

UNIVERZA NA PRIMORSKEM  
FAKULTETA ZA MATEMATIKO, NARAVOSLOVJE IN  
INFORMACIJSKE TEHNOLOGIJE

MAGISTRSKO DELO

OSEBNOSTNA ČVRSTOST MLADINSKIH DELAVCEV  
KOT VAROVALNI DEJAVNIK PSIHOLOŠKEGA  
BLAGOSTANJA V POVEZAVI S PREKARNO VRSTO  
ZAPOSLOTITVE



UNIVERZA NA PRIMORSKEM  
FAKULTETA ZA MATEMATIKO, NARAVOSLOVJE IN  
INFORMACIJSKE TEHNOLOGIJE

Magistrsko delo

**Osebnostna čvrstost mladinskih delavcev kot varovalni dejavnik  
psihološkega blagostanja v povezavi s prekarno vrsto zaposlitve**

(Personal Hardiness of Youth Workers as Protective Factor of Psychological Wellbeing  
in Precarious Employment)

Ime in priimek: Natalija Žlavs

Študijski program: Uporabna psihologija, 2. stopnja

Mentor: doc.dr. Kristijan Musek Lešnik

Koper, avgust 2019

### **Ključna dokumentacijska informacija**

Ime in PRIIMEK: Natalija ŽLAVS

Naslov magistrskega dela: Osebnostna čvrstost mladinskih delavcev kot varovalni dejavnik psihološkega blagostanja v povezavi s prekarno vrsto zaposlitve

Kraj: Koper

Leto: 2019

Število listov: 61

Število tabel: 4

Število referenc: 50

Mentor: doc. dr. Kristijan Musek Lešnik

UDK: 159.923:331.102.12(043.2)

Ključne besede: Osebnostna čvrstost, psihološko blagostanje, prekarna zaposlitev, mladinsko delo

Izvleček:

S tem magistrskim delom so avtorji želeli povezati osebnostno čvrstost, psihološko blagostanje, prekarno vrsto zaposlitve ter ugotoviti, kako so ta področja psihologije povezana znotraj mladinskega sektorja. Preko tega so želeli dobiti celostni vpogled v izzive mladinskega dela, naravo dela ter vpliv le-tega na zaposlene. Vzorec je zajemal mladinske delavce, ki so rešili Kobasin in Maddijev vprašalnik osebnostne čvrstosti ter predstavnike mladinskih delavcev, ki so se udeležili fokusne skupine. Udeležence so izbirali preko različnih komunikacijskih kanalov, fokusno skupino pa izvedli v prostorih ene od organizacij za mlade. Rezultati kažejo, da so zaposleni v mladinskem sektorju visoko osebnostno čvrsti, najvišje je med njimi izražena komponenta angažiranosti. Prekarnost se v veliki meri povezuje z zasebnim življenjem mladinskega delavca. V kolikor to delo dojema kot poslanstvo in v njem izraža tudi svoje vrednote, prepričanja ter interese, sta to dve področji, ki med seboj nista ločeni, pomembno pa vplivata na to, da se oseba počuti izpopolnjeno s tem ter viša svoje psihološko blagostanje. Varovalni mehanizmi, ki višajo psihološko blagostanje mladinskih delavcev, so vezani na osebne dejavnike, dobre medosebne odnose na delovnem mestu in prizadevanje organizacij k temu, da so učeče. Psihološko blagostanje mladinski delavci razumejo predvsem na ravni občutkov, pozitivno usmerjenega miselnega okvirja ter aktivnosti izven delovnega časa. Mladinski delavci morajo po mnenju udeležencev glede na osebnostni profil biti dobro usklajeni s potrebami organizacije, veliko karakteristik pa razvijajo skozi delovne izkušnje. Med izzive in skrbi mladinskih delavcev so umestili predvsem mlade kot zahtevno populacijo, visoko osebno vključenost v delo ter same značilnosti dela.

### Key words documentation

Name and SURNAME: Natalija ŽLAVS

Title of the thesis: Personal Hardiness of Youth Workers as Protective Factor of Psychological Wellbeing in Precarious Employment

Place: Koper

Year: 2019

Number of pages: 61                      Number of tables: 4

Number of references: 50

Mentor: Assist. Prof. Kristijan Musek Lešnik, PhD

UDK: 159.923:331.102.12(043.2)

Keywords: Personal Hardiness, Psychological Wellbeing, Precarious Employment, Youth Work

Abstract:

In this Master thesis authors wanted to connect personal hardiness, psychological wellbeing, precarious type of employment and make conclusions about connections of those psychological constructs in youthwork. Through that they wanted to get the whole picture about challenges in youthwork, the nature of work itself and influence of that on employees. Participants were youthworkers who filled out Kobasa and Maddy's personal hardiness scale and youth workers as representatives of youth sector who were participating in focus group. Participants were chosen with several different communicational strategies, focus group has been done in one of youth organizations. Results show that employees in youth sector have high personal hardiness, the highest points they reached at commitment component of hardiness. Precariousness is strongly correlated with personal life of youth workers. If employee comprehends work as personal mission and has a chance to express personal values, interests and beliefs, these two fields are not separated. In addition they importantly influence on person's feeling of sophistication and psychological wellbeing. Protective factors, which lead to higher psychological wellbeing of youthworkers are connected to personal factors, good interpersonal relationships in working environment and organization's effort to value the learning skills. Youthworkers describe psychological wellbeing through feelings, positive mindset and activities outside workplace. Participants think that youthworker's personality profile has to be very harmonized with needs of organization, although he/she develop many characteristics through working experiences. As challenges in youthwork they specified especially youth as demandingly population, high personal engagement and peculiarities of youth work.

## KAZALO VSEBINE

|        |  |    |
|--------|--|----|
| 1      | UVOD.....  | 1  |
| 1.1    | NAMEN IN CILJI.....  | 1  |
| 1.2    | RAZISKOVALNA VPRAŠANJA .....                                     | 1  |
| 1.3    | OSEBNOSTNA ČVRSTOST.....   | 2  |
| 1.3.1  | Osebnostna čvrstost na delovnem mestu.....                       | 5  |
| 1.4    | PSIHOLOŠKO BLAGOSTANJE.....                                      | 7  |
| 1.4.1  | Psihološko blagostanje, osebnost in kognicija.....               | 10 |
| 1.4.2  | Psihološko blagostanje na delovnem mestu .....                   | 10 |
| 1.5    | NEVLADNE ORGANIZACIJE .....                                      | 12 |
| 1.5.1  | Mladinske organizacije in njihove značilnosti.....               | 14 |
| 1.6    | MLADINSKO DELO .....   | 15 |
| 1.6.1  | Izzivi v mladinskem delu.....                                    | 16 |
| 1.6.2  | Naloge in kompetence mladinskih delavcev .....                   | 17 |
| 1.7    | PREKARNO DELO.....   | 19 |
| 1.7.1  | Izzivi prekarnega dela.....                                      | 21 |
| 2      | METODA.....  | 23 |
| 2.1    | VZOREC .....   | 23 |
| 2.1.1  | Vzorec udeležencev vprašalnika.....                              | 23 |
| 2.1.2  | Vzorec udeležencev fokusne skupine.....                          | 24 |
| 2.2    | PRIPOMOČKI.....  | 24 |
| 2.3    | POSTOPEK .....   | 26 |
| 2.3.1  | Postopek pridobivanja in obdelave podatkov vprašalnika .....     | 26 |
| 2.3.2  | Postopek pridobivanja in obdelave podatkov fokusne skupine ..... | 26 |
| 3      | REZULTATI.....   | 28 |
| 3.1    | REZULTATI VPRAŠALNIKA.....                                       | 28 |
| 3.2    | REZULTATI FOKUSNE SKUPINE.....                                   | 28 |
| 3.2.1  | Kodirna enota 1.....   | 33 |
| 3.2.2  | Kodirna enota 2.....   | 34 |
| 3.2.3  | Kodirna enota 3.....   | 34 |
| 3.2.4  | Kodirna enota 4.....   | 35 |
| 3.2.5  | Kodirna enota 5.....   | 36 |
| 3.2.6  | Kodirna enota 6.....   | 36 |
| 3.2.7  | Kodirna enota 7.....   | 37 |
| 3.2.8  | Kodirna enota 8.....   | 37 |
| 3.2.9  | Kodirna enota 9.....   | 38 |
| 3.2.10 | Kodirna enota 10.....  | 38 |
| 3.2.11 | Kodirna enota 11.....  | 39 |
| 4      | RAZPRAVA .....   | 40 |

|   |                  |    |
|---|------------------|----|
| 5 | SKLEPI.....      | 46 |
| 6 | LITERATURA ..... | 47 |

## **KAZALO PREGLEDNIC**

|   |    |
|---|----|
| Tabela 2.01: Opis udeležencev vprašalnika.....                | 23 |
| Tabela 2.02: Opis udeležencev fokusne skupine .....           | 24 |
| Tabela 3.01: Rezultati vprašalnika osebnostne čvrstosti ..... | 28 |
| Tabela 3.02: Rezultati fokusne skupine.....                   | 28 |



## **ZAHVALA**

*Za usmerjanje pri pisanju magistrske naloge se zahvaljujem mentorju doc.dr. Kristijanu Musku Lešniku.*

*Za podporo pri praktičnem delu naloge se za pomoč zahvaljujem dr. Simoni Gomboc.*

*Za sodelovanje v raziskavi hvala vsem mladinskim delavcem. Še posebej se za angažiranost zahvaljujem tistim, ki so v okviru mladinskih organizacij in organizacij za mlade sodelovali v fokusni skupini. Hkrati posebej hvala vodjem organizacij za pripravljenost za sodelovanje. Brez vseh vas moj empirični prispevek ne bi bil mogoč.*

*Hvala vsem tistim, ki ste mi blizu.*

Ko hodiš,  
pojdi zmeraj do konca.  
Spomladi do rožne cvetice,  
poleti do zrele pšenice,  
jeseni do polne police,  
pozimi do snežne kraljice,  
v knjigi do zadnje vrstice,  
v življenju do prave resnice,  
v sebi do rdečice čez eno in drugo lice.  
A če ne prideš ne prvič, ne drugič  
do krova in pravega kova  
poskusi: vnovič in zopet in znova.  
(T. Pavček)



## 1 UVOD

### 1.1 NAMEN IN CILJI

Namen raziskovanja in tega magistrskega dela je bil raziskati povezavo med prekarnostjo zaposlitev mladinskih delavcev, naravo mladinskega dela, njihovo osebnostno čvrstostjo in ugotoviti, na kakšen način mladinski delavci ohranjajo svoje subjektivno blagostanje navkljub izzivom svoje zaposlitve. Pri raziskovanju smo si v skladu z namenom določili naslednje cilje:

- Preko kvantitativne in kvalitativne metode dobiti celostni vpogled v izzive mladinskega dela ter ugotoviti, ali obstaja neposredna povezava med visoko osebnostno čvrstostjo in psihološkim blagostanjem pri delu v mladinskem sektorju.
- Prispevati k boljšemu razumevanju področja psihologije, ki je trenutno aktualno in predmet veliko raziskav, hkrati pa to tematiko umestiti na področje mladinskega sektorja z namenom spodbuditi razmišljanje mladinskih delavcev in vodij organizacij o tematici, aktualni za njihovo delo.

### 1.2 RAZISKOVALNA VPRAŠANJA

Odločili smo se za večinsko kvalitativno metodo raziskovanja, ki smo ga delno podkrepili s kvantitativno metodo. V skladu s tem smo si določili naslednja raziskovalna vprašanja:

- V kolikšni meri so zaposleni v omenjenem sektorju osebnostno čvrsti?
- Katere komponente osebnostne čvrstosti so pri mladinskih delavcih bolj in katere manj izražene?
- Kako se prekarna vrsta zaposlitve v mladinskem delu povezuje z zasebnim življenjem in vpliva na splošno zadovoljstvo posameznika?
- Kateri so varovalni mehanizmi, ki zaposlenim v mladinskem sektorju omogočajo višje psihološko blagostanje?
- Kako mladinski delavci razumejo kvalitete za ohranjanje psihološkega blagostanja?
- Kakšno je subjektivno mnenje mladinskih delavcev o tem, kakšne kvalitete mora imeti mladinski delavec, da viša svoje blagostanje in opravlja svoje delo čim bolj produktivno?
- Kaj mladinski delavci pri svojem delu dojemajo kot največji izziv, ki jim hkrati povzroča največjo skrb?

### 1.3 OSEBNOSTNA ČVRSTOST

Osebnostne lastnosti in drugi osebnostni dejavniki vplivajo na to, kako bomo ravnali v obremenilnih situacijah. Za izhodišče lahko vzamemo dejstvo, da v skupini ljudi, ki so podvrženi hudim količinam stresa, najdemo tiste, pri katerih vidimo resne posledice stresnega delovanja, a med njimi najdemo tudi takšne, ki imajo te posledice minimalno izražene ali pa jih sploh nimajo. Podobno lahko opazamo pri skupini ljudi v obratni situaciji. Tudi med tistimi, ki so podvrženi manj stresnim dejavnikom, najdemo takšne, pri katerih so vidne posledice stresa minimalne ali jih sploh ni, a med njimi obstajajo tudi tisti, ki so jim minimalne količine stresa povzročile hude in resne posledice. Predpostavljamo lahko, da obstajajo določene osebnostne dispozicije, ki učinke stresa moderirajo. Zatorej lahko rečemo, da količina stresa ni nujno merilo za to, ali bo nekdo obolet ali ne (Musek, 1997). Antonovsky (1979) pravi, da na ta rezultat vpliva več faktorjev, in sicer določene predispozicije, kot so tudi konstitucijske lastnosti posameznika (ki jih ugotovimo preko družinske zgodovine duševnih obolenj), socialna podpora ostalih in vsakodnevne zdrave prakse (npr. tek) in navsezadnje tudi osebnostne poteze (Kobasa, Maddi in Kahn, 1982). Kako torej posamezne našete komponente vplivajo na posameznikovo funkcioniranje v povezavi s stresom? Nekateri zagovarjajo, da so konstitucijske lastnosti pomembne predvsem v smislu prilagoditvene izčrpanosti telesa in organov zaradi stresa (Selye, 1979 po Kobasa idr., 1982). Zgoraj našeta podpora drugih pa zajema več komponent, saj si znanstveniki med seboj glede tega niso enotni. Te so prejemanje pomoči od ostalih, zatiranje posameznikovih prepričanj in praks skupine, občutek všečnosti pomembnim ostalim in široka socialna mreža (Katz in Kahn, 1979 po Kobasa idr., 1982).

Stres je negativno povezan s psihološko čvrstostjo (Singh, 2016 po Hammoud, Bakkar, Abu-Hilal, Saif in Al Rujaihi, 2019). Osebna čvrstost je skupek lastnosti, ki pomenijo večjo odpornost na stres in bolj uspešno spoprijemanje z njim, saj vpliva na posameznikovo oceno situacije. Osebe z višjo osebnostno čvrstostjo z manj negativnimi posledicami prenesejo razmeroma hude obremenitve, ker so za razliko od osebnostno manj čvrstih posameznikov bolj angažirane, občutijo več izzvanosti in nadzora. V večji meri so naravnane na cilj (Kompare idr., 2002). V nasprotju z njimi se manj osebnostno čvrste osebe s stresorji in izzivi spoprijemajo z izogibanjem ali zanikanjem. V splošnem osebnostno čvrstejši posamezniki uporabljajo optimistično obarvane ocene situacij in prilagajajo svoje strategije spoprijemanja s situacijami, kar pa privede do tega, da zaznane stresne situacije spremenijo v manj stresne (Crowley, Hayslip in Hobdy, 2003). Kobal Grum in Musek (2009) opredeljujeta osebnostno čvrstost kot sposobnost uspešnega premagovanja stresa. To sposobnost opredeljujejo naslednje značilnosti, ki se skladajo z značilnostmi konstrukta Kobase (1979): angažiranost, izzvanost in občutek nadzora.

Element nadzora je predstavljen kot nagnjenje k mišljenju in delovanju, kot da imamo vpliv na življenjske dogodke. Z angažiranostjo ravnamo v smeri vključevanja v življenjske dogodke z željo in interesom za stvari in delo ostalih. (Hammoud idr., 2019). Preko

nadzora verjamemo, da so dogodki in njihove posledice kontrolirane ter predvidljive. Ljudje z večjim občutkom nadzora izidom ne pripisujejo zgolj sreče ter menijo, da s svojo okolico lahko upravljajo z lastnim trdom (Ucan, 2018 po Haluk Sivrikaya, 2018). Verjamejo, da lahko nezaželene situacije spreobrnejo v prednost oziroma korist (Crowley idr., 2003). Izzvanost se kaže v prepričanju, da so življenjske situacije priložnost za rast in razvoj (Hammoud idr., 2019). Izzvani posamezniki sprejemajo dejstvo, da je življenje po naravi stresno, ter stresorje spremenijo v prednosti. Na podlagi tega so mnjenja, da se lahko nekaj naučijo tako iz napak kot tudi iz uspehov brez zahtev po udobju in varnosti (Maddi, 2013 po Eroz in Onat, 2018). Ko smo angažirani za nekoga ali nekaj, nam je nujno, da se vežemo na stvari in ljudi ne glede na situacije. Angažirani posamezniki so nagnjeni k izogibanju izolaciji in odtujenosti. Ko posameznik prevzema kontrolo, vedno znova teži k vplivu na rezultate ne glede na težavnost izziva. Posamezniki, ki so vplivni in nagnjeni k izzivom, dojemajo stres kot normalen del življenja, nagnjeni so k izobraževanju, rasti in napredku (Maddi, 2005, 2006 po Hammoud idr., 2019). Angažirani posamezniki zaznavajo spremembe kot del življenja ter jim pripišejo pozitivno plat (Ucan, 2018 po Haluk Sivrikaya, 2018). Za angažirane posameznike je značilna njihova celostna vključitev v dejavnosti z namenom samorazumevanja, kar jim omogoča, da vseskozi ugotavljajo, kdo so ter kaj jim pomeni aktivnost, v katero so vključeni. Taki posamezniki delajo na veder in lahkoten način (Crowley idr., 2003). Ostajajo vključeni in aktivni ne glede na to, kaj se dogaja, saj ne marajo odtujevanja in odstopanja (Maddi, 2013 po Eroz in Onat, 2018).

Omeniti moramo tudi povezavo med osebnostno čvrstostjo in socialno podporo posamezniku, ki pa po dosedanjih raziskavah ni točno določena. Kobasa in Puccetti (1983) sta ugotovila, da na posameznikovo čvrstost pomembno vpliva podpora njegovega nadrejenega na delovnem mestu, nista pa ugotovila povezave s podporo v družinskem okolju. Ganallen in Blaney (1984) sta odkrila povezanost socialne podpore z dimenzijama angažiranosti in izzvanosti, ne pa z dimenzijo kontrole (Crowley idr., 2003).

Raziskovalci trdijo, da sta osebna čvrstost in ranljivost dva pola enega kontinuuma (Fergus in Zemmerman, 2005 po Khaledian, Hasanvand in Pour, 2013). Osebnostno čvrst zaposleni naj bi stresorje, kot npr. podaljšan delovni čas ali dodelitev različnih delovnih nalog, zaznaval drugače kot zaposleni z nizko osebnostno čvrstostjo. Druga možna razlaga je ta, da se bolj angažirani zaposleni bolj aktivno vključujejo in iščejo zanimive ter stimulatívne aktivnosti v svojem okolju. To pomeni, da se bo zaposleni ob sicer njemu manj ljubi delovni nalogi vseeno osredotočil na njene zanimive in stimulatívne dele/prednosti. Tretja možna razlaga za negativno povezanost med osebnostno čvrstostjo in stresorji ter obremenitvami pa je povezana z izzvanostjo. Osebnostno čvrst zaposleni naj bi bil v primerjavi z nizko osebnostno čvrstim posameznikom bolj kognitivno fleksibilen in naj bi zato pogosteje jemal stresne delovne naloge in situacije kot izziv v povezavi s svojimi temeljnimi življenjskimi cilji (Kobasa, 1979).

Osebnostna čvrstost prav zaradi zgoraj naštetega pozitivno vpliva na posameznikove odločitve v življenju in velja za pomemben faktor uspeha na številnih področjih

posameznikovega delovanja (Mady, 2007 po Hammoud idr., 2019). Znana je kot osnovno načelo odpornosti, prav zato pa lahko rečemo, da so bolj osebnostno čvrsti posamezniki tudi bolj duševno zdravi in odporni. Je element, ki nam pomaga sprejemati stabilne in pomembne odločitve, posebej v situacijah, povezanih s kariero. Posledično ima veliko vlogo pri vzpostavljanju našega psihološkega blagostanja (Hammoud idr., 2019). Osebna čvrstost igra pomembno vlogo pri vzpostavljanju psihološke odpornosti tudi v poznejših letih življenja, saj se pomembno povezuje s psihičnim zdravjem in psihološkim blagostanjem (Bergeman in Wallace, 1999 po Crowley idr., 2003). Po poročanju svetovne zdravstvene organizacije za posledicami hudih duševnih bolezni trpi 52 milijonov ljudi, 250 milijonov pa ima milejše oblike bolezni. Glede na izsledke raziskav lahko rečemo, da obstaja pomembna in pozitivna povezava med osebnostno čvrstostjo ter duševnim zdravjem (Hasanvand idr., 2014 po Haluk Sivrikaya, 2018). Lin idr. (2017) so dokazali, da se raven stresa, depresija in anksioznost pri posamezniku manjšajo z višanjem njegove osebne čvrstosti (Haluk Sivrikaya, 2018). Osebna čvrstost je ena od osebnostnih značilnosti. Skupaj z ostalimi značilnostmi sestavlja komplet osebnostnih potez, ki delujejo kot ščit proti stresnim dogodkom. Močni posamezniki tako življenjske dogodke dojemajo kot zanimive, raznolike in kot izziv. Pripisujejo jim dolgoročen vpliv, prav zato so bolj nagnjeni k pozitivnemu dojetanju celote dogodkov skozi življenje. Morda je tudi optimizem tisti, ki osebnostno čvrste ljudi izvzame iz neprijetnih dogodkov, nesreč, ki povzročajo bolezni (Eriş, 2018 po Haluk Savrikaya, 2018).

Osebna čvrstost je veččina, ki nam ne zagotavlja zmage, ampak nam pomaga, da se lažje zoperstavimo težkim pritiskom in nam omogoča da zgrabimo priložnosti za uspeh. Pomaga nam, da smo bolj zbrani, motivirani, osredotočeni na cilj kljub neuspehom (Sivrikaya, 2018). Eiddles-Maoz (2006) je na vzorcu 83 študentov psihologije raziskoval povezavo med stili odločanja in dvema aspektoma osebnosti, in sicer spontanostjo in čvrstostjo. Rezultati so pokazali nizko raven osebne čvrstosti med študenti, ki imajo direktiven stil odločanja, prav tako pa sta osebna čvrstost in spontanost pozitivno povezani (Hammoud idr., 2019).

Sandvik idr. (2013) so v svoji raziskavi ugotovili, da imajo posamezniki z osebnostno manj čvrstim profilom pri izpostavljenosti stresnim razmeram, ki vključujejo nepredvidljive dogodke, bolj odziven in potencialno manj zdrav imunski in nevroendokrinski odziv v primerjavi z bolj osebnostno čvrstimi posamezniki. Imunski sistem tako velja za biološki sistem, preko katerega ima osebna čvrstost koristne, proti stresu blažilne učinke, zato prispeva k pojasnjevanju biofizičnih procesov znotraj koncepta osebne čvrstosti (Sandvik idr., 2013). Na biološki ravni je osebnostna čvrstost pomembno povezana s kardiovaskularnim zdravjem. Kot pokazatelj tega štejemo spremembe krvnega tlaka pri odzivu na stresne situacije (Contrada, 1989 po Bartone, Valdes in Sandvik, 2015). Bartone idr. (2015) v svoji študiji osebnostno čvrstost povezujejo s številnimi indikatorji kardiovaskularnega zdravja, med njimi tudi z indeksom telesne mase (ITM) in holesterolnimi markerji. Ugotovili so, da je osebna čvrstost negativno povezana z ravnjo holesterola v telesu, ki napoveduje tveganje za kardiovaskularne bolezni (Lemieux idr.,

2001). Ena od možnih razlag za omenjene rezultate so lahko pozitivne ocene in pričakovanja, ki so značilna za visoko osebnostno čvrste ljudi. Del možganov, ki je pri tem aktiviran, je prefrontalni korteks. Zaslužen je za oceno groženj, izbiro možnosti odzivanja in odločitve glede na kontekst situacije, preteklih izkušenj, dolgoročnih ciljev ter pričakovanj (Suchy, 2009 po Bartone idr., 2015). Vključene strukture tega dela možganov so povezane s številnimi limbičnimi strukturami, kot so na primer amigdala in hipotalamus (Thayer in Lane, 2000, 2007 po Bartone idr., 2015). Pozitivne ocene stresnih situacij s strani bolj osebnostno čvrstih posameznikov bodo nagnjene k ohranjanju zaviralne kontrole s strani prefrontalnega dela, ki pretehta primitivne subkortikalne strukture in funkcije, kot je npr. odziv strahu s strani amigdale. Bolj pesimistični oz. manj osebnostno čvrsti posamezniki bodo grožnjo ocenili in se nanjo odzvali z odpovedjo izvršilnih kontrolnih funkcij v prid odzivom, ki temeljijo na strahu (Perez-Tilve idr., 2010 po Bartone idr., 2015). Drug vzrok tega lahko pripišemo povišani ravni holesterola pri manj osebnostno čvrstih posameznikih, ki se odzivajo z manj izvršilne kontrole in višjo aktivacijo avtonomnega živčnega sistema pri reagiranju na stres. To vodi v intenzivnejše in podaljšane odzive na stres, vključno s sproščanjem stresnih hormonov, kortizola in adrenalina. Na ta način telo proizvaja več holesterola, ki velja za primarnega zaviralca steroidnih hormonov (Bartone idr., 2015).

### **1.3.1 Osebnostna čvrstost na delovnem mestu**

Raziskovalci osebnostno čvrstost povezujejo z nekaterimi potezami, kot so višja raven samoobvladovanja, samostojnost, solidarnost, predanost delu, prizadevanje za delo, spretnost reševanja problemov in dobri odnosi s sodelavci (Issacson, 2002 po Khaledian idr., 2013). Rezultati kažejo negativno povezanost med osebnostno čvrstostjo in nagnjenostjo k depresiji in anksioznosti, prav tako tudi s stresom na delovnem mestu in pa pozitivno povezanost osebne čvrstosti z zadovoljstvom z delom (Izakian, 2001 po Khaledian idr., 2013). V današnjem času hitrih sprememb je postalo zelo pomembno, da so zaposleni sposobni prilagajanja in spoprijemanja s spremenljivimi razmerami. Hitre spremembe z novimi tehnologijami, opremo in sistemi so privedle do novih načinov izvrševanja delovnih nalog (Bartone, Kelly in Matthews, 2013 po Eroz in Onat, 2018). Spremembe znotraj in zunaj organizacije uveljavljajo meje posameznikov. Prav zato se je zvišal pomen osebne čvrstosti, veščin in izkušenj posameznika. Namesto pristranskosti v načinu razumevanja življenja z zadrževanjem v preteklosti nam osebna čvrstost pomaga zagotoviti kontinuum za kreiranje novih izkušenj in ceniti pomen le-teh (Maddi, Khoshaba, Harvey idr., 2011 po Eroz in Onat, 2018).

Eroz in Onat (2018) so v svoji raziskavi na vzorcu delavcev v turizmu ugotovili pozitivno povezanost med osebnostno čvrstostjo in funkcijo zaposlenega, delovno izmeno, poklicno predanostjo, možnostjo za napredovanje in osebni napredek, službeno varnostjo, udeležbo na socialnih aktivnostih izven službe, občutkom cenjenosti in zadovoljstva s fizičnim

delovnim okoljem zaposlenega. Rezultati so namreč pokazali, da je raven osebne čvrstosti višja pri pomočnikih vodij, medtem ko so direktorji ali vodje operative glede na rezultate manj osebno čvrsti, verjetno predvsem zaradi velikih pritiskov in celostne odgovornosti za vzdrževanje profitabilnosti hotelov. Ugotovili so, da so delavci, ki opravljajo delo v jutranji izmeni, najmanj osebno čvrsti v primerjavi z delavci v popoldanskih in nočnih izmenah. Razlog za to naj bi bila višja intenziteta dela v jutranjih izmenah. Na drugi strani so turistični delavci, ki so bolj predani poklicu, tudi bolj osebno čvrsti kot tisti, ki so delu manj predani. Prav to nam pove, da je za osebno čvrstost na delovnem mestu ključnega pomena ujemanje posameznika z delovnim mestom. Prav tako so bolj osebno čvrsti posamezniki, ki imajo na delovnem mestu možnost napredovanja, kot pa tisti, ki te možnosti nimajo. Temu lahko pripišemo razlog, da se z možnostjo napredovanja poveča tudi motivacija posameznika za delo. Prav tako so glede na rezultate bolj osebno čvrsti tisti posamezniki, ki jim delo omogoča osebni razvoj, kot pa tisti, ki menijo, da te možnosti nimajo. Ni dvoma, da vsak zaposleni na svojem delovnem mestu želi višati svoje znanje, spretnosti in izkušnje, kar pomembno pripomore k ravni osebne čvrstosti. Osebno bolj čvrsti so tudi posamezniki, ki svoje delo dojemajo kot varno, v primerjavi s tistimi, ki ga ne. Če zaposlenemu spremenimo pogoje dela v smislu ekonomskih, socialnih in individualnih razmer, bo to vplivalo na posameznikovo nestabilnost za prihodnost. S tem, ko zaposlenemu omogočimo socialne aktivnosti zunaj delovnega časa, mu omogočimo, da sprosti svoje misli, kar vpliva tudi na kvaliteto življenja posameznika, posledično pa glede na rezultate pomembno viša raven osebne čvrstosti posameznika. Prav tako so rezultati pokazali, da so osebno bolj čvrsti tisti posamezniki, ki imajo občutek, da so na delovnem mestu cenjeni ali nagrajeni (Eroz in Onat, 2018).

Na drugi strani raziskovalci niso ugotovili povezave med osebno čvrstostjo in starostjo, spolom, zakonskim statusom, ravno izobrazbo in izkušenj, razmerami nastanitve, mesečnim prihodkom, koriščenjem prostih dni ter stikom s supervizorjem. To nam pove, da je osebna čvrstost bolj odvisna od karakteristik managementa na delovnem mestu kot pa od demografskih potez. Prav zato je pomembno ujemanje zaposlenega z delovnim mestom (Eroz in Onat, 2018).

Izguba zaposlitve v splošnem velja za nenormativen in nepredvidljiv dogodek v življenju kot rezultat različnih dejavnikov (načrtovanega prenehanja, odpuščanja ali drugih oblik izgube delovnega mesta). Za večino posameznikov izguba službe velja za stresno – prav zato je kar nekaj raziskav osredotočenih na vplive izgube zaposlitve na fizično zdravje ter psihološko blagostanje posameznika. Na to, v kolikšni meri je izguba zaposlitve za posameznika stresna, vpliva več dejavnikov, kot so starost, socialna podpora s strani partnerja in prijateljev, trenutni finančni in socioekonomski status posameznika. Situacijo otežuje tudi spol, saj imajo načeloma ženske več težav pri iskanju nove zaposlitve in doseganju enake višine prihodkov. Kljub temu znanstveniki niso zabeležili posebnih razlik v spolu pri psihološkem in vedenjskem distresu ob izgubi zaposlitve. Še posebej pri



osebnostno čvrstejših posameznikov lahko zasledimo pester nabor strategij spoprijemanja z izgubo zaposlitve. Ključnega pomena sta predvsem osredotočenost na rešitev in pripisovanje pozitivne ocene dogodku. To je ključnega pomena pri tem, da osebe, ki so izkusile izgubo zaposlitve, doživljajo manj distresa, hkrati pa jim to olajša iskanje nove zaposlitve (Rhodewalt in Zone, 1989 po Crowley idr., 2003).

## 1.4 PSIHOLOŠKO BLAGOSTANJE

V pozitivni psihologiji ob prebiranju literature lahko naletimo na več podobnih pojmov v povezavi s psihološkim blagostanjem. V splošnem so razlage zelo podobne, a najprej za lažje razumevanje ločimo dva najbolj pogosta.

Subjektivno emocionalno blagostanje (Subjective emotional well-being) je termin, ki izhaja iz hedonske smeri, opredelil ga je Diener s svojimi sodelavci. Ta pojav sestavljajo tri komponente, in sicer občutje zadovoljstva z življenjem (kognitivna komponenta) ter pozitivni in negativni efekt (emocionalni komponenti). Visoka stopnja subjektivnega emocionalnega blagostanje je torej rezultat občutka zadovoljstva z življenjem, visokega pozitivnega efekta in nizkega negativnega efekta (Musek, 2010). Druga paradigma v raziskovanju psihičnega blagostanja je v večji meri približana eudaimonski smeri. Ta se povezuje z izrazom psihološkega blagostanja (Psychological well-being), ki zajema več kategorij in velja za subjektivno oceno emocionalnega in kognitivnega zadovoljstva. Bistvene značilnosti psihičnega blagostanja so sprejemanje samega sebe, pozitivni odnosi z drugimi, avtonomnost, obvladovanje okolja, smisel življenja in osebna rast (Ryff, 1989 po Musek, 2010).

Pozitivna psihologija je veda, ki pri raziskovanju daje poudarek na optimalno doživljanje posameznika. S tem je velikokrat povezano tudi učinkovitejše in uspešnejše obnašanje in posameznikovo delovanje. Osredotoča se na razsežnosti pozitivnega doživljanja sveta, samega sebe in ostalih ter dejavnikov, ki vplivajo na te razsežnosti, prav tako pa tudi spodbujanje dejavnikov, ki optimalno doživljanje ustvarjajo (Sheldon, Frederickson, Rathunde, Csikszentmihalyi in Haidt, 2000 po Musek, 2005). Med najpomembnejša proučevana področja v pozitivni psihologiji štejemo subjektivno (emocionalno) blagostanje, pozitivni afekt, optimizem, srečo, zanos, upanje in dobro življenje (Musek, 2005).

Psihološko blagostanje z drugimi besedami lahko označimo kot doživetje življenja kot kvalitetnega, odraža pa nam kvaliteto notranjega stanja. Zajema tako kognitivno kot tudi čustveno komponento (Costa in McCrae, 1977 po Lawton, 1983). Psihološko blagostanje je sicer globalen pojem, ki ni natančno opredeljen med posamezne domene vsakodnevnega življenja. Velja za subjektiven občutek splošnega zadovoljstva in pozitivnega duševnega zdravja, ki velja za najboljšega kazalca določenih konstruktov, kot sta samopodoba in moč ega (Lawton, 1983). Model subjektivnega blagostanja so začeli leta 1984 razvijati Ed Diener in njegovi sodelavci (Musek, 2005). Po Myersu (1992) lahko v splošnem rečemo,

da gre pri subjektivnem blagostanju za trajni občutek, da je življenje bilo dobro in da je dobro, da je trenutni del življenja ali pa celotno življenje smiselno, polno in prijetno (Musek, 2005). Gre torej za subjektivni in fenomenalni konstrukt. Ocene subjektivnega blagostanja se v času spreminjajo, a načeloma povprečno ohranjajo stopnjo stabilnosti (Musek, 2005).

Psihološko blagostanje vključuje hedonistično blagostanje (to, da se počutimo dobro) in eudaimonično blagostanje (to, da dobro funkcioniramo). Eden bolj raziskanih konceptov psihološkega blagostanja je subjektivno blagostanje. Definicija zajema to, kako ljudje vrednotijo svoje življenje v čustvenem in kognitivnem smislu, torej kako se počutijo in kaj mislijo (Diener, Suh, Lucas in Smith, 1999 po Adler in Seligman, 2016). V splošnem subjektivno blagostanje zajema tri specifične faktorje, in sicer (1) pogosta in intenzivna pozitivna čustvena stanja, (2) relativno odsotna negativna čustva in (3) splošno zadovoljstvo z življenjem (Davern, Cummins in Stokes, 2007 po Adler in Seligman, 2016). Seligman (2011) je razvil teorijo psihičnega blagostanja, v kateri je razmejil pet domen, za katere si ljudje prizadevajo zaradi samih sebe. To je model, poimenovan po kraticah domen, in sicer PERMA. Vključuje prijetna čustva, angažiranost, odnose, smisel in dosežke (Adler in Seligman, 2016).

Psihološko blagostanje se nanaša na glavne vidike človekovega optimalnega izkustva in optimalnega delovanja. Povezan je tudi s pojmi sreče, dobrega počutja, optimizma, upanja, zadovoljstva z življenjem in življenjskega smisla (Musek, 2008). Pomeni to, kako posameznik vrednoti lastno življenje oz. kako pozitivno ali negativno življenje doživlja (Diener, 1984, 2000a, b po Musek, Grum in Polič, 2005). Da lahko govorimo o srečnem in kakovostnem življenju, ga moramo tudi sami doživljati in čutiti kot takšnega. Zelo majhen odstotek ljudi (8–15 %) glede na raziskave meni, da je sreča odvisna od objektivnih dejavnikov (Lyubomirsky, 2001 po Musek idr., 2005). Psihološki kazalec kakovosti življenja je torej tisti, ki igra ključno vlogo pri blagostanju, saj brez njega vsi ekonomski in socialni kazalci odpovedo. Prav zato pravimo, da je psihično blagostanje ključni dejavnik za kakovost našega življenja (Musek, Gum in Polič, 2005). Pri ocenjevanju svojega življenja posameznik pretehta dobro in slabo v življenju preko vrednotenja pomembnih aspektov in si o svojem življenju ustvari neko splošno sliko o svojem zadovoljstvu. Pri subjektivnem blagostanju je relevantno zgolj posameznikovo vrednotenje življenja, torej le njegovo lastno doživljanje. Pomeni to, ali svoje življenje vrednotimo kot dobro, pri čemer si sami postavimo standarde, na katere se opiramo. Ocena naj ne bi bila v veliki meri odvisna od trenutnega emocionalnega stanja posameznika, torej velja za bolj stabilno vrednotenje (Musek idr., 2005).

Oslabljen psihološko blagostanje je povezano z višjim tveganjem za razvoj duševnih bolezni. Raziskave so pokazale povezavo med depresijo in stresom v življenju z zgodnejšo umrljivostjo, srčno-žilnimi boleznimi, sladkorno boleznijo in drugimi kroničnimi obolenji (Steptoe, 2006 po Steptoe, Deaton in Stone, 2014). Novejši podatki pa kažejo, da psihološko blagostanje deluje varovalno proti boleznim (Lyubomirsky, King in Diener,

2005 po Steptoe idr., 2014). Raziskave kažejo, da imajo posamezniki z višjim subjektivnim blagostanjem v primerjavi s tistimi z nižjim subjektivnim blagostanjem boljši imunski sistem, živijo dlje, imajo manj možnosti za umrljivost zaradi kardiovaskularnih bolezni, se manj pritožujejo nad nespečnostjo, kažejo manjšo stopnjo izgorelosti, boljšo samokontrolo in samoregulacijo in obvladovanje, so bolj sodelovalni, prosocialni, dobrodelní in osredotočeni na druge (Adler in Seligman, 2016).

Za določanje psihološkega blagostanja posameznikov uporabljamo tri koncepte. To so delovanja (t. i. »functionings«), sposobnosti (t. i. »capability«) in vpliv (t. i. »agency«). Delovanja so različni izidi, ki jih posameznik lahko doseže, npr. zdravje, dom, dobra služba, sodelovanje v različnih družabnih aktivnostih, potovanja, sodelovanje na volitvah. Sposobnosti so tisto, kar nam daje svobodo in priložnosti, da te izide lahko dosežemo (Sen, 1999 po Miles, 2013). Glavno merilo razvoja posameznika ni to, katera delovanja posameznik doseže, temveč njegova prava svoboda ali sposobnost delovanja. Pomembno je torej, da se ne osredotočimo na to, kaj posameznik je in kaj ima, temveč na to, kaj posameznik lahko ima in kaj lahko postane (Sen, 1999 po Miles, 2013).

Na obseg, v katerem posameznik lahko izkoristi svoje sposobnosti na podlagi virov, vplivajo osebni, socialni, in okoljski dejavniki (Robeyns, 2005 po Miles, 2013). Med osebne dejavnike štejemo metabolizem, fizično stanje posameznika, spol, inteligenco, bralne sposobnosti. Socialni so tisti, ki izhajajo iz družbe, v kateri posameznik živi, npr. javne politike, socialne norme, diskriminatorne prakse, spolne vloge, socialna hierarhija. Okoljski faktorji so npr. podnebje, geografska lega, infrastruktura, možnost transporta in komuniciranja. Vse to vpliva na to, v kolikšni meri bo posameznik lahko izkoristil vire, ki so mu na voljo. To, da vemo, katere vire posameznik lahko izkoristi, ni dovolj da bi vedeli, kako bo posameznik deloval. Osredotočiti se moramo tudi na posameznika in razmere, v katerih živi (Miles, 2013).

Ločimo lahko tri vidike psihološkega blagostanja. To so vrednotenjsko blagostanje (t. i. evaluative wellbeing«) ali zadovoljstvo z življenjem, hedonično blagostanje (t. i. »hedonic wellbeing«) ali občutki sreče, žalosti, bolečine, stresa ali jeze ter nenazadnje eudemonično blagostanje (t.i.«eudemonic wellbeing«), ki se osredotoča na namen in pomen življenja (Steptoe idr., 2014). Psihološko blagostanje in zdravje sta v veliki meri povezana med seboj, pomembnost te povezave pa narašča s starostjo posameznika, medtem ko se starost prebivalstva viša, zdravstvo pa je postalo učinkovitejše pri zdravljenju bolezni, ogrožujočih za zdravje, pa z leti narašča pomembnost vzdrževanja psihološkega blagostanja. Raziskave na starejši populaciji kažejo, da na oceno kvalitete življenja vpliva tudi zdravstveno stanje posameznika (Sprangers, de Regt in Andries, 2000 po Steptoe idr., 2014), hkrati pa zadnje raziskave kažejo ravno obratno, in sicer da je samoocena psihološkega blagostanja starejših odvisna od mnogih drugih faktorjev, to so materialne razmere, odnosi z bližnjimi, socialne vloge posameznika in njegove aktivnosti. Vsi ti faktorji pa se s starostjo spreminjajo (Steptoe idr., 2014).

### **1.4.1 Psihološko blagostanje, osebnost in kognicija**

S psihičnim blagostanjem in zdravjem so močno povezane temeljne dimenzije osebnosti. Glede na izsledke raziskav sta ekstravertnost in nevroticizem najboljša napovedovalca subjektivnega blagostanja. Tisti posamezniki z večjo stopnjo nevroticizma so v povprečju manj zadovoljni z življenjem, saj je pri njih izražena višja stopnja negativnih emocij, kot so npr. bojazen, občutki krivde, depresija in tesnoba (Musek, 2005). Omeniti je treba, da se ekstravertnost povezuje s pozitivnim afektom, nevroticizem pa z negativnim afektom (Musek, 2010). Raziskave so pokazale, da imajo osebe, ki so bolj zadovoljne z življenjem ter imajo višjo kakovost življenja, višje vrednosti pri elementu ekstravertnosti, nižje pri nevroticizmu, v večji meri pa se nagibajo tudi k prijetnosti in vestnosti. Odprtost je dimenzija, ki ni povezana s stopnjo občutka zadovoljstva z življenjem, saj odprte osebe kažejo več čustev, a to velja tako za pozitivna kot tudi za negativna čustva (Musek, 2005).

V splošnem lahko rečemo, da je občutek zadovoljstva z življenjem odvisen od naših kognitivnih ocen čustvenih vidikov našega življenja. Prav tako pa je naše emocionalno doživljanje odvisno od naše kognicije. Različni posamezniki situacije vidijo v drugačni luči, prav zato jih tudi drugače čustveno doživljajo. Fiziološko vzburjenost bomo v nevarni situaciji zaznavali kot strah, v situaciji s prijetno osebo kot emocijo simpatije, v situaciji, ko je nekdo do nas agresiven, pa vzburjenost doživljamo kot jezo. Če delovanje stresorja vidimo v negativni luči, bomo nanj reagirali z negativno emocijo. Če stresor vidimo v pozitivni luči, torej kot izziv, bomo ob njem doživljali pozitivne emocije, naše delovanje bo usmerjeno k reševanju problema, pri tem bomo bolj angažirani, aktivnejši in uspešnejši (Musek, 2005).

Subjektivno blagostanje bolj kot z umsko inteligentnostjo lahko bolj povežemo s socialno in emocionalno inteligentnostjo. Sama umska inteligentnost lahko pripomore k boljšemu obvladovanju življenjskih problemov, a po drugi strani vpliva na višjo posameznikovo kritičnost, občutljivost ter prispeva k temu, da je posameznik bolj občutljiv in ranljiv pri določenih pritiskih in stresorjih (Musek, 2005).

Pomembno vprašanje je, kaj prispeva k temu, da je posameznik bolj zadovoljen s svojim življenjem. Ali je to zato, ker doživlja več pozitivnih dogodkov, ali pa je to zato, ker dogodke tolmači kot bolj pozitivne. Glede na raziskave drži oboje. Osebe z višjo stopnjo doživljanja subjektivnega blagostanja doživljajo več kulturno zaželenih dogodkov, hkrati pa ambivalentne in nevtralne dogodke doživljajo kot pozitivne (Lyubomirsky in Ross, 1996 po Musek, 2005).

### **1.4.2 Psihološko blagostanje na delovnem mestu**

Na psihološko blagostanje na delovnem mestu vplivajo fizični, čustveni in socialni faktorji (European Agency for Safety and Health at Work, 2013). V kontekstu delovnega okolja se višje psihološko blagostanje povezuje s fizičnim zdravjem, daljšo življenjsko dobo, večjo

produktivnostjo in z večjim zadovoljstvom delavca. Izvire psihološkega blagostanja na delovnem mestu lahko razdelimo na tri nivoje: značilnosti dela (zahteve dela, kontrola, avtonomnost, fleksibilnost delovnega urnika, stabilnost), značilnosti vodenja (stil vodenja, pravičnost v organizaciji, podpora delavcem, komunikacija in sodelovanje z delavci) in individualne dejavnike (usposobljenost za delovno mesto, odpornost, uravnavanje stresa in psihološka fleksibilnost) (Division of Occupational Psychology. (b. d.)).

Vrednote in motivacijski cilji pomembno vplivajo na subjektivno blagostanje, saj pozitivno nanj vpliva občutek, da delujemo v skladu z vrednotami in dosežemo zastavljene cilje. To velja tudi, ko ne uživamo posebno v (trdem) delu, ki pa je v skladu z našimi vrednotami in cilji. Če smo naravnani k trdemu delu in storilnosti, bo takšno delo kljub težavam poplačano z občutkom zadovoljstva. Če naše delovanje kratkoročno gledano ne vodi do pozitivnih stanj in občutij, je lahko dolgoročno gledano dobra podlaga zadovoljstvu, v kolikor pri tem delujemo v skladu z našimi vrednotami in cilji (Musek, 2005).

Z raziskavami se je tudi povečalo razumevanje tega, kako se delavci odzivajo na spremembe na delovnem mestu in v pogodbenih dogovorih. Višina prihodka delavca je pozitivno povezana z zadovoljstvom na delovnem mestu (Bryson idr., 2013 po Bryson, Clark, Freeman in Green, 2016). Če je dohodek podjetja povezan z višino dohodka delavca, bo delavec bolj vključujoč v proces odločanja znotraj organizacije. (Bowen in Ostroff, 2004 po Bryson idr., 2016). Višja plača naj bi višala zadovoljstvo delavcev na delovnem mestu, kar pa podpira tudi ugotovitve raziskav, da naj bi višji prihodek deloval kot učinkovito nadomestilo za slabše delovne pogoje. Slabi pogoji na delovnem mestu namreč negativno vplivajo na psihološko blagostanje posameznika, razen v primeru, ko so nadomeščeni z ustrežno višjim dohodkom ali drugimi ugodnostmi. Delavci, ki so hkrati lastniki deleža podjetja, naj bi bili manj skrbni glede izboljšanja delovnih pogojev, v kolikor to vpliva na njihove skupne cene in delež zaslужka, hkrati pa se lažje identificirajo z delodajalcem kot z delavci (Rosen, 1974 po Bryson idr., 2016).

Informacijske in komunikacijske tehnologije pomembno in v veliki meri vplivajo na način dela. Kot rezultat tega narašča tudi vpliv delodajalca na delavce. Te razprave so dosegle višji nivo s t. i. »gig economy«, »crowdwork«, »platform work«, kar smo najbolje prevedli z besedo varčna ekonomija ([www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu) po Wuytens in De Groof, 2019). Z novimi tehnologijami so se odločitve glede dela premaknile od ljudi na algoritme. Lahko sicer rečemo, da je za vzpostavitev teh algoritmov še vedno potreben človeški faktor, ki določi navodila in odločitve. Praktičen primer tega bi bilo ocenjevanje šoferjev v podjetju Uber preko aplikacije. Ker to zahteva tudi spretnosti z uporabo tehnologij, je človeški vpliv na koncept delodajalca še manjši (Wuytens in De Groof, 2019).

Hendrickx (2018) izpostavlja, da nove tehnologije omogočajo lažji nadzor nad delavci, njihovim delom in vedenjem. Na drugi strani pa se prav zaradi tehnologij v ospredje postavlja večja avtonomija delavcev na delu, večja avtonomija, odgovornost, iniciativa in samokontrola. To prinese s seboj manj zahtevno kontrolo za delodajalce nad delom in večjo dolgoročno sledenje dela in rezultatov (Wuytens in De Groof, 2019).

Posebej moramo omeniti vpliv na delavce pri delu s strankami. Na stranke se delavci lahko odzivajo na različne načine. Negativno vedenje strank lahko vodi do čustvene izčrpanosti delavcev. Pozitivno vedenje strank, pri katerem se stranke na delavca odzivajo s podporno povratno informacijo, delavca stimulira in ublaži negativne učinke (Stock in Bednarek, 2014 po Wuytens in De Groof, 2019). Delavčevo psihološko blagostanje je lahko ovirano tudi s strani strank (Wuytens in De Groof, 2019).

## 1.5 NEVLADNE ORGANIZACIJE

Vlada Republike Slovenije je v začetku 90. let začela izvajati strategijo pluralizacije socialnega varstva. Po prvih desetih letih uvedbe strategije je bil zabeležen visok porast nevladnih organizacij (ali NVO). V tem času se jih je veliko razvilo v stabilne organizacije, ki enakovredno z javnimi zavodi delujejo na lokalni ali nacionalni ravni (Leskošek in Hrženjak, 2002). Po nekaterih statistikah je kar 95 % NVO registriranih kot društev. Trendi v družbi kažejo, da se pripadnost društvom zmanjšuje. Družba je bolj fluidna, nasploh je zaznati nižjo pripravljenost za dolgoročno sodelovanje, prevzemanje odgovornosti in funkcij. Aktivistično delovanje NVO ne prinaša razvoja in delovanja, s tem pa se zmanjšuje socialni in kulturni kapital družbe. Prav zato je pomembno, da so NVO prepoznane kot okolja, kjer se ustvarja dodana vrednost za posameznika, organizacijo in družbo v celoti (Bejek idr., 2010).

V odnosu med državo in NVO se pojavljata dve pomembni temi. Prva je kakovost storitev. Odnos med financerji in organizacijami namreč vpliva na vsakdanjo prakso, ki je zato bolj ali manj kakovostna. Pogodbeni odnosi, zahteve in nadzor morajo poleg tega, da so naravnani na ustrezno porabo financ, narekovati takšno storitev, kot si jo uporabniki zaslužijo. Druga tema je financiranje. Le-to je v večini primerov naravnano na ponudbo organizacij, ne pa na potrebe ljudi. Država namreč objavlja razpise, organizacije preko prijave dobijo sredstva za programe, ki jih nato izvajajo. Kriteriji, ki jih financerji izbirajo pri svojem izboru, ne zajemajo lokalnih razlik in ne slonijo na raziskavah lokalnih potreb. Financiranje ponudbe nevladnih organizacij se torej ne prekriva nujno s potrebami ljudi (Leskošek in Hrženjak, 2002).

Preko pogodb različni financerji določajo odgovornosti NVO – na socialnovarstvenem področju morajo opominjati na položaj skupine ljudi, ki jo zastopajo, ali pa na splošne družbene probleme, npr. socialno izključenost. Od države morajo NVO zahtevati smiselne intervencije, ki bodo upoštevale pravice ljudi do ustreznih politik in storitvenih servisov. Pogodbeni odnosi pa so hkrati tisti, ki organizacije zavezujejo k odgovornemu delovanju in vplivajo na kakovost njihovih storitev. Ob sklepanju pogodb je treba krmariti med poseganjem v avtonomijo organizacije ter zagotavljanjem ustreznih storitev ljudem, za katere te storitve financerji naročajo in kupujejo. V pogodbah je določena vsebina, obseg in kakovost storitev, ki se morajo tudi ustrezno nadzirati (Leskošek in Hrženjak, 2002). Zaskrbljujoč je podatek, da se glede na razvitost nevladnih organizacij v državah, ki so v

EU vstopile leta 2004, Slovenija nahaja na samem repu lestvice. Nevladne organizacije po Sloveniji so namreč zelo različno razvite. Najdemo lahko take, ki delujejo na lokalnem nivoju in temeljijo na prostovoljstvu, ter take, ki so visoko profesionalne in imajo več deset zaposlenih. Ne glede na to lahko rečemo, da je vsem skupno to, da delujejo v bolj ali manj nestabilnem okolju, ki je pogojeno s projektnim in kratkoročnim financiranjem, donacijami in prostovoljnim delom ter neprepoznavnostjo sfere civilne družbe v širšem okolju (Bejek idr., 2010).

Učinki posamezne NVO so povezani z njenim poslanstvom. Če npr. gre za NVO z izobraževalnim poslanstvom, potem bodo učinki merjeni s kazalniki, primernimi izobraževalni naravi. Učinki nastajajo v delovnem procesu, ki pa je pogojen z različnimi dejavniki, kot so struktura organizacije, njena organizacijska kultura in drugi elementi menedžmenta. V ta proces kot vhodni parameter vstopajo različni viri, npr. finančni, kadrovski, materialni, časovni idr. Viri, s katerimi neka NVO upravlja, so različni med organizacijami in se hkrati tudi stalno spreminjajo, še posebej v majhnih organizacijah, dinamičnem okolju in z nestabilnim financiranjem. Naloga vodij je, da ustvarjajo na spremembe v virih neobčutljiv delovni proces, ki bo kljub nepredvidljivemu okolju omogočil karseda najboljše proizvodnje učinkov oziroma uresničevanje poslanstva organizacije. Timi sodelavcev v NVO se pogosto srečujejo z »mrtvo zanko« pomanjkanja virov. Pogosto prepoznajo medsebojno povezanost virov, torej če enega ni, ni tudi drugega ali obratno. Najpogosteje pa se ujamejo med vire financ, materialnih sredstev, časa in kadrov (Bejek idr., 2010).

Za doseganje poslanstva organizacije se med NVO lahko uporablja model učeče se nevladne organizacije. Razvil se je v okviru projekta eduAkcija, mreže NVO za vseživljenjsko učenje. Na kratko povedano to pomeni, da je najpomembnejši vidik delovanja učenje. Eden od možnih pogledov na učenje je torej organizacijsko učenje v NVO. Kljub temu ima velik pomen tudi individualno učenje posameznika. Ker pa je NVO zelo vpeta v družbo, ne smemo pozabiti tudi na učenje družbe kot celote. Te tri nivoje si lahko predstavljamo kot koncentrične kroge, med katerimi informacije prehajajo v obe smeri. Na ravni posameznika v povezavi z organizacijo govorimo o znanju, ki ga posameznik prinaša v organizacijo in s tem prispeva k njeni »uččnosti«, hkrati pa učeča se organizacija vpliva na učenje in znanje posameznika. Na ravni organizacije v povezavi z družbo lahko govorimo o tem, da NVO s svojim delovanjem prispeva h kulturi učenja v celotni družbi, učeča se družbena klima pa hkrati prispeva k učečim se NVO. Koncept učeče se družbe je pomembno povezan z organizacijsko kulturo, le-ta pa predstavlja način življenja sodelavcev v organizaciji. Gre za nabor navad in idej, skupen vsem sodelavcem. Tisti, ki se v tem naboru prepoznajo, bodo v organizaciji lahko delovali. Tisti, ki so od tega nabora oddaljeni, bodo težje delovali v organizaciji. Med organizacijsko kulturo štejemo vidne in nevidne elemente, npr. fleksibilnost delovnega časa, ureditev prostora, žargon, odnose, vrednote, filozofijo članov, načine odločanja itd. (Bejek idr., 2010).

### 1.5.1 Mladinske organizacije in njihove značilnosti

Mladinska organizacija je tista organizacija, ki deluje za mlade ali po principu mladi z mladimi. Ključnega pomena pri taki vrsti organizacije je, da jo vodijo in v njej delujejo mladi. Opredeljene so v Zakonu o javnem interesu v mladinskem sektorju (Mrak Merhar idr., 2014). Mladinska organizacija je v zakonu opredeljena kot »avtonomno demokratično prostovoljno samostojno združenje mladih, ki s svojim delovanjem omogoča mladim pridobivanje načrtnih učnih izkušenj, oblikovanje in izražanje njihovih stališč ter izvajanje dejavnosti v skladu z njihovo interesno, kulturno, nazorsko ali politično usmeritvijo ter je organizirana kot samostojna pravna oseba, in sicer kot društvo ali zveza društev ali kot sestavni del druge pravne osebe, in sicer društva, zveze društev, sindikata ali politične stranke, s tem, da ji je v temeljnem aktu te pravne osebe zagotovljena avtonomija delovanja v mladinskem sektorju« (cit. po ZJIMS, 3. člen).

Organizacije za mlade pa delujejo kot pravne osebe, ki izvajajo programe za mlade, organizirane so kot zavodi, ustanove ali zadruga. Mladi v tem primeru niso ustvarjalci ali izvajalci, temveč zgolj uporabniki programov. Odgovornost za izvedbo in pripravo programov je na odraslih osebah, ki pa mlade po svojih prizadevanjih vključujejo v vse faze programov. Vrsta različnih organizacij za mlade v Sloveniji ima nekaj skupnih značilnosti, in sicer:

- so nevladne, torej so strankarsko neopredeljene (z izjemo političnih podmladkov, ki imajo hkrati identiteto dela politične stranke in mladinske organizacije),
- so neprofitne, torej je osnova za njihov obstoj delovanje v družbenokoristne namene, dobiček vračajo v svojo osnovno dejavnost ali pa ga namenijo drugi javnokoristni dejavnosti,
- so prostovoljne, torej delujejo predvsem na osnovi prostovoljnega dela.

Poleg naštetega velja omeniti še, da imajo organizacije za mlade določeno stopnjo organiziranosti, določeno obliko vodstva, skupno poslanstvo in vrednote ter delujejo po prepoznavni metodi dela (Mrak Merhar idr., 2014).



## 1.6 MLADINSKO DELO

V tem magistrskem delu je pojem mladinsko delo uporabljeno kot nabor delovnih nalog in aktivnosti, ki jih zajema delovno mesto mladinskega delavca. Mladinski delavec je v tem magistrskem delu definiran kot oseba, zaposlena v nevladni mladinski organizaciji ali organizaciji za mlade, torej opravlja naloge mladinskega dela v zameno za plačilo.

Mladinsko delo je prostovoljna in usmerjena aktivnost mladega posameznika v njegovem prostem času, vezana na okolje zunaj družine, formalnega izobraževanja ali zaposlitve. Te aktivnosti v okviru neformalnega učenja posameznika prispevajo predvsem k njegovemu osebnostnemu in socialnemu razvoju. Mladinsko delo izvajajo mladinske organizacije in nevladne organizacije, ki delajo z mladimi (Mladinska politika, 2019). Ključni dejavniki mladinske politike delujejo na nacionalni ravni, le-ti pa podpirajo izvajanje aktivnosti za mlade na lokalni ravni. Ti dejavniki mladinske politike so Urad Republike Slovenije za mladino, Zavod MOVIT, Zavod MISSS, mreža MaMa in Mladinski svet Slovenije. Na lokalni ravni pa med akterje štejemo mladinske centre, mladinske svete lokalnih skupnosti, lokalne mladinske organizacije in mladinske pobude ter ostale nevladne organizacije (Dragar in Matković, 2007).

Za ključni dokument na področju mladinskega dela velja Strategija Urada za mladino Republike Slovenije na področju mladinske politike. Z opredelitvijo ključnih področij mladinske politike, oblikovanjem ciljev, programov in ukrepov želi izboljšati mladinsko delo in razvoj le-tega. Glavni namen te strategije je poleg navedenega tudi dosegati prepoznavnost in kakovost mladinskega dela v Sloveniji, spodbujati povezovanje različnih subjektov in povečati mobilnost znanja, ljudi in idej. V strategiji najdemo tudi definicije pojmov, povezanih z mladinskim delom. Mladinsko delo je definirano kot načrtovan program neformalnega izobraževanja (predvsem izkustvenega), zasnovanega z namenom pospešiti osebni in socialni razvoj mlade osebe, njeno integracijo v družbo preko njenega prostovoljnega sodelovanja. Ta program dopolnjuje formalno izobraževanje in usposabljanje, velja za skupinsko delo, ki v splošnem mlade vzgaja za sobivanje v skupnosti, jim skozi aktivnosti, ki združujejo veselje do druženja, užitek, učenje in izzive, pomaga pri učenju o njih samih, družbi in drugih (Dragar in Matković, 2007). Mladinski sektor zato ne velja zgolj kot prostor, kjer se odvija mladinsko delo, ampak tudi procesi uresničevanja in oblikovanja mladinskih politik. Je del zasebne in javne sfere, prav tako pa je postal nepogrešljiv člen pri celostnem razvoju mladih (Cepin, Kronegger, Muršec, Oblak in Milenković Kikelj, 2014).

V Sloveniji je v splošnem veljavno, da je mladinsko delo sorazmerno vitalno in dinamično. Med šibkostmi lahko naštejemo predvsem organizacijsko podhranjenost. To stanje lahko dojamemo kot preslikavo ali odmev zaostajanja systemskega okolja, ki prepočasi in premalo učinkovito razvija institucionalne vzvode, ki bi mladinsko delo ohranjali pri življenju, pomagali pri njegovi krepitvi in ustvarjanju sociokulturnih in programskih

dosežkov. Polje mladinskega dela velja za poligon neformalnega učenja mladih in inkubator različnih oblik družbene ustvarjalnosti, ki pa ne more preživeti brez ustreznih sistemskih podpor. V Sloveniji je mladinsko delo širše neveljavljeno in neprepoznavno tako v širših družbenih okvirih kot v okvirih posebnih družbenih politik, ki se tako ali drugače ukvarjajo z mladimi (Dragar in Matković, 2007). Lahko rečemo, da je mladinski sektor zelo prilagodljiv, saj hitro odgovarja na potrebe, ki jih imajo mladi. Spreminja se veliko hitreje kot npr. zdravstvo in šolstvo, hkrati pa je glede na druga področja zelo obrobno. Prav to pripelje do tega, da je mladinski sektor ranljiv. Prilagajati se mora mladim, da lahko nudi prostor za njihovo uresničevanje, zaradi financiranja pa se mora posledično prilagajati tudi mladinskim politikam (Mrak Merhar idr., 2014).

Vsakega dela mladih in dela z mladimi ne moremo opredeliti kot mladinsko delo. Prav zato so avtorji opredelili osnovne gradnike mladinskega dela. Poznamo sicer različne oblike mladinskega dela in ne zgolj mladinsko delo s poenotenimi značilnostmi. Vendar kljub temu lahko naštejemo štiri skupne značilnosti definicij mladinskega dela. To so:

- učna izkušnja vsakega posameznika, ki je vključen v mladinsko delo,
- načrtovan proces aktivnosti mladinskega dela, preko katerega mladinske organizacije dosežejo učne izkušnje,
- aktivna participacija mladih kot aktivno udejstvovanje mladih v družbi v vsakdanjem življenju, saj mladinsko delo stremi k razvoju mladih v aktivne državljane,
- osebni in socialni razvoj mlade osebe preko razvijanja v izoblikovane posameznike, sposobne delovati tako samostojno kot v skupini (Cepin idr., 2014).

### **1.6.1 Izzivi v mladinskem delu**

Eden od velikih izzivov je financiranje, a je treba finančne probleme razumeti tudi kot posledico drugih dejavnikov. Izguba finančnih sredstev lahko povzroči prekinitve ali oslabi izvajanje popularnih in učinkovitih projektov (Crimmens idr., 2004 po Banks, 2010).

Poleg tega je za mladinske delavce značilno, da se od njih zahteva visoka učinkovitost kljub nizkim plačam, veliki količini dela in pretiranim uredbam. Veliko posameznikov zapusti mladinski sektor zaradi slabe podpore in onemogočanja usposabljanja (The Annie E. Casey Foundation, 2003 po Thomson in Shockley, 2013). Mladinski delavec, ki mora biti usposobljen za reševanje različnih konfliktov in za pomoč pri razvoju mladih, velikokrat sam izkusi težave znotraj delovnega tima in pri tvorjenju poslovne mreže. Da bi usposabljali profesionalce, ki ustrezajo zahtevam trga dela, je treba redno spremljati potrebe in pričakovanja nadrejenih ter opazovati število zaposlenih diplomantov. Raziskave kažejo, da med 18 in 39 % mladih diplomantov dela na področju, ki ne ustreza njihovemu področju izobrazbe (Talanov, Baburkin in Lymarev, 2016 po Zaitseva, Kiseleva in Talanov, 2018). V longitudinalni študiji so avtorji definirali zahtevane kompetence mladinskih delavcev in raven teh kompetenc med diplomanti socioloških in psiholoških smeri. Navedli so pet ključnih kompetenc, in sicer večšine na področju socialnih omrežij,

veščine na področju predstavitvenih načinov – različnih digitalnih načinov predstavitve, veščine grafičnega oblikovanja, veščine za delo in sodelovanje z nacionalnimi in lokalnimi viri financiranja in veščine za organiziranje aktivnosti in promoviranje združenj mladih (Zaitseva idr., 2018).

Nekateri zagovarjajo dejstvo, da mladinski delavci in mladinski sektor ne morejo napredovati brez gibanja v smeri profesionalizacije. Spet drugi verjamejo, da je profesionalizacija koristna le za pridobivanje statusa in ugajanje zahtevam trga in skupini ljudi, ki je izobražena za neko delo (Lochhead, 2001 po Borden, Schlomer in Wiggs, 2011). En korak proti profesionalizaciji je višanje plač in ugodnosti za delavce. To bi povzročilo, da posameznik na delu ostane daljše obdobje, povečali bi število posameznikov, ki se odločijo za opravljanje takega dela, in zmanjšali število posameznikov, ki ta sektor zaradi drugih ponudb zapustijo (Borden idr., 2011). Če upoštevamo raznolikost področja dela in širino nabora dolžnosti, ki jih ima mladinski delavec, je jasno, da je vloga mladinskega delavca kompleksna (Perkins in Borden, 2011 po Borden idr., 2011).

Veliko razprav poteka o tem, kako pridobiti mlade, kako zajeti interese mladih v aktivnosti in kako mlade opremiti z določenimi veščinami. Pri tem moramo upoštevati, da je malo literature s področja mladinskega dela in da delo temelji predvsem na praktičnem delu (Giesecke, 1998 po Coussée in Williamson, 2011). Prav pomanjkanje teoretičnega ozadja manjša moč mladinskega dela (Williamson, 2008 po Coussée in Williamson, 2011).

### **1.6.2 Naloge in kompetence mladinskih delavcev**

Mladinski delavci oblikujejo in izvajajo programe mladinskega dela, ukvarjajo se z mladimi v obliki vodenja organizacij ali skupin mladih, projektnega dela, informiranja, prostovoljstva, različnih neformalnih izobraževanj ter druge strokovne podpore mladim. Mladim pomagajo razvijati njihove sposobnosti in talente predvsem na zunajšolskih področjih in tako dopolnjujejo šolska znanja. Za mladinskega delavca je ključno, da zna k aktivnemu sodelovanju pri posameznih projektih, delavnicah in neformalnih izobraževanjih privabiti čim več mladih. Mlade mora znati motivirati, da svoj prosti čas kar se da koristno uporabijo za razvoj svojih sposobnosti, obenem pa mora upoštevati njihove potrebe. (Mladinska politika, 2019).

Mladinski delavec ima v organizaciji navadno status zaposlenega in za svoje delo prejema plačilo. Po zakonu opredeljeno ni več mlad, torej je starejša oseba, ki je praviloma že zaključila formalno izobraževanje. Njegove delovne naloge so vezane predvsem na podporno delo ter delo z mladinskimi voditelji, ki imajo neposreden stik z mladimi. Dodeljene so mu tudi naloge administrativne narave. Spodbuja lastna prizadevanja mladih za ustvarjanje boljšega sveta v skladu z njihovimi merili in dediščino organizacije (v skladu s poslanstvom, vrednotami, tradicijo), kar velja za njegovo motivacijo. Za opravljanje svojega dela se usposablja predvsem skozi praktične izkušnje, pogosto veliko

znanja pridobi na različnih usposabljanjih za mladinske voditelje. Na podlagi vizije mladih spodbuja in podpira njihovo sodelovanje in se večkrat znajde v vlogi organizatorja kot pa izvajalca dejavnosti (Mrak Merhar idr., 2014).

Posamezniki, ki delajo na področju mladinskega dela, imajo notranjo motivacijo za izboljšanje življenja mladih. Prav zato je v mladinskem sektorju veliko prostovoljcev, ki tega dela ne opravljajo zaradi denarja, ampak zaradi želje po delu z mladimi. Vsekakor pa je kljub temu treba ohranjati kvaliteto mladinskega dela. Walker (2002) je to opisal z besedami, da strast pripelje posameznike v mladinsko delo, a je potrebna več kot strast, da ostanejo tam (Hahn in Raley, 2000 po Borden idr., 2011).

Ko govorimo o kompetencah mladinskega delavca ali mladinskega voditelja, jih lahko ločimo v štiri skupine, in sicer glede na odnos do mladih, do organizacije, do družbe in do samega sebe:

- Odnos do mladih: mladinski delavec vzpostavlja stik z mladimi, prepozna njihove sposobnosti in interese. Z mladimi vzpostavlja odnos, v katerem je zgled, po potrebi tudi vodja. Mlade podpira pri njihovem osebnem razvoju in prizadevanju za delovanje v dobro skupnosti.
- Odnos do organizacije: skrbi za uresničevanja poslanstva organizacije in za njeno mladinskost, torej za njeno delovanje v skladu z elementi mladinskega dela. Prispeva k njeni dolgoročni uspešnosti in trajnemu delovanju organizacije.
- Odnos do družbe: mladinski delavec je tisti, ki skrbi za to, da se mladi vključujejo v družbo, v družbo tudi umešča, razširja dodano vrednost mladih, torej krepi učinke njihove participacije v družbi.
- Odnos do sebe: mladinski delavec se vseskozi in celostno osebno razvija in strokovno izpopolnjuje na področju mladinskega dela ali na drugih področjih, povezanih z le-tem (Cepin idr., 2012).

## 1.7 PREKARNO DELO

Na koncu 20. stoletja se je v globalnem smislu trg dela spremenil, zaposlovanje pa je postalo manj varno. Manjšati se je začelo število zaposlitev, ki zagotavljajo neko varnost, povečevati se je začelo število zaposlitev za določen čas. Tudi danes se ta trend nadaljuje, k temu pa prispeva tudi ekonomija, na katero vpliva digitalna tehnologija (Lewchuk, 2017).

Prekarnost zaposlitev se navezuje na situacije trga dela, v katerih so delovne povezave, ki pogojujejo standardne zaposlitvene odnose, neustrezne. To pomeni, da so delavci v bolj ranljivih zaposlitvenih situacijah nagnjeni k frustracijam trga dela. So namreč nezaščiteni in čedalje bolj nezmožni preživljati sebe in svoje družine (Benach idr., 2013).

Začasne zaposlitve se navezujejo na osebe z določeno časovno pogodbo zaposlitve, pa tudi na tiste, ki so zaposleni za polovični delovni čas. To je skupina raznolikih profilov posameznikov, ki delajo v zelo raznolikih poklicih in sektorjih – tako v zasebnem kot tudi javnem sektorju. Delavci v prekarnih vrstah zaposlitve so načeloma manj zadovoljni s svojimi službami in poročajo o nefleksibilnih delovnih urnikih, monotonih delovnih nalogah in slabših delovnih pogojih. Načeloma sočasne zaposlitve plačane manj in velikokrat ne nudijo plačanega dopusta, bolniškega staleža, delovne dobe idr. (OECD, 2002 po Benach idr, 2013).

Prekarnost lahko razumemo kot družbeno nagnjenost k posploševanju socialne negotovosti, ki izvira iz sodobnega ekonomskega in zaposlovalnega sistema družbe (Brinkmann, Dörre, Röbenack, Kraemer in Speidel, 2006). Poznamo več oblik prekarnosti. Prekarne oblike dela se lahko pojavijo tudi v delovnih razmerjih, če je pogodba o zaposlitvi sklenjena za določen čas ali pa s krajšim delovnim časom (Markežič, Pakiž, Grimšič in Hodošček, 2014).

Za prekarno vrsto zaposlitve lahko naštejemo šest značilnih dimenzij, in sicer:

1. *Zaposlitvena nestabilnost*, kar se povezuje z vrsto in dolžino zaposlitvenega razmerja, med te zaposlitve štejejo tudi tiste s pogodbami za krajši delovni čas.
2. *Opolnomočenje*, ki se povezuje s tem, kako so spogajane delovne razmere delavca.
3. *Ranljivost*, ki se navezuje na skupek implicitnih in eksplicitnih socialnih odnosov moči na delovnem mestu, ki se lahko upirajo disciplini, ki jo pogojujejo razmerja plač (npr. grožnje za odpustitev, diskriminacija).
4. *Nizki prihodki*, saj so delavci razvrščeni po višini plač in posledično tudi zmožnosti kritja življenjskih stroškov.
5. *Pravice delavcev*, ki vključujejo odpravnine, plačan dopust idr., ki lahko ublažijo druge vidike prekarnosti zaposlitve.
6. *Kapaciteta za uveljavljanje pravic*, kar se navezuje na stopnjo občutka nemoči pri možnosti uveljavljanja svojih zakonskih pravic (Benach in Muntaner, 2007 po Benach idr., 2013).

Glede na raziskave prekarlost dela vpliva na več področij socialnega življenja. Je multidimenzionalen koncept, ki vključuje negotovost, ki za seboj vleče nizke prihodke, negotovost zaposlitve, nizko kontrolo zaposlenih nad višino prihodkov, delovnimi pogoji in delovnim časom (Vosko, 2010 po Campbell in Price, 2016). Drugo področje je to, da prekarne vrste zaposlitve spadajo med neobičajne vrste zaposlovanja, ki vodijo v polarizacijo zaposlovanja naprednih kapitalističnih družb (Hurley idr, 2013 po Campbell in Price, 2016). Na tretjem področju je v ospredju skrb za prekarne delavce ne le kot osebe, vključene v prekarno delo, ampak tudi kot tiste, ki trpijo za posledicami prekarnosti (Anderson, 2010 po Campbell in Price, 2016). Naslednje področje je področje prekariata. Ta termin opisuje posameznike, ki nimajo določenih oblik varnosti na trgu dela (Standing, 2011 po Campbell in Price, 2016). Zadnje področje je področje prekarosti. Ta termin opisuje socialne razmere in povezanost le-teh z drugimi domenami osebnega življenja posameznika, kot so dom, blaginja in osebni odnosi (Anderson, 2010 po Campbell in Price, 2016).

Clarke, Lewchuk, de Wolff in King (2007) so v svoji raziskavi udeležence razdelili v tri skupine prekarne zaposlitve. Želeli so preveriti, ali udeleženci želijo ostati na delovnih mestih prekarne zaposlitve in v kolikor ne, kakšni so njihovi cilji za prihodnost. Začasno prekarno zaposleni so v intervjujih poročali o veliki količini stresa, anksioznosti in drugih zdravstvenih težavah. To so posamezniki, ki so želeli imeti stabilno zaposlitev, a je niso našli. Poročali so o visoki stopnji zaposlitvene nestabilnosti in finančne nestabilnosti. Poročali so o tem, da težko kreirajo svoj urnik in najdejo dodatno zaposlitev. Tisti, ki so bili v prekarne zaposlitvi na poti do stabilne zaposlitve, so na delovnem mestu doživljali relativno visoko stopnjo stresa, a so pred seboj videli bolj pozitivno prihodnost. Veliko posameznikov je razvijalo svojo dolgoročno kariero (npr. glasbenika, igralca, maserja ...) in so se v tem trenutku preživljali s prekarim delom. Drugi so nabirali delovne izkušnje skozi kratkoročne pogodbe za napredovanje v dolgoročno zaposlitev. Udeleženci v tej skupini so bili mlajši (povprečna starost okrog 30 let). Kljub temu da so bili pripravljene ostati v tej vrsti zaposlitve z namenom najti stabilnejšo službo, jih je skrbelo trenutna zaposlitvena situacija. Za te posameznike je značilno, da so delali v velikem obsegu in so bili pripravljene zastaviti svoje zdravje v želji po boljši zaposlitvi. Tisti, ki so bili dolgočasno prekarne zaposleni, so bili mnenja, da je njihovo blagostanje obvladljivo na srednji ali daljši časovni rok. Njihovo fizično in psihično zdravje je bilo dobro, le 36 % posameznikov v tej skupini si je želelo stabilnejše zaposlitve na daljši rok. Ta zaposlitvena situacija jim je namreč nudila možnost fleksibilnosti, ki so si jo želeli, ali pa nagrade (finančne, osebne ali take, povezane z zaposlitvijo), ki so jim bile pomembne. Kljub temu so izpostavili, da včasih težje uravnavajo stres nestabilnosti zaposlitve. Ta skupina je imela tudi v primerjavi z ostalima dvema širšo socialno in delovno mrežo, prav tako so imeli ustrezne prostočasne aktivnosti, ki so se ujemale s pogoji in podpornimi strukturami zunaj tradicionalnega delovnega mesta (Clarke idr., 2007).

### 1.7.1 Izzivi prekarne delo

Te oblike zaposlitve vodijo k zmanjšanju zaščite delavcev in prenesejo nanje dodatne odgovornosti. Posamezniki tako niso več zaposleni, temveč »prosti igralci« na slabo reguliranem trgu dela. Za delavce, ki so zaposleni v prekarne oblikah zaposlitve, velja, da se soočajo z drugačnimi težavami na delovnem mestu kot redno zaposleni. Zaradi pomanjkanja regulacije in pogodbene zaščite se prekarne delavci tako soočajo z drugačnimi razmerji moči na delovnem mestu, kar vodi do negotovosti glede pogojev, kraja in izbire naslednje zaposlitve, višine dohodka in dodatkov, urnika, sodelavcev ter nadrejenih (Lewchuk, de Wolff, King in Polanyi, 2003).

Lewchuk idr. (2003) omenjajo napor pri iskanju naslednje zaposlitve, ki ga sestavljajo zgoraj naštetih negotovosti, negotovost glede nalog na naslednjem delovnem mestu in obremenitev, ki jo predstavlja negotovost zaposlenosti. Posameznikom to predstavlja večje breme, v iskanje dela vlagajo več truda, potujejo med več zaposlitvami na več krajih, se nenehno prilagajajo na nova delovna okolja, sodelavce in nadrejene. Prav tako pa nosijo večjo odgovornost za svoje izobraževanje, usposabljanje in delovno opremo.

Raziskave izpostavljajo še druge negativne psihološke posledice takšnih zaposlitev, kot so povezanost s slabšim psihičnim blagostanjem, lažje oblike psihiatričnih in psiholoških težav, več predpisanih psihotropnih zdravil, pogostejše poročanje o utrujenosti, izčrpanosti in depresivnih simptomih (Benach idr., 2014). Različne študije navajajo, da obstajajo pomembne povezave med večjo zaposlitveno nestabilnostjo in slabšim zdravjem (Virtanen in Kiwimaki, 2005 po Clarke idr., 2007). Britanske in nemške študije pa so zabeležile povezavo med manj stabilnimi vrstami zaposlitve in nižjim zadovoljstvom na delovnem mestu (Bardasi in Francesconi, 2004 po Clarke idr., 2007). Zaposleni za določen čas naj bi na samem delovnem mestu doživljali manj stresa v primerjavi s posamezniki, ki so zaposleni za nedoločen čas, hkrati pa naj bi bil glavni stresor v njihovem življenju njihova zaposlitvena situacija. Ta vključuje negotovost v povezavi s kontinuiteto zaposlitve in pomanjkanjem kontrole nad delovnimi urniki, pa tudi pritisk stalne dosegljivosti za delo, negotovost finančnega prihodka ter neenakost pri obravnavi v primerjavi z zaposlenimi za nedoločen čas (Pedersen, Hansen in Mahler, 2003 po Clarke idr., 2007).

Pri samooceni zdravja delavcev v prekarne vrstah zaposlitve so raziskave ugotovile, da so prekarne delavci poročali o slabšem zdravstvenem stanju, navajali so tudi višjo stopnjo anksioznosti v povezavi z mešanjem kariere in zasebnega življenja. Mlajši delavci se tako tudi v večji meri izogibajo tvorjenju globljih odnosov in odlašajo z odločitvami za ustvarjanje družine (Chan in Tweedie, 2015 po Lewchuk, 2017).

Številne raziskave so se osredotočale na povezavo med prekarne vrsto zaposlitve in nizkim psihološkim blagostanjem (Benavides idr., 2000 po Sirviö idr., 2012). Na Finskem so ženske s pogodbo za določen čas glede na rezultate pogosteje trpele za posledicami psihološkega distresa v primerjavi s tistimi, ki imajo sklenjene pogodbe za nedoločen čas. Razlike niso bile ugotovljene na področju fizičnega zdravja, so pa udeleženci s pogodbami

za določen čas podali boljše samoocene zdravja (Virtanen idr., 2002 po Sirviö idr., 2012). Rezultati so pokazali, da ni razlik v fizičnem zdravju med skupinama, je pa med prekarnimi delavci zaslediti več mentalnih simptomov, še posebej če delavci dojemajo delo kot tako, da jim ne omogoča varnosti (Sirviö idr., 2012).

Nekatere raziskave pa so pokazale, da je vpliv atipične zaposlitve na zdravje posameznika odvisen od posameznikovih preferenc, pričakovanj in finančnih omejitev. Nekateri posamezniki se bolj nagibajo k stalnim zaposlitvam, ki jim omogočajo reden pritok financ, a v zameno za to zahtevajo polno angažiranost na trgu dela. Drugi (npr. mladi, starejši ali ženske, ki imajo majhne otroke) imajo raje fleksibilnejše delovne pogoje, četudi so plačani manj in jim to zagotavlja manjšo varnost. Ob pogoju, da posameznik sam izbere atipično vrsto zaposlitve, le-ta nima negativnih vplivov na posameznikovo zdravje, lahko ima celo pozitivne vplive (Bardasi in Francesconi, 2004).



## 2 METODA

### 2.1 VZOREC

#### 2.1.1 Vzorec udeležencev vprašalnika

Tabela 2.01

*Opis udeležencev vprašalnika.*

| Demografska spremenljivka | Število |
|---------------------------|---------|
| Spol                      |         |
| moški                     | 7       |
| ženske                    | 35      |
| Starost                   |         |
| do 20 let                 | 0       |
| 21–25 let                 | 2       |
| 26–30 let                 | 13      |
| 31–35 let                 | 17      |
| 35 let in več             | 10      |
| Stopnja izobrazbe         |         |
| osnovna šola              | 0       |
| srednja šola              | 9       |
| višješolska izobrazba     | 2       |
| univerzitetna izobrazba   | 31      |

N=42

Vprašalnik osebne čvrstosti je v celoti rešilo 42 posameznikov. Vsi udeleženci opravljajo poklic mladinskega delavca v mladinski organizaciji ali organizaciji za mlade. Vzorčenje je potekalo tako, da smo preko pridobitve elektronskih naslovov organizacij s strani Mreže MaMa (krovne organizacije mladinskih centrov in drugih organizacij za mlade) razposlali vprašalnik v elektronski obliki. Vprašalnik je bil razposlan po vseh regijah v Sloveniji, podatki so se zbirali anonimno. Vzorec je torej odvisen od pripravljenosti mladinskih delavcev za sodelovanje v raziskavi. Ker je kriterij zaposlitve vzorec zelo zmanjšal, nismo zahtevali sodelovanja glede na ostale kriterije, nas je pa zanimalo, kakšnega spola, starosti in stopnje izobrazbe so udeleženci. Večina je ženskega spola, prav tako jih je največ starih med 26 in 35 let. Večina udeležencev ima doseženo univerzitetno stopnjo izobrazbe. Med naštevanjem jih je največ navedlo univerzitetno izobrazbo družboslovnih smeri, ki so med seboj zelo različne.

### 2.1.2 Vzorec udeležencev fokusne skupine

Tabela 2.02

#### *Opis udeležencev fokusne skupine.*

| Udeleženec | Starost | Spol   | Naziv delovnega mesta                            | Čas delovanja v mladinskem sektorju |
|------------|---------|--------|--|-------------------------------------|
| a          | 29      | moški  | Mladinski delavec,<br>koordinator projektov      | 6 let                               |
| b          | 41      | moški  | Direktor   | 14 let                              |
| c          | 28      | moški  | Pomožni delavec                                  | 4 leta                              |
| d          | 29      | ženski | Mladinska<br>delavka/informatorka                | 8,5 let                             |
| e          | 31      | ženski | Strokovna sodelavka                              | 2,5 let                             |
| f          | 31      | ženski | Koordinatorica dejavnosti v<br>mladinskem centru | 7 let                               |
| g          | 30      | ženski | Projektna asistentka v<br>mladinskem sektorju    | 4 leta                              |

N=7

Vzorec je zajemal 7 oseb za izvedbo fokusne skupine. Vsi udeleženci so mladinski delavci, zaposleni v različnih nevladnih organizacijah za mlade ali mladinskih organizacijah po Sloveniji. Pogoji za sodelovanje je bil zaposlitev v navedeni vrsti organizacije vsaj 1 leto, starost in spol ter izobrazba primarno niso bili pomembni, smo se pa nagibali k čim bolj uravnovešeni strukturi po spolu. Želeli smo pridobiti čim bolj heterogeno skupino glede na delovno mesto v organizaciji, kar nam je tudi uspelo. Vzorec smo izbrali glede na odziv in zainteresiranost za sodelovanje preko posredovanega poziva za sodelovanje po kanalih krovnih organizacij v mladinskem sektorju (Mreža MaMa, MSS). Kontaktiranje je potekalo preko osebnega stika, telefonskih pogovorov ali elektronskih sporočil.

## 2.2 PRIPOMOČKI

Za pridobivanje kvantitativnih podatkov s pomočjo vprašalnika smo uporabili Kobasin in Maddijev vprašalnik osebnostne čvrstosti (1979), internetno povezavo in elektronsko napravo (mobilni telefon ali računalnik).

Vprašalnik smo pridobili iz knjižnega vira, in sicer iz Psihodiagnostike osebnosti I avtorice prof. dr. Tanje Lamovec. Vprašalnik je bil že preveden v slovenski jezik. Sestavljen je iz dveh delov vprašanj, in sicer 25 vprašanj s 4-stopenjsko lestvico ter 11 vprašanj, pri katerih sta v vsakem od njih navedeni dve trditvi, med katerima se mora udeleženec odločiti za tisto, s katero se strinja v večji meri. Uporabljena lestvica predstavlja skrajšano verzijo

prvotne lestvice ter je rezultat faktorske analize. Vključuje rezultate za tri značilnosti, in sicer angažiranost, izzvanost in nadzor. Avtorja priporočata, da se rezultati posameznih lestvic seštejejo in s tem dobimo enotno mero osebne čvrstosti. Zanesljivost krajše verzije vprašalnika je 0,86. Pri vsaki od treh lestvic je treba vedeti, da manjše število točk kot posameznik doseže na vprašalniku, višja je stopnja izraženosti posamezne komponente (Lamovec, 1994).

Za izvedbo kvalitativnega dela študije smo uporabili metodo fokusne skupine v večjem in mirnem prostoru enega od mladinskih centrov v Sloveniji. Potrebovali smo diktafon, list s sestavljenimi vprašanji ter zvezek in pisalo za zapiske morebitnih opomb med samo izvedbo. Vprašanja smo sestavili tako, da so ustrezala pridobivanju zelenih podatkov za odgovore na naša raziskovalna vprašanja. Skupno smo sestavili 11 vprašanj, ki so bila glede na literaturo smiselno razvita skozi pet stopenj.

*Začetna vprašanja* so namenjena medsebojnemu spoznavanju in povezovanju udeležencev. Sledijo *uvodna vprašanja*, s katerimi začnemo pogovor o izbrani temi. S *prehodnimi vprašanji* udeležence pripravimo na *ključna vprašanja*. S slednjimi poglobljeno obravnavamo temo. Nazadnje postavimo še *končna vprašanja*, s katerimi poudarimo najpomembnejše ugotovitve in dokončamo razpravo (Krueger, 1998 po Klemenčič in Hlebec, 2007).

Glede na upoštevano literaturo smo sestavili naslednji nabor vprašanj:

#### *Začetna vprašanja*

Prosim, če vsak od vas pove svoje ime, organizacijo, iz katere prihajate, ter to, kako bi opisali vaše današnje počutje?

#### *Uvodna vprašanja*

1. Koliko časa delate v mladinskem sektorju in na kakšen način ste se zaposlili na trenutnem delovnem mestu?
2. V čem se vaše delovne izkušnje v mladinskem sektorju razlikujejo od morebitnih ostalih delovnih izkušenj drugje?

#### *Prehodna vprašanja*

3. Na kakšen način se v mladinskem sektorju izbira nove sodelavce in v kolikšni meri menite, da so ti načini izbora strokovni?
4. Kaj po vašem mnenju za delavca v mladinskem sektorju predstavlja največji izziv, ko prične z delom?
5. Se vam zdi, da je katero od obdobj v življenju posameznika primernejše za delo v mladinskem sektorju in zakaj?

#### *Ključna vprašanja*

6. S katerimi težavami/izzivi menite, da se mladinski delavci najpogosteje srečujejo pri usklajevanju svojega zasebnega življenja in kariere?
7. Kako prekarna vrsta zaposlitve mladinskega delavca po vašem mnenju vpliva na načrtovanje zasebnega življenja?

8. Katere so po vašem mnenju tiste lastnosti/kvalitete, ki mladinskemu delavcu omogočajo, da svoje delo opravlja kvalitetno?
9. Kaj pri svojem delu dojemate kot največji izziv, ki vam hkrati predstavlja največjo skrb?
10. Kaj za vas pomeni pojem kvalitetno življenje in na kakšen način si vi višate kvaliteto življenja?

#### *Končna vprašanja*

11. Kaj menite, da je ključnega pomena pri tem, da mladinski delavci kljub prekarnosti zaposlitve vztrajajo v tem sektorju in so s svojim življenjem zadovoljni?

## 2.3 POSTOPEK

### 2.3.1 Postopek pridobivanja in obdelave podatkov vprašalnika

Vprašalnik smo najprej poiskali v zgoraj navedenem viru in ga za lažjo izvedbo pretvorili v spletno obliko. Za to smo se odločili tudi zaradi lažje izvedbe analize, manjše logistične zahtevnosti pri delitvi vprašalnika in v izogib ne v celoti rešenih vprašalnikov, saj smo v spletni obliki lahko vsa vprašanja nastavili kot obvezna za izpolnjevanje. Sestavili smo dopis, s katerim smo opremili elektronsko sporočilo. Navedli smo podatke o tem, kdo smo, s kakšnim namenom delamo raziskavo, kakšna je naša ciljna populacija za reševanje, hkrati pa tudi, da so rezultati vprašalnika anonimni in da se bodo uporabili zgolj v namene raziskave v okviru tega magistrskega dela. Preko spletnih virov (najobsežnejši je bil vir Mladinske mreže MaMa) smo pridobili elektronske naslove nevladnih organizacij in organizacij v mladinskem delu, na katere smo dopis in povezavo do vprašalnika poslali. Elektronski sistem nam je odgovore samodejno beležil v bazi podatkov, ki smo jo lahko pretvorili v obliko zapisa v Microsoft Excel datoteki. Glede na podana navodila v knjižnem viru, iz katerega smo dobili vprašalnik, smo podatke ustrezno točkovali in jih združili v tabeli.

### 2.3.2 Postopek pridobivanja in obdelave podatkov fokusne skupine

Najprej smo v skladu z literaturo in raziskovalnimi vprašanji, določenimi v začetku pisanja te naloge, sestavili nabor vprašanj za fokusno skupino. Nato smo iz nabora mladinskih organizacij in organizacij za mlade pridobili kontakte ter jih kontaktirali osebno, preko elektronskih sporočil ali pa preko telefonskih pogovorov. Pri tem smo jih seznanili s tem, kdo smo, kakšno raziskavo delamo, kakšen je namen raziskave. Glede na potrjeno terminsko udeležbo smo poiskali mladinski center, ki bo logistično čim bolj enakovredno dostopen vsem udeležencem, ter jih prosili za oddajo prostora, primerne za izvedbo fokusne skupine. Nato smo udeležencem sporočili kraj izvedbe, jim poslali opomnik ter jih obvestili o etičnosti in zaupnosti podatkov ter poteku izvedbe fokusne skupine. Pridobili

smo tudi njihovo strinjanje s snemanjem za namene raziskave. Skozi celoten čas izvedbe smo si zapisovali pomembnejše izsledke povedanega. Po praktični izvedbi smo podatke pretvorili v pisno obliko oz. transkript za lažjo nadaljnjo obdelavo podatkov. Naslednja stopnja je bilo odprto kodiranje in tvorba poskusne teorije (grounded theory). Določili smo naše kodirne enote, vsako od enajstih postavljenih vprašanj je postalo ena od kodirnih enot. Nato smo se lotili kodiranja. Pri tem smo ključne besede ali pojme pretvorili v kode, ki smo jih glede na pomen smiselno povezali v kategorije. Le-te smo nato združili v teme znotraj vsake kodirne enote.

### 3 REZULTATI

#### 3.1 REZULTATI VPRAŠALNIKA

Tabela 3.01

*Rezultati vprašalnika osebnostne čvrstosti.*

|                     | Angažiranost | Izzvanost | Nadzor   |
|---------------------|--------------|-----------|----------|
| Povprečne vrednosti | 16,45238     | 23,78571  | 35,02381 |
| Standardni odklon   | 3,141143     | 3,066996  | 6,642174 |
| Število možnih točk | 12–48        | 8–32      | 16–64    |

Kot lahko razberemo iz tabele vrednosti, vidimo, da je glede na možne minimalne in maksimalne vrednosti pri rezultatih vsake od komponent osebne čvrstosti najnižje povprečje doseženih točk pri komponenti angažiranosti. Glede na kriterije točkovanja vprašalnika to pomeni, da ima vzorec mladinskih delavcev visoko stopnjo izražene angažiranosti. Pri vrednosti izzvanosti so mladinski delavci dosegali relativno visoke rezultate. Rezultati nadzora se gibljejo v sredini možnih vrednosti. Pri komponenti izzvanosti in angažiranosti je standardni odklon rezultatov podoben, medtem ko vrednost standardnega odklona pri nadzoru izstopa.

#### 3.2 REZULTATI FOKUSNE SKUPINE

Tabela 3.02

*Rezultati fokusne skupine.*

| Kodirna enota  | Tema kodiranja       | Kategorija            | Primeri kod iz transkripta  |
|--|----------------------|-----------------------|---|
| 1: Koliko časa delate v mladinskem sektorju in na kakšen način ste se zaposlili na trenutnem delovnem mestu? | Izhodišča zaposlitve | Izkušnje              | »Pred leti sem začel delat v kavarni mladinskega centra. Nato sem se preko izmenjav začel ukvarjat z mladimi, potem pa sem začel delat kot prostovoljec.« |
|  |                      | Življenjske situacije | »Ko sem zaključila študij, nisem dobila službe in sem delala projektno. Potem sem se  |

|  |                                      |                        |   |
|--|--------------------------------------|------------------------|---|
|  |                                      |                        | prijavila na javna dela, ker mi je bilo dovolj dela na črno.«   |
| 2: V čem se vaše delovne izkušnje v mladinskem sektorju razlikujejo od morebitnih ostalih delovnih izkušenj drugje?            | Specifike dela v mladinskem sektorju | Metode dela            | »Se mi zdi, da načine dela z mladimi uporabljamo tudi v vsakodnevnem delavniku. Uporabljamo ful nekih neformalnih metod.«   |
|  |                                      | Osebni dejavniki       | »... stvari drugače funkcionirajo. Ni toliko okvirjev, ful imaš svobode pri tem, kaj delaš in si kreiraš urnik.«<br>»Se mi zdi, da je veliko priložnosti za osebno rast, velikokrat si lahko sam izbiraš tisto lastno pot.« |
|  |                                      | Odnosi na delu         | »... če primerjam s podjetjem, kjer sem delal, je tu večje razumevanje in solidarnost z ekipo.«   |
| 3: Na kakšen način se v mladinskem sektorju izbira nove sodelavce in v kolikšni meri menite, da so ti načini izbora strokovni? | Proces zaposlitve                    | Zaželen profil delavca | »Pri nas ful šteje izkušnja od prej kot referenca.«<br>»... je pomembno, da je človek pripravljen, zainteresiran in da ga zanima delo, to so neki kriteriji, na podlagi katerih izbiraš.«                                   |
|  |                                      | Prednostni nabor       | »... pa seveda potem iz bazena prostovoljcev ali mladih vlečeš ven, ker imajo prednost ...«   |
|  |                                      | Strokovnost            | »Če gledam z lastne izkušnje, se mi zdi, da gre za zelo premišljeno odločitev.«<br>»... vse zelo strokovno, formalno, do pikice natančno ...«   |

|   |                                    |                           |  |
|---|------------------------------------|---------------------------|--|
| 4: Kaj po vašem mnenju za delavca v mladinskem sektorju predstavlja največji izziv, ko prične z delom?            | Izzivi                             | Področje dela             | »... tu pa ugotoviš, da je področje ful veliko in je lahko ful konfuzno.«<br>»Spoznati vso organizacijo, pa vse kratice, kako je sektor sploh sestavljen, kdo kaj financira ...« |
|   |                                    | Način dela                | »Da je ful različnih projektov ... še zdaj mi je problem, da je treba na vseh koncih nekaj naredit ...«<br>»... navadit se na ta roller coaster ...«                             |
|   | Varovalni dejavniki                | Osebnostne odločitve      | »... postavljanje prioritet, ki jih potem sčasoma razviješ ...«  |
|   |                                    | Odnosi na delu            | »... tim je tudi zelo pomemben, da si sprejet in da veš, na koga se lahko obrneš ...«  |
| 5: Se vam zdi, da je katero od obdobj v življenju posameznika primernejše za delo v mladinskem sektorju in zakaj? | Pomen starosti mladinskega delavca | Učenje kot vrednota       | »Pač glej, se boš zmotil. Saj tudi mulci pri nas delajo napake, tudi mi jih delamo.«   |
|   |                                    | Osebnostne spremembe      | »... si ne predstavljam, da če bi imela zdaj moža in otroke, da bi delala do devetih zvečer in mi bi bilo to kul.«<br>»... marsikdo se potem ne najde več v tem ...«             |
|   |                                    | Neodvisni dejavniki       | »Jaz mislim, da je čisto odvisno od človeka ...«<br>»Meni se zdi ful pomembno, da znaš ohranjat stik z mladimi ...«  |
|   |                                    | Sprememba delovnega mesta | »Vedno imaš možnost napredka, ni določenega obdobja, ko lahko delaš z mladimi, vedno je neko   |



---

|   |  |   |   |
|---|--|---|---|
|   |  |   | obdobje, ko lahko vsaj nekaj narediš ...«   |
| 6: S katerimi težavami/izzivi menite, da se mladinski delavci najpogosteje srečujejo pri usklajevanju svojega zasebnega življenja in kariere? | Izzivi usklajevanja področij življenja | Okoliščine dela                                       | »... še vseeno boš vsaj mail pogledal. Se mi zdi, da kaj pa, če je kaj nujnega.«<br><br>»Se mi zdi, da je to ravno zaradi projektne dela, da se moramo izkazat.«  |
|   |  | Usklajenost osebnih interesov z interesi organizacije | »Bolj ko čutiš to delo kot poslanstvo, osebno, težje je.«<br>»Sploh ko si mlajši, si mladim še precej blizu in jih popoldan srečaš in tudi oni ne ločijo tega in te hitro potegnejo v to, ali sem tu službeno ali privatno.«      |
| 7: Kako prekarna vrsta zaposlitve mladinskega delavca po vašem mnenju vpliva na načrtovanje zasebnega življenja?                              | Vpliv dela na načrtovanje življenja    | Življenjski stil                                      | »... sem tudi umetnica in imam v bistvu dve službi, med katerima preklapljam in mi je to v bistvu fajn.«<br><br>»... sem z mladinskim delom spoznala, da je časovna in energijska svoboda bolj pomembna kot finančna stabilnost.« |
|   |  | Stres   | »... ko se projekt zaključuje, ker čakaš, sploh če imaš najemnino, kje boš s 1. 1. ...«<br><br>»... že dva meseca prej začneš novo rešitev iskat, ampak še vedno imaš tisti pritisk, mogoče bom pa na zavodu ...«                 |
| 8: Katere so po vašem   | Osebnostne                             | Zaželen   | »... pripravljen sodelovat. Odprt   |

---

|   |                                      |   |   |
|---|--------------------------------------|---|---|
| <p>mnenju tiste lastnosti/kvalitete, ki mladinskemu delavcu omogočajo, da svoje delo opravlja kvalitetno?</p> | <p>lastnosti mladinskih delavcev</p> | <p>osebni profil<br/><br/>Razvoj skozi delo</p>     | <p>moraš bit. Tip človeka, da si zadržan in ozkogleden, nimaš kaj delat v tem. Ker te bodo mulci čisto pohodili.«<br/><br/>»... res je en nabor delovnih izkušenj, preizkusiš se v 1000 stvareh. Jaz če bi zaposloval v nekem podjetju, bi z veseljem zaposlil mladinskega delavca, ker se mi zdi, da ima neko širino.«</p> |
| <p>9: Kaj pri svojem delu dojemate kot največji izziv, ki vam hkrati predstavlja največjo skrb?</p>           | <p>Izzivi pri delu</p>               | <p>Mladi kot ciljna populacija</p>                  | <p>»Meni je največji izziv, kako dobit mlade.«<br/>»Razumet mlade, ker je malo več starostne razlike.«</p>  |
| <p>10: Kaj za vas pomeni pojem kvalitetno življenje in na kakšen način si vi višate kvaliteto življenja?</p>  | <p>Kvaliteta življenja</p>           | <p>Osebna vključenost<br/><br/>Značilnosti dela</p> | <p>»... sam na sebe ne pozabit, se ne čustveno navezat na te situacije.«<br/><br/>»Se mi zdi, da je zmeraj izziv, da če ne bo tako, bomo financerjem vračal denar.«</p>   |
|   |                                      | <p>Občutki</p>                                      | <p>»... da sem zadovoljen ... zadovoljstvo dojemam kot nekaj trajnega. Radost v tebi, nek mir.«<br/>»... da se počutiš izpopolnjenega, da tak hočeš bit.«</p>   |
|   |                                      | <p>Mišljenje</p>                                    | <p>»... meni je mladinski center dal možnost pogleda v tak svet. Ne vidim samo MC kot igrišče, ampak vidim celo življenje in svet kot igrišče ...«</p>  |

|  |  |                    |  |
|--|--|--------------------|--|
|  |  | Dejanja            | »Paše se prešvicat, muzika.«<br>»Sprehodi s psom, kolegi.«<br>»Vedno bolj vidim, da mi je fajn, da si vzamem čas za branje.«                                 |
| 11: Kaj menite, da je ključnega pomena pri tem, da mladinski delavci kljub prekarnosti zaposlitve vztrajajo v tem sektorju in so s svojim življenjem zadovoljni? | Vzroki za vztrajanje v mladinskem delu | Osebn<br>dejavniki | »... ker se tako izpopolnjujemo. Pač ker smo odvisni od adrenalina. Ker nam je to way of life.«<br>»To, da ne stagniraš ... tvoja osebna rast, tvoj razvoj.« |
|  |  | Pozitivne izkušnje | »Meni se zdijo ful pomembne te spremembe, ki jih vidimo, zato ostajamo.«<br>»... me navdihuje z nekim upanjem v boljšo in lepšo prihodnost ...«              |

### 3.2.1 Kodirna enota 1

Udeleženci so navajali, da so bile predvsem izkušnje in življenjske situacije tiste, ki so jih pripeljale do delovnih mest v mladinskem sektorju. Med izkušnjami so najpogosteje navajali strežbo v kavarni mladinskega centra, neformalna izobraževanja, pod katera spadajo tudi mladinske izmenjave ter prostovoljno delo v organizaciji. Kar nekaj jih je navajalo več izkušenj (»... pa sem začel delat v mladinskem centru za šankom v kavarni. Potem pa so me poslali na eno izmenjavo. Potem me je stvar začela bolj podrobno zanimat in smo eno izmenjavo tudi mi prijavi.«, »Jaz sem začela kot prostovoljka v mladinskem centru 8 let nazaj. Nato sem delala tudi pri študentskih klubih in me je to delo z mladimi čisto potegnilo notri.«). Med življenjskim situacijami kot izhodišči zaposlitve so udeleženci navajali predvsem naključja in želje po spremembah (»Jaz sem bila ob pravem času na pravem mestu ... sprostito se je delovno mesto«, »... me je dolgo motlo, da sem prostovoljno delala stvari, v katerih vem, da sem dobra, drugi pa so plačani za to. Potem se je pojavila prilika preko URSM-ja in sem dobila zaposlitev.«, »... potem sem pa hotel službo menjat ...«).

### 3.2.2 Kodirna enota 2

Najpogostejše metode dela, v katerih se mladinski sektor razlikuje od ostalih področij dela, so po mnenju udeležencev neformalne narave (»... imamo tudi mi neformalne petke ...«, »meni ful ta neformalnost pride ven ...«), izpostavili so širino delovnega polja (»Meni se zdi, da je razlika tut to, da je polje dela tolk široko ...«), predvsem pa to, da imajo mladinski delavci velik vpliv na ljudi in dober stik z njimi (»Dejansko imaš stik z ljudmi, vidiš kaj mlade zanima, kaj jih pritegne ...«, »Ful delaš z ljudmi, ful delaš z mladimi, ful imaš vpliv na sistem in na mlade in na sebe ...«). Omenjali so tudi razlike v delovnem okolju (»Tudi delovno okolje v takih mladinskih centrih je čisto drugačno kot drugje, ker že mi delamo z mladimi ...«).

Med naštetimi osebnimi dejavniki se je najpogosteje pojavila svoboda glede dela in prilagajanja urnika, prilagajanje dela osebnim interesom in lastnim veščinam (»... imam bolj odprte roke pri delu«, »... lahko delaš, kar tebe zanima ... tudi vem, da bi lahko kaj svojega, svoje veščine notri prinesla, pa jih drugje ne bi bilo možno«), delo dojemajo kot dobro podlago za osebno rast in razvoj (»... ful lahko zrasteš osebno in se razvijaš«).

Udeleženci so tudi izpostavili, da imajo odnosi na delu v takih organizacijah poseben pomen. Odnosi so bližji (»... tukaj pa se vsi bolj poznamo, vemo dost stvari, pri konfliktih si res vzamemo čas, pa se tudi zjokamo in take stvari ful zbližujejo ekipo«), pa tudi drugače strukturno naravnani (»... če predvsem ta privatna podjetja pogledamo ... tam je hierarhično zelo jasno, kaka je struktura, je zelo piramidna, medtem ko je v mladinskih organizacijah ali organizacijah za mlade to bolj mrežno«) in človeški (»... mogoče so odnosi bolj človeški ali pa se vsaj trudimo, da so«).

### 3.2.3 Kodirna enota 3

Udeleženci so pri zelenem profilu posameznika za zaposlitev v mladinski organizaciji ali organizaciji za mlade izpostavili predvsem predhodne izkušnje v mladinskem sektorju in neformalna znanja (»... jaz dajem velik poudarek na pridobljenih neformalnih znanjih, meni je to zelo pomembno. Mi kaže, da ima človek neko širino.«), poznavanje sektorja in metod dela (»... imajo prednost, ker so se že seznanili z metodami dela, z ekipo in opremo od prej«), poudarili pa so tudi, da stopnja in smer formalne izobrazbe pri zaposlovanju nimata tako velike vloge kot ponekod drugod (»Pri nas v sektorju stopnja izobrazbe ne šteje toliko. Se mi zdi, da nas je veliko s 5. stopnjo izobrazbe, pa brez sramu to poveš.«). Pomembni so predvsem motivacija in interes za delo ter potencial osebe (»Jaz sem res kazal željo, da bi res rad delal ...«, »Se mi zdi pomembno, da imaš nek potencial ...«).

Prednostno se v organizacijah za mlade odločajo za tiste, ki dokončajo zastavljene poskusne naloge (»Jaz jim kar dam neko nalogo in tisti, ki je ne naredijo, avtomatsko izpadejo.«), tiste, ki so v organizacijo vključeni kot prostovoljci, ter za mlade, ki že imajo reference (»... pa poznaš te stvari ... so bolj pomembne reference«).

Udeleženci menijo, da pri zaposlovanju kadra gre za premišljeno odločitev, predvsem pri zaposlovanju z javnimi deli (»... ampak ko se odločaš za nekoga, pa ne rečeš, aha, kar tega bomo ... je v ozadju več pogovorov«), vendar se kdaj zgodi, da kljub temu kdaj pri delu ugotovijo, da izbrana oseba ni bila najboljša izbira (»... se res poskusi izbrat tistega, ki dobro ustreza, hočem pa povedat, da se tu in tam še vedno zgodi kak »catch« v sistemu, da temu ni tako«).

### 3.2.4 Kodirna enota 4

Kot izzive ob pričetku dela so udeleženci navajali predvsem komponente področja dela in način dela. Na tem področju dela izpostavljajo predvsem zahtevnost terminologije, poznavanje sektorja vključno s sistemi financiranja (»Financiranje in kratice. Na začetku se mi zdi, da so vse bile samo kratice, ne veš, kaj pomenijo, pa se potem navadiš.«) in pa širino dela (»Ta širina, res je veliko področij, s katerimi se MC-ji ukvarjamo, in se mi zdi, da je to tisto najbolj obremenjujoče, ko začnejo delat.«). Navedli so tudi, da je način dela tak, da je izrazito dinamičen (»... ampak je tu to mogoče še hitreje, ker je pač taka dinamika dela«), nabor delovnih nalog je zelo širok (»... vsi delamo vse, potem pa pridejo situacije, ko slučajno nekdo zbolí, nekdo je na dopustu, nekdo je šel na nek trening in se mora stvar naprej odvijati«), so pod velikim časovnim pritiskom (»... in potem je bilo vedno vse ful nujno ...«), zaradi več projektov naenkrat pa je tudi količina dela velika (»Ena moja sodelavka vedno reče, da je vse narejeno, nič dokončano. Imaš ta občutek pri sebi, da si ful stvari naredil, nič pa nimaš za pokazat. To je tisti izziv.«).

Varovalni dejavniki, ki jim pomagajo pri soočanju z izzivi, so vezani predvsem osebno na zaposlene. Pomaga jim postavljanje prioritet v nalogah (»... ja, to zdaj ni tako nujno, pa znaš presodit in reči, da bo to čez dva dni«) in da včasih pride do situacij, ko morajo znati reči ne (»To je največji izziv, da znaš v določenem trenutku reči, da zdaj ne.«). Veliko izzivov rešijo tudi z dobrimi odnosi na delu. Udeleženci pravijo, da se v timu dobro sprejema in razume razlike v karakterju posameznikov (»Saj pa smo ljudje različno osebno naravnani, nekdo lažje, nekdo težje.«), da o težavah lahko komunicirajo (»Če imaš urejene stvari in znaš komunicirat, potem boš tudi pri delu z mulci veliko boljši.«), se poslušajo in povezujejo (»Si rečemo, ali me zdajle lahko samo poslušate, rabim malo pojamat.«). Prednost pri izzivih pa je tudi sama filozofija organizacij, saj učenje predstavlja vrednoto (»Smo učeča se organizacija. Se mi zdi, da je to nekaj, kar lahko zaposlenim prinaša malo miru ali pa manj stresa.«). Udeleženci pri tem pogosto omenijo, da vedno lahko prosijo za pomoč in podporo (»Jaz mislim, da je to eno zelo podporno okolje ...«) in da so napake dopustljive (»... pač glej, se boš zmotil ...«).

### 3.2.5 Kodirna enota 5

Pri tem, kakšno vlogo ima starost mladinskega delavca pri opravljanju dela, so se udeleženci navezovali predvsem na osebne spremembe skozi življenje, dejavnike, ki s starostjo niso povezani, in na možnosti sprememb delovnega mesta znotraj organizacije.

Pri življenjskih spremembah so najpogosteje navajali spremembe prioritete skozi obdobja življenja (»... pač poiskati drugo službo, ker bi mi bila družina prioriteta«) in samo dojetje mladih skozi staranje (»Vedno bomo na mlade gledali kot oh, kako so čudni. Ampak saj tudi naša generacija, tudi mi smo bili odštekani. In to mladi rabijo, rabijo ta prostor za uporništvu in vse te stvari in se mi zdi, da če ohranjaš to v glavi, medtem ko delaš z mladimi, lahko to delaš do konca življenja«).

Udeleženci so se strinjali, da je veliko dejavnikov, ki niso povezani s starostjo in omogočajo, da delo še vedno, ne glede na starost, opravljajo učinkovito. Med njimi so predvsem interes za delo (»Dobro, saj poslušam isto musko kot oni, ampak da vsaj veš, kaj jih zanima.«, »... je od posameznika odvisno, koliko je tega sposoben oziroma mu je to v interesu«), pripravljenost za vlaganje energije v delo (»Starejši ko si, več energije moraš vlagati v to, da si v stiku z mulcem. Jaz že pri sebi vidim, da kakšnega 18-letnika ne razumem več, kaj vse bi hotel.«) in stik s samim sabo (»Tudi imet stik sam s sabo in se zavedat stvari.«).

Udeleženci menijo, da znotraj mladinskega sektorja na podlagi izkušenj skozi leta dela lahko spreminjaš svoje delovno mesto in naloge (»Pač bi sigurno poskusila znotraj organizacije spremeniti delovno mesto.«). Še vedno lahko napreduješ, si podpora mlajšim delavcem in deliš svoje izkušnje (»Se mi zdi, da tudi če si dinozaver, da si pa lahko support tem, ki pridejo na novo.«).

### 3.2.6 Kodirna enota 6

Kot jedro izzivov pri usklajevanju zasebnega in profesionalnega življenja so udeleženci navajali predvsem različne okoliščine dela in usklajenost osebnih interesov z interesi organizacije.

Med okoliščinami dela menijo, da imajo veliko vlogo postavljeni časovni roki (»... če je nekaj za oddati v ponedeljek ob dvanajstih in če nisi uspel narediti do petka, boš pač delal čez vikend«), potreba po dokazovanju zaradi narave projektnega dela (»Ko prideš v organizacijo in vidiš, da je tu priložnost, da si tu dolgoročno in čutiš neko prisilo, da se moraš ful izkazati.«) ter v povezavi s tem tudi nesigurnost v zaposlitev (»Ta nesigurnost, pa služba za določen čas, se mi zdi, da to najbolj ubija mladinske delavce, vsaj jaz pri sebi opazim to nesigurnost.«).

Med poenotenimi interesi so udeleženci navedli starost, entuziazem (»Sem opazil pri sebi, pa tudi pri sodelavcih, kako je ta entuziazem nalezljiv in ful dober, pa obenem tudi ni. Zato ker te na eno točko ponese, ko ne poslušam več sebe. Ta entuziazem ti daje gorivo, ti pa

izgorevaš obenem.«), dojemanje dela kot poslanstva (»Mislim, da je največja težava tega, ko začneš jemati kot poslanstvo, je potem ta preklon izjemno težek ali pa ga ni.«), pripadnost (»... kako mlade navdušiti za ene stvari, pa neko pripadnost idejam in interesom gojit«) in osebne interese (»... če jaz pridem na nek dogodek, ne zato, ker ga jaz organiziram, ampak ker mene samo zanima, jaz pridem nazaj v službo. Avtomatsko me bo kdo prosil za uslugo in sem že v službi.«).

### 3.2.7 Kodirna enota 7

V kolikšni meri delo v mladinskem sektorju vpliva na načrtovanje življenja, je po odgovorih udeležencev sodeč odvisno od življenjskega stila posameznika in stresa, ki ga doživlja ob izteku pogodb.

Med življenjski stil glede na odgovore spadajo čas zase, prostočasne aktivnosti (»Pač jaz imam tako življenje, daraje grem za dva meseca potovat, pa pridem nazaj in grem na projekt ...«), morebitnih več zaposlitev hkrati, vrednote (»Tudi to sem se naučila v mladinskem delu, da nič ne delam za denar, ampak jaz delam tisto, kar hočem, in sem za to plačana.«) in možnost kreiranja delovnega mesta (»... to je to, to me zanima, v to smer bomo šli in si ubistvu sam lahko kreiraš delovno mesto.«).

Stres je glede na navedeno s strani udeležencev odvisen od faze projekta, možnosti rešitve, želje po adrenalinu oz. dogajanju (»V bbistvu smo mladinski delavci ful eni adrenalinski junkiji. Greš na dopust, imaš prost dan in si misliš, kaj naj sam s sabo.«) in osebnosti (»Ful je odvisno od človeka. Jaz vem, da sem tak človek, ki ne mara preveč strukture, planiranja vnaprej ...«).

### 3.2.8 Kodirna enota 8

Osebnostne lastnosti, ki so po mnenju udeležencev ključne za dobro opravljanje dela v mladinskem sektorju, bi lahko razdelili na predhodno zaželen osebni profil in pa lastnosti ali karakteristike, ki jih mladinski delavci še posebej razvijajo na svojem delovnem mestu.

Zaželen osebni profil po mnenju udeležencev vključuje odprtost, pristnost (»Ko fejkaš oz. da bi slučajno fejkal, da si nekaj, kar nisi, te mulci skužijo in ti ne bodo zaupali in si zgubil populacijo in te ni. Ali pa začnejo manipulirati s tabo.«), komunikativnost, prijaznost, pripravljenost za učenje.

Udeleženci menijo, da ti mladinsko delo da predvsem veščine, na osnovi katerih se spreminjaš (»Jaz, ko gledam, kakšna oseba sem bil prej, preden sem prišel v mladinski sektor, in kakšna sem zdaj, sem se čisto obrnil.«), postajaš izkušenejši, širiš svoje mišljenje (»Imaš tak širok pogled na svet, vidiš tudi čez hrib, kaj se pri sosedih dogaja, pa da te tisto, kar se pri sosedih dogaja, tudi ne moti.«), improviziraš.

### 3.2.9 Kodirna enota 9

V kodirni enoti 9 smo udeležence povprašali po tem, kaj pri delu dojemajo kot izziv, ki jim predstavlja skrb. Izpostavili so mlade kot ciljno populacijo, osebno vključenost in značilnosti dela.

Pri izzivu dela z mladimi so našeli predvsem spreminjanje strukture mladih (»Meni je duševno zdravje mladih. Ker se soočamo s čedalje večjim porastom tega, sploh depresije. Čedalje več takih mladih k nam prihaja.«) in načine privabljanja mladih (»Meni je največji izziv, kako dobiti mlade. V šolo morajo iti. Če si ti učitelj, imaš vedno učence, če si mladinski delavec, nimaš vedno mladih.«), pa tudi starostno razliko kot bariero za razumevanje mladih.

Ker so osebno zelo vključeni v delo, so kot izzive našeli predvsem občutek nekompetentnosti, tabu teme (»Mislilim, da je to tudi med nami tabu tema. Dostokrat k nam pridejo mulci, ki ti že takoj povedo, da imajo depresijo in da so na antidepresivih. In potem mi vsi zmrznjeni.«), čustveno navezanost (»Najtežje je potem, ko imaš te ljudi, skupino mladih. Se te to dotakne.«) in skrb zase.

Med značilnostmi dela so izpostavili predvsem financiranje, koordinacijo projektov (»Da je projekt v redu skoordiniiran, da imamo dovolj udeležencev, da poročilo štima.«) in usposobljenost za delo (»Sploh zato, ker dostokrat mladinski centri gasimo ogenj. Pač ker nimamo dovolj usposobljenega kadra. Mogoče imaš kakega psihologa, ki je slučajno tudi mladinski delavec, če imaš srečo ...«).

### 3.2.10 Kodirna enota 10

V opisovanju kvalitete življenja so se udeleženci oprli na tri kategorije, in sicer, kako kvaliteto občutijo, kako si jo višajo na miselni ravni in kaj vse počnejo, da imajo večji občutek kvalitetnega življenja.

Med občutki navajajo predvsem zadovoljstvo, radost, mir, srečo, lahkotnost (»Dokler jaz nosim neko lahkoto v sebi in dokler je življenje ena sama igra, ki jo igramo in tudi mi izbiramo pravila in soigralce, je ful lažje. In tudi to lahkotnost ohranjati v sebi in biti v stiku s tem.«), stabilnost (»To, da kljub neki nestabilnosti v sektorju v sebi čutim neko stabilnost.«) in izpopolnjenost (»Zato tudi najdem stvari, ki me osrečujejo ali pa izpopolnjujejo.«).

V kategoriji mišljena smo združili pojme pogleda na svet (»... meni je mladinski center dal možnost pogleda v tak svet. Ne vidim samo MC kot igrišče, ampak vidim celo življenje in svet kot igrišče...«), sprejemanje okolice (»Si predstavljam, da je to neko čustveno stanje, v katerem sprejemam sebe, svoje misli, svojo okolico, kakršna je, in imam neko distanco do tega.«) in poistovetenje z vrednotami podjetja (»... delat v nekem privat podjetju, v katerem se s produktom ali pa s storitvijo ali pa vrednotami težko poistovetim ... to delo mi omogoča, da svoj pogled na življenje poskusim udejanjiti.«).



Med dejanji za višanje kvalitete svojega življenja so udeleženci našeli predvsem jutranje rutine (»Meni ful pomenijo jutranje rutine. Jaz se vstanem zelo kmalu zjutraj in tai či za sebe in stvari, ki so meni ful pomembne, zato da čez dan zdržim.«), interesne dejavnosti (»... grem žurat enkrat na teden, ful mi pomeni to, da se s kolegi dost vidimo, ne samo slišimo, si vzamem kako nedeljo za izlet ali kak šport«), pogovor z bližnjimi (»Nekdo, ki se mu lahko malo izpoveš. Jaz rad pojamram kakšni dve minuti. Samo da tisto ven spraviš, saj ne rabiš nobenega feedbacka, nič, samo da gre vse ven in je to to. Mi je veliko lažje potem.«) in to, da delajo dobro (»Služba mi da ful veliko, da lahko delam to, kar delam. Da lahko sam zbiram neke zgodbe, da skušam delat dobro.«).

### **3.2.11 Kodirna enota 11**

Pri pogovoru o tem, zakaj udeleženci mislijo, da mladinski delavci kljub vsem izzivom še vztrajajo pri tej vrsti dela, navajajo predvsem osebne dejavnike in pozitivne izkušnje dela. Med osebnimi dejavniki naštevajo, da jim je mladinsko delo način življenja, predvsem večkratno izpostavljajo osebno rast, napredek in razvoj (»Ne moreš stagnirati, moreš na sebi delat, da lahko preživiš.«), adrenalin (»... ker se tako izpopolnjujemo. Pač ker smo odvisni od adrenalina. Ker nam je to way of life. Se sliši ful pocukrano, ampak moreš to čutit.«).

Pozitivne izkušnje so opažene spremembe (»To je meni najbolj noro, ko vidiš nekoga, ki tam kar naenkrat začne žaret ... zato jaz ostajam v tem, ker vidim to.«), prihodnost (»Kljub temu, kako svet izgleda, me navdihuje z nekim upanjem v boljšo in lepšo prihodnost.«) in poslanstvo (»To je poslanstvo, ker tega ne delamo zaradi denarja.«, »Na vse nimaš vpliva, ampak si dal vse, kar si lahko dal.«).

## 4 RAZPRAVA

V tem magistrskem delu se preko izsledkov eksperimentalnega dela skuša ugotoviti povezava prekarnosti zaposlitve v mladinskem sektorju z osebnostno čvrstostjo ter psihičnim blagostanjem.

To, v kolikšni meri so mladinski delavci osebnostno čvrsti, smo ugotavljali predvsem z vprašalnikom osebne čvrstosti. Ker nimamo norm vprašalnika za podobno populacijo udeležencev, rezultatov ne moremo primerjati glede na druge populacije, lahko pa rezultate ovrednotimo s pomočjo upoštevanja minimalnega in maksimalnega števila točk posamezne dimenzije. Glede na našo oceno imajo mladinski delavci izraženo visoko stopnjo angažiranosti. To glede na literaturo pomeni, da so izrazito nagnjeni k temu, da posamezniki spremembam v življenju pripisujejo pozitivne lastnosti in jih dojemajo kot sestavni del življenja (Maddi, 2005, 2006 po Hammoud idr., 2019). Delajo na veder in lahkoten način ter se celostno vključijo v dejavnost, ki jo opravljajo (Crowley idr., 2003). To nam potrjujejo tudi udeleženci fokusne skupine, saj so velik pomen pri delu, izzivih na delu in vplivu dela na značilnosti življenja pripisali osebnim dejavnikom. Pravijo, da urnik in delo lahko dobro prilagajajo svojim interesom in veččinam ter da jim delo omogoča osebno rast in razvoj. Pri načrtovanju svojega življenja menijo, da imajo veliko prednost, da si delovno mesto lahko kreirajo sami. Med izzivi so navajali predvsem čustveno navezanost na situacije in potrebo po skrbi zase. Osebni dejavniki, ki jih omenjajo kot razlog, da vztrajajo pri tem delu, so tudi ti, da jih služba izpopolnjuje, jim predstavlja način življenja, prav tako pa izzive dojemajo kot adrenalin. Vse to potrjuje, da so mladinski delavci visoko angažirani za svoje delo. Izzvanost se kaže v prepričanju, da so življenjske situacije priložnost za rast in razvoj ter so nam ob neuspehih izhodišče za učenje (Hammoud idr., 2019). Rezultati vprašalnika za komponento izzvanosti ne kažejo vrednosti, za katere bi lahko trdili, da so pomembno visoke ali nizke, zato pri interpretaciji lahko več razberemo iz rezultatov fokusne skupine. Udeleženci so ob naštevanju osebnih dejavnikov večkrat navedli, da jim delo predstavlja podlago za razvoj, hkrati pa jim to omogoča tudi organizacija, ki je kot učeča se organizacija usmerjena v učenje kot vrednoto, napake dojema kot sestavni del učenja. Po teoriji je učenje usmerjeno na posameznika, na organizacijsko učenje in učenje družbe kot celote (Bejek idr., 2010). Element nadzora znotraj rezultatov ni velikokrat izpostavljen. V splošnem ta element lahko opredelimo kot nagnjenje k mišljenju in delovanju, kot da imamo vpliv na življenjske dogodke (Hammoud idr., 2019). Posamezniki z visoko izraženo stopnjo nadzora izidov ne pripisujejo zgolj sreči ter pri upravljanju okolice v ospredje postavljajo predvsem svoj trud (Ucan, 2018 po Haluk in Sivrikaya, 2018). Težave pri kontroli nad življenjskimi dogodki so udeleženci navajali predvsem pri izzivih usklajevanja zasebnega in profesionalnega življenja. Zaradi nesigurnosti za zaposlitev, postavljanja časovnih rokov, pretiranega entuziazma, občutka pripadnosti in osebnih interesov, ki so podobni tistim od organizacije, je med udeleženci zaznati, da imajo velikokrat nizek občutek nadzora nad življenjskimi

situacijami. To se tudi pomembno sklada z bolj razpršenimi rezultati vprašalnika pri komponenti nadzora. Glede na rezultate lahko trdimo, da imajo mladinski delavci na delovnem mestu visoko izraženo angažiranost in izzvanost, manj visok pa je njihov občutek nadzora. Lahko rečemo, da so v celostnem pogledu mladinski delavci osebnostno čvrsti. Rezultati se podpirajo s teorijo, da na raven osebnostne čvrstosti (predvsem raven izzvanosti in angažiranosti) vpliva tudi podpora nadrejenih na delovnem mestu (Kobasa in Puccetti, 1983). Udeleženci so večkratno izpostavljali pomen odnosov na delovnem mestu, ki naj bi bili podporni, razumevajoči, bližnji, mrežno nastavljeni. Odnosi so glede na kodiranje ena od specifik v mladinskem sektorju in hkrati predstavljajo varovalni dejavnik pri izzivih. Preko reševanja konfliktov in komuniciranja zaznane stresne situacije zaznavajo kot manj stresne. Prav tako so uporabljene strategije za uravnavanje stresa osebne odločitve (postavljanje mej). To potrjuje, da imajo mladinski delavci na delovnem mestu dobre pogoje za urjenje osebne čvrstosti, saj raziskovalci osebnostno čvrstost povezujejo z višjo ravno samoobvladovanja, predanostjo delu, spretnostnim reševanjem problemov in dobrimi odnosi s sodelavci. Ključnega pomena za osebnostno čvrstost je ujemanje posameznika z delovnim mestom (Eroz in Onat, 2018). Udeleženci opozarjajo, da so njihovi interesi zelo povezani z interesi organizacije, kar lahko v preveliki meri predstavlja že izziv. Pomembno je tudi poudariti, da glede na želeni profil delavca pri zaposlovanju lahko sklepamo, da so organizacije nagnjene k bolj osebnostno čvrstim posameznikom že v začetku, saj jih veliko že ima vrsto izkušenj pri mladinskem delu, preden se zaposlijo.

Dobljeni podatki med udeleženci fokusne skupine nam dobro opisujejo sovpadanje zaposlitev v mladinskem sektorju z značilnostmi prekarnosti zaposlitve, opisanimi v teoriji. Mladinsko delo in financiranje sta vezana na razpise (Leskošek in Hrženjak, 2002), kar pomeni, da je dolžina zaposlitve vedno določena. Prekarna vrsta zaposlitve naj bi vplivala na osebno blaginjo ter osebne odnose (Anderson, 2010 po Campbell in Price, 2016). Glede na podane odgovore in sovpadanje le-teh z literaturo lahko sklepamo, da udeleženci spadajo med dolgotrajno prekarno zaposlene ljudi (Clarke idr., 2007), saj cenijo možnost fleksibilnosti in svobode, ki jim jo omogoča delo, njihove prostočasne aktivnosti pa se ujemajo z vrsto zaposlitve. Prav tako menijo, da jim zaposlitev nudi blagostanje. Kako prekarna vrsta zaposlitve vpliva na načrtovanje posameznikovega življenja, lahko povzamemo predvsem s tem, da imajo mladinski delavci določen življenjski stil, ki se sklada s prekarno vrsto zaposlitve. Večji stres jim v načrtovanju predstavlja predvsem čas, ko se jim pogodba izteka. To se sklada tudi s teorijo, da posameznikom negotovost zaposlitve predstavlja večjo obremenitev (Lewchuk idr., 2003). Pomembno je poudariti tudi omenjene osebne interese, saj menijo, da je mladinsko delo zanje poslanstvo, in zato v težji meri ločijo zasebno in poklicno življenje, prav tako so njihovi interesi poenoteni z interesi organizacije, mladinsko delo dojemajo kot stil življenja. Iz tega lahko sklepamo, da se njihovo osebno življenje povezuje s tem, kaj počnejo v službi. Prav zato tudi starosti pri delu ne dajejo velikega pomena, ker menijo, da tudi delo lahko prilagajajo svojim

izkušnjam in osebnemu razvoju. To se povezuje tudi s tem, kako mladinski delavci dojemajo kvaliteto življenja, saj jim delo predstavlja izpopolnjenost in kreira njihov miselni pogled na svet. Izziv prekarne delo je glede na teorijo tudi ta, da je prisoten stalen pritisk zaradi dosegljivosti za delo, da je kontrola nad delovnim časom manjša (Pedersen, Hansen in Mahler, 2003 po Clarke idr., 2007). Glede na prej navedeno odgovori udeležencev sovpadajo z raziskavami, da v kolikor se posamezniki sami odločijo za prekarno vrsto zaposlitve, ima le-ta lahko pozitiven vpliv na posameznikovo zdravje (Bardasi in Francesconi, 2004). Spet se lahko navežemo na višjo osebnostno čvrstost mladinskih delavcev, saj jim izzivi zaposlitve predstavljajo nekaj pozitivnega in jih dojemajo kot izpopolnitev lastnega življenjskega cilja ter interesov.

Povezanost zaposlitve z višjim psihološkim blagostanjem poleg zgornjega opisa lahko utemeljimo tudi z navedbami vzrokov, zakaj mladinski delavci ostajajo v mladinskem delu. Zaradi višjih vrednosti v kategorijah osebnostne čvrstosti so glede na teorijo posamezniki nagnjeni k ocenjevanju osebnih izkušenj v pozitivni smeri (Ucan, 2018 po Haluk Sivrikaya, 2018), kar sovpada s tem, da udeleženci opravljajo to delo, ker opazijo pozitivne spremembe svojega dela, dajo od sebe vse, kar lahko, ter na prihodnost svojega dela gledajo s pozitivne strani. Tudi osebni dejavniki jim omogočajo, da na svoje delo gledajo s pozitivnega vidika. Varovalni dejavniki za višanje blagostanja so po njihovem mnenju vezani predvsem na osebne dejavnike, velik pomen pri tem dajejo tudi medosebnim odnosom na delu ter učenju kot vrednoti. Po mnenju udeležencev s tem nižajo pritisk in zvišujejo mir posameznika ob izzivih, ki jih prinaša taka zaposlitev.

Mladinski delavci kvalitete za ohranjanje psihološkega blagostanja razumejo predvsem z vidika občutkov, miselnega okvirja ter dejanj, s katerimi si višajo svoje psihološko blagostanje. Zaradi lažjega razumevanja vprašani smo jih povprašali s sorodnim terminom, torej o kvaliteti življenja. Kvalitetno življenje jim predstavljajo občutki stabilnosti, lahkotnosti, izpopolnjenosti. Udeleženci izpostavljajo, da jim je ravno delo v mladinskem sektorju dalo drugačen pogled na svet ter jim je omogočilo sprejemanje okolice take, kot je. To lahko povežemo tudi z močno poenotenimi interesi organizacije z osebnimi interesi zaposlenih mladinskih delavcev. To sovpada s teorijo o eudaimonski razlagi psihološkega blagostanja, ki se nanaša na subjektivno oceno emocionalnega in kognitivnega zadovoljstva, torej sprejemanje samega sebe in okolice, avtonomnost... (Ryff, 1989 po Musek, 2010). S tem lahko zaključimo, da se mladinsko delo kot zaposlitev pomembno povezuje z osebnim razvojem posameznika ter posledično tudi z višanjem zadovoljstva z življenjem. Med osebnimi dejavniki namreč v tem kontekstu udeleženci izpostavljajo izpopolnjenost in dojetje dela kot poslanstva, kar jih navdihuje z upanjem, da delajo dobro.

Da so mladinski delavci pri svojem delu produktivni in uspešni, udeleženci pripisujejo predvsem osebnostnim lastnostim, ki so zaželeno v profilu delavca, ko se zaposluje, in lastnostim/kvalitetam, ki jih posameznik razvija skozi delo. To lahko povežemo tudi s spremembami delovnega mesta ob višji starosti, saj mladinski delavci po mnenju

udeležencev lahko vedno napredujejo in svoje izkušnje po več letih dela predajajo mlajšim. Tu lahko omenimo tudi od starosti neodvisne dejavnike, ki vplivajo na to, da so mladinski delavci dobri v tem, kar počnejo. Torej to, da za delo ohranjajo interes, da so pripravljeni vanj vlagati energijo in so v stiku sami s seboj. To potrjuje predhodne teorije, da so osebnostno bolj čvrsti tisti posamezniki, ki so bolj predani poklicu, ki imajo možnost napredovanja in tisti, ki jim delo omogoča osebnostni razvoj (Eroz in Onat, 2018). Hkrati to potrjuje teorije o kompetencah mladinskih delavcev. Mladinski delavec naj bi imel interes vzpostavljati stik z mladimi, da jih lahko podpira pri njihovem razvoju. Z napredovanjem v organizaciji in pa z izpostavljenimi pozitivnimi izkušnjami lahko povežemo to, da mladinski delavec skrbi za uresničevanja poslanstva organizacije in prispeva k dolgoročni uspešnosti (Cepin, 2012). Tu lahko izpostavimo tudi, da so udeleženci kot pomembno kvaliteto navedli pristnost. Po mnenju udeležencev zlaganost v pristopu do mladih lahko povzroči, da mlade izgubijo, s tem pa ogrozijo obstoj organizacije. Ena od ključnih nalog mladinskih delavcev je namreč v aktivnosti privabiti čim več mladih (Mladinska politika, 2019). Mladinski delavec po navajanju virov skrbi za vključevanje mladih v družbo in se vseskozi osebnostno razvija in izpopolnjuje (Cepin, 2012). V fokusni skupini udeleženci med osebnimi dejavniki večkrat navajajo, da jim to delo nudi dobre možnosti za izpopolnjevanje in osebnostni razvoj in zato v tem delu tudi ostajajo. Ravno zato lahko na podlagi rezultatov trdimo, da mladinski delavci dajejo velik poudarek na subjektivno blagostanje in svoje kvalitete za višanje le-tega.

Izzivi, ki jih udeleženci izpostavljajo pri svojem delu in jim predstavljajo največjo skrb, so vezani predvsem na mlade kot ciljno populacijo (spreminjanje njihove strukture, čedalje večja naraščajoča problematika duševnega zdravja med mladimi). To se povezuje predvsem z literaturo, v kateri je navedeno, da je odgovornost nevladnih organizacij, da se odzivajo na aktualne družbene probleme (Leskošek in Hrženjak, 2002). Med izzivi navajajo tudi svojo osebno vključenost v delo in značilnosti dela (predvsem probleme, povezane s financiranjem in zadoščanjem pogojev financiranja). Tudi v literaturi je navedeno, da je delovni proces v nevladnih organizacijah pogojen z dejavniki, med drugim tudi finančnimi. V pogodbah financerjev sta tako določena vsebina in obseg dela, ki pa se ustrezno tudi nadzirata (Leskošek in Hrženjak, 2007).

Glede na zastavljene cilje ob začetku raziskovanja področja lahko rečemo, da smo skozi raziskovanje dobili celosten pogled v izzive mladinskega dela, vsekakor pa lahko opazimo, da je osebna čvrstost ena od pomembnih komponent pri višanju psihološkega blagostanja pri delu v mladinskem sektorju. S povezovanjem navedenih pojmov smo v tej raziskavi prispevali k bolj celostnemu pogledu na mladinski sektor, psihološko blagostanje in povezavo z osebnostno čvrstostjo. To lahko utemeljimo tudi s tem, da smo v povezavo zajeli področja raziskovanja v pozitivni psihologiji, katerih kombinacije v člankih ob prebiranju literature nismo zasledili. Glede na povratno informacijo udeležencev fokusne skupine in angažiranost ter pripravljenost za sodelovanje lahko rečemo, da je mladinskemu sektorju pomembno, da se področje dela razvija, raziskuje in da lahko posamezniki

prispevajo k temu. Menimo, da bomo mladinski sektor s tem delom spodbudili k še večjemu razmišljanju o tematiki. Ker je raziskav na področju mladinskega sektorja malo, smo s tem delom prispevali k bolj znanstveni obravnavi mladinskega sektorja.

V splošnem velja, da smo na svoja zastavljena raziskovalna vprašanja preko pridobljenih rezultatov odgovorili. Presenetili so nas rezultati vprašalnika osebne čvrstosti, saj na podlagi le-teh ne moremo reči, da so rezultati kot samostojna enota uporabni za raziskavo. Lahko pa trdimo, da prispevajo del k boljšemu razumevanju in dopolnijo rezultate fokusne skupine. Pričakovali smo, da bo imela prekarost višji negativni vpliv na življenje in zadovoljstvo mladinskih delavcev. Izkazalo se je, da so to osebe, ki jim prekarna vrsta zaposlitve ugaja do te mere, da ima nanje večinoma pozitivne učinke. Na to vplivajo dobri varovalni mehanizmi, v splošnem pa dosegajo visoko stopnjo zadovoljstva z življenjem, saj jim je to način življenja in jih izpopolnjuje. Prav zato smo ob morebitnih takih rezultatih predvidevali, da bodo udeleženci mnenja, da je mladinsko delo primernejše za mlajšo populacijo. Od njih smo dobili odgovore, ki so nas presenetili. Navedli so veliko od starosti neodvisnih dejavnikov, zaradi katerih po njihovem mnenju to delo lahko opravljaš, kolikor dolgo želiš.

V splošnem smo svoje rezultate lahko dobro umestili v predhodne raziskave, a je težava ta, da predvsem na področju mladinskega dela ni veliko znanstvenih raziskav. Prav tako nismo našli raziskav, ki bi v predmet raziskovanja tako enotno zajemale vsaj nekaj vsebinskih tem, ki smo si jih zastavili mi. V svojem raziskovanju smo se v duhu pozitivne psihologije nekoliko bolj osredotočili na pozitiven vidik in v skladu s tem tudi oblikovali raziskovalna vprašanja, medtem ko je v predhodnih raziskavah moč zaslediti poudarek na nasprotni tendenci izzivov v mladinskem delu.

Naša veljavnost in natančnost pridobljenih rezultatov je odvisna predvsem od uporabljene metode in vzorca, s tem pa so povezane tudi omejitve raziskave. Uporabili smo kvalitativno metodo pridobivanja podatkov, kar pomeni, da so rezultati lahko interpretirani v subjektivni luči. Kvantitativna metoda, torej vključenost vprašalnika o osebni čvrstosti, je po našem mnenju manj veljavna prav zaradi malega vzorca udeležencev. Izbrali smo si namreč ozko populacijo za raziskovanje, kar pomeni, da je bil manjši vzorec pričakovan. Vprašalnik bi lahko namenili tudi kontrolni skupini, a je težko najti populacijo, ki bi glede na karakteristike odgovarjala naši testni skupini. Najbolj ustrezna kontrolna skupina bi bili mladinski delavci, ki so v mladinskem sektorju zaposleni za nedoločen čas, a takih vrst zaposlitev v tem sektorju ni. Morda bi bilo smiselno izvesti raziskavo, v kateri delimo skupino udeležencev na tiste, ki so dolgotrajno prekarno zaposleni, in tiste, ki so prekarno zaposleni krajši čas, vendar bi bil s tem vzorec udeležencev zopet premajhen, da bi lahko prišli do pomembnih raziskovalnih zaključkov. Prav tako lahko kot izboljšavo navedemo uporabo drugih psihodiagnostičnih sredstev, saj ima uporabljen vprašalnik veliko omejitev (med njimi je tudi ta, da norm zanj ni), hkrati pa bi bilo dobro vprašalnik osebne čvrstosti kombinirati tudi z vprašalniki osebnosti. Izziv pri raziskovanju mladinskega sektorja in s tem povezana velikost vzorca je tudi čas izvedbe ter narava mladinskega dela. Mladinski

delavci so sicer glede na izkušnjo pripravljene za sodelovanje, vendar so zaradi delovnih obveznosti, dinamike dela ter obdobja pisanja razpisov omejeni s časom, kar je tudi vplivalo na iskanje udeležencev za sodelovanje v fokusni skupini.

Glede na zastavljeno uporabno vrednost raziskave lahko rečemo, da smo prispevali k ozaveščanju nacionalnih politik o vplivu vrste zaposlitev v mladinskem delu na delavce in možnih negativnih posledicah le-te, saj bo javno dostopna magistrska naloga dostopna tudi ključnim akterjem v mladinskem sektorju, pomembna pa je tudi zato, ker predstavlja eno redkih raziskav predvsem na področju slovenskega mladinskega dela. Z uporabljenimi metodami fokusne skupine menimo, da smo prispevali k višanju zavedanja mladinskih delavcev o pomenu osebnostne čvrstosti na delovnem mestu ter s tem vplivali na njihov poudarek na osebnostno čvrstost ter subjektivno blagostanje. Glede na povratno informacijo udeležencev fokusne skupine lahko izpostavimo, da jim je osebni prispevek k raziskavi koristil pri ozaveščanju tematike. Prav tako menimo, da veliko uporabno vrednost predstavlja to, da smo izvedli študijo znotraj mladinskega sektorja, saj se znotraj te populacije o tej tematiki veliko govori, predstavlja aktualno družbeno debato, samih študij, ki bi to podkrepile, pa je malo.

## 5 SKLEPI

Namen tega magistrskega dela je bil raziskati povezave med osebnostno čvrstostjo, prekarno vrsto zaposlitve, psihološkim blagostanjem ter vse skupaj postaviti v okvirje mladinskega dela. Glede na to, da so v tem času prekarnost in njeni izzivi zelo aktualna tematika, saj je trg dela vse bolj naravnani k takim vrstam zaposlitve, smo želeli s to nalogo doprinesiti k raziskovanju tega problema. Ker smo želeli celostno obravnavati omenjeno tematiko, je bil naš cilj predvsem dobiti celosten vpogled v izzive mladinskega dela ter ugotoviti, kakšna je povezava med visoko osebnostno čvrstostjo in psihološkim blagostanjem v mladinskem sektorju. S tem smo želeli boljše razumevanje področja psihologije umestiti v mladinski sektor, na področju katerega je raziskav do sedaj zelo malo. Želeli smo tudi spodbuditi zaposlene v mladinskem delu k razmisleku o tematiki, ki je za opravljanje njihovega dela aktualna. Na podlagi obeh uporabljenih raziskovalnih metod lahko sklenemo, da so zaposleni v mladinskem sektorju visoko osebnostno čvrsti, najbolj je med njimi izražena komponenta angažiranosti. Vrsta zaposlitve, zasebno življenje posameznika in njegovo splošno zadovoljstvo so pri mladinskih delavcih področja, ki so tesno povezana. Prekarnost močno se povezuje z zasebnim življenjem mladinskega delavca. V kolikor to delo dojema kot poslanstvo in v njem izraža tudi svoje vrednote, prepričanja ter interese, sta to dve področji, ki med seboj nista ločeni, pomembno pa vplivata na to, da se oseba počuti izpopolnjeno s tem ter viša svoje psihološko blagostanje. Varovalni mehanizmi, ki višajo psihološko blagostanje mladinskih delavcev, so vezani na osebne dejavnike, dobre medosebne odnose na delovnem mestu in dejstvo, da organizacije v mladinskem sektorju stremijo k temu, da je učenje v njih vrednota. Psihološko blagostanje mladinski delavci razumejo predvsem na ravni občutkov, pozitivno usmerjenega miselnega okvirja ter aktivnosti izven delovnega časa. Mladinski delavci morajo po mnