identificiranju in razvijanju kadrovske politike, pomoč potrošnikom ali uporabnikom organizacije, družbena odgovornost podjetja (Rapoša Tajnšek 2001).

Socialno delo koristi organizaciji, saj naslavlja probleme, ki ovirajo tekoče delo, npr. poklicne bolezni, izgorelost, slabi odnosi. V Združenih državah Amerike se o tem več piše kakor v evropskem (s tem pa tudi v slovenskem) prostoru. Še manj je raziskav o tem, kakšen položaj imajo danes socialne delavke v delovnih organizacijah, s čim se ukvarjajo, s kakšnimi težavami se srečujejo, kako so zadovoljne pri delu ipd. Kaže, da je bila v Sloveniji zadnja raziskava opravljena leta 1989.

## »POVEZOVANJE SOCIALNIH DELAVCEV V DELOVNEM OKOLJU«

Projekt s tem naslovom so pod mentorstvom Pavle Rapoša Tajnšek od oktobra 2003 do maja 2004 izvajali študentje četrtega letnika fakultete za socialno delo (Simona Jarkovič, Kristina Kos, Tanja Lesjak, Branko Petovar, Nataša Skledar, Katja Švigelj in Tamara Rape).

V telefonskih intervjujih s socialnimi delavkami so ugotavljali, v katerih organizacijah so socialne delavke še navzoče, s kakšnimi težavami se srečujejo in kakšne so njihove potrebe. Posodobili so evidenco socialnih delavk v delovnih organizacijah. Z analizo izraženih potreb so ugotovili, da

socialne delavke občutijo primanjkljaj referenčne skupine. Želijo si strokovnega sodelovanja in informacij, zanimali so jih tudi primeri dobrih praks kolegic. Projekt je vključeval tudi okroglo mizo (20. 5. 2004 na FSD) in v nadaljevanju predstavljeno raziskavo.

## RAZISKAVA

V raziskavo naj bi bili vključeni vsi socialni delavci in delavke v Sloveniji, ki delajo z zaposlenimi v organizacijah, vendar se je evidenca izkazala nepopolna. To se je pokazalo na okrogli mizi, saj nekaj socialnih delavk, ki so se je udeležile, ni bilo na seznamu (ki je zdaj dopolnjen).

Skupno je bilo razdeljenih oz. poslanih 52 vprašalnikov, vrnjenih pa je bilo 31 bolj ali manj pravilno izpolnjenih vprašalnikov (med njimi trije moški). K osipu so verjetno prispevali obsežen vprašalnik, preobremenjenost socialnih delavk z delom, vprašanja o organizaciji in nadrejenih in strah pred identifikacijo.

Kljub temu sodelujoči, njihova geografska razporejenost in kakovost njihovih odgovorov omogočajo kar dober vpogled v socialno delo v delovnih organizacijah. Res pa v anketi niso sodelovale socialne delavke iz organizacij, v katerih nimajo toliko vpliva, tako izdelane profesionalne identitete, avtonomije itn. kot socialne delavke, ki so v anketi sodelovale. Zaradi tega je stanje socialnega dela v delovnih organizacijah najbrž nekaj slabše od predstavljenega.

Polovica anketirank je mlajša, polovica pa starejša kot 44 let; moški so stari med 40 do 60 let. Polovica jih ima več, polovica pa manj kot 22 let delovne dobe. Štiri socialne delavke imajo delovno dobo krajšo od 6 let, prav toliko jih ima delovno dobo daljšo od 30 let. Glede na podatke o odpuščanju (ob tranziciji) in glede na večkrat izraženo mnenje, da socialno delo ne sodi v gospodarstvo, je kar presenetljivo, da se je trinajst (skoraj polovica) socialnih delavk zaposlilo v sedanji delovni organizaciji v zadnjih desetih letih.

Dobra polovica sodelujočih ima dokončano vsaj visoko šolo za socialno delo, trije med njimi pa so končali še specializacijo ali magisterij. Tretjina je zaposlenih v organizaciji, v katerih so edine socialne delavke ali delavci. V treh organizacijah pa imajo zaposlenih več kot deset socialnih delavk (vprašanje se je nanašalo na število zaposlenih v

organizaciji, ki imajo izobrazbo socialnega delavca, ne na delo, ki ga opravljajo). Polovica jih dela v velikih organizacijah, ki zaposlujejo 1.000 ali več ljudi. Dve socialni delavki delata v organizacijah, kjer je zaposlenih manj kot 100 ljudi, torej tudi v manjših organizacijah menedžment zaznava potrebo po socialni stroki. V povprečju pride na eno socialno delavko 604 zaposlenih.

## REZULTATI

Raziskava je dala nekaj rezultatov, ki smo jih lahko pričakovali. Razumljive so visoke pozitivne korelacije med zadovoljstvom z zahtevnostjo dela in zadovoljstvom s svobodo in samostojnostjo pri delu ( $r = 0,776$ ), med zadovoljstvom s pogoji za delo in zadovoljstvom z ugledom dela ( $r = 0,712$ ) in odvisnost zadovoljstva od avtonomije pri strokovnih odločitvah ( $r = 0,75$ ). Največ socialnih delavk je navedlo, da jih motivira delo in pozitivne povratne informacije zaposlenih oz. menedžmenta. Pet socialnih delavk je navedlo, da jih pri njihovem delu najbolj motivira upoštevanje in priznanje njihovega dela.

Obseg in zahtevnost dela so socialne delavke na petstopenjski lestvici zadovoljstva ocenile z oceno med tri in štiri. Najbolj zadovoljne so s stalnostjo zaposlitve (povprečna ocena 4,26). Precej zadovoljne so tudi s svobodo in samostojnostjo pri delu (povprečna ocena 4,06). Najmanj zadovoljne (še vedno pa ne nezadovoljne) so s plačo in drugimi materialnimi ugodnostmi (povprečje ocen 3,19) in z nadrejenimi (povprečje ocen 3,23).

Ti izrazi zadovoljstva pa so nemara bolj izraz splošnih predstav (in želja) kakor konkretnih razmer pri delu. Faktorska analiza (metoda glavnih osi) namreč pokaže, da so socialne delavke pri vprašanih, ki so povezana s položajem socialnega dela v organizaciji ocenjevale dva faktorja – materialne pogoje in odnos do socialnega dela. Z materialnimi pogoji so bolj zadovoljne socialne delavke v organizacijah, v katerih je zaposlenih več kot osem socialnih delavk, vendar so tam tudi najbolj nezadovoljne z odnosom (zaposlenih v organizaciji) do socialnega dela. V vseh teh primerih gre za velike organizacije z več kot 1.000 zaposlenimi. V organizacijah, kjer imajo zaposlene od dve do šest socialnih delavk, so anketiranke slabo ocenile materialni faktor in bolje odnosnega. Tam, kjer so v organizacijah socialne

delavke same, zelo slabo ocenjujejo tako odnos do njih (in socialnega dela) kot tudi materialne pogoje za svoje delo.

Že na okrogli mizi je bilo iz pogovorov s socialnimi delavkami razbrati, da čutijo primanjkljaj v smislu referenčnega okvira oz. večjega medsebojnega sodelovanja ter povezovanja. Tudi v odgovorih na vprašalnik so se strinjale, da bi ustanovitev sekcije socialnih delavk in delavcev v delovnem okolju pripomogla k boljšemu in hitrejšemu razvoju tega področja socialnega dela (povprečna ocena 4,16).

Socialne delavke bi se vključile v supervizijo, če bi imele priložnost (povprečna ocena 3,90). Z izjavama, da ne čutijo potrebe po povezovanju (povprečna ocena 1,55) in da se med seboj dovolj poznajo in povezujejo (povprečna ocena 2,39), se zvečine niso strinjale. Menijo, da bi lahko socialna zbornica in fakulteta za socialno delo storili več za stroko socialnega dela v delovnih organizacijah in za njihovo medsebojno povezovanje.

Polovica socialnih delavk je vključenih v kakšno strokovno društvo. Največ jih je vključenih v kadrovsko društvo. Le šest socialnih delavk je vključenih v društvo socialnih delavk in delavcev, od teh so tri vključene tudi v kadrovsko društvo.

Med drugimi društvi oz. združenji se pojavljata socialna zbornica (3) in društvo za realitetno terapijo (2).

Socialne delavke, ki so vključene v kadrovsko društvo, po svoji oceni izvajajo za tretjino manj socialnega dela kot socialne delavke, ki niso vključene v kadrovsko društvo. Opravljajo več kadrovske usmerjenih nalog, zato so se tudi vključile v društvo kadrovske delavcev. V povprečju pa opravljajo socialno delo dve tretjini delovnega časa.

Večina (23) socialnih delavk pozna kakšno socialno delavko, ki je zaposlena na podobnem delovnem mestu kot ona in 21 izmed teh socialnih delavk ima tudi stike s to osebo (oz. osebami).

Izmed 13 socialnih delavk, ki niso vključene v nobeno obliko formalnega povezovanja, jih dve

tretjini pozna kakšno kolegico na podobnem delovnem mestu in ima z njo tudi stike.

Socialne delavke se precej pogosteje udeležujejo izobraževanja, usposabljanja in seminarjev kot pa srečanj socialnih delavk in supervizije ali intervizije.

Pet socialnih delavk se v zadnjih treh letih ni udeležilo nobenega seminarja, po drugi strani pa se jih je le šest v zadnjih treh letih udeležilo supervizije ali intervizije. (Za področje socialnega dela v delovnem okolju supervizija ni organizirana.)

## SKLEP

Čeprav sta se v zadnjih petnajstih letih delokrog in položaj socialnih delavk v delovnih organizacijah spreminjala, se slogan »Socialo ven iz podjetij«, ki se je pojavil v vladnih krogih po osamosvojitvi Slovenije, ni uresničil v obliki najbolj črnega scenarija (Ovsenik 1996, Rapoša Tajnšek 1997). Brez obotavljanja pa lahko sklenemo, da manjka programov za socialne delavke v delovnih organizacijah in da bi bila spodbudna njihova večja medsebojna povezanost in sodelovanje.

**Tamara Rape  
Pavla Rapoša Tajnšek**

## VIRI

- Ovsenik, M. (1996), Socialno delo v organizacijah - da ali ne? Nekateri dileme socialnega dela v Sloveniji danes. *Socialno delo*, 35, 6: 521-535.
- Rape, T. (2005), *Socialne delavke v delovnih organizacijah s podarkom na njihovem povezovanju in sodelovanju*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo (diplomska naloga).
- Rapoša Tajnšek, P. (2001), *Socialno delo v delovnih organizacijah*. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.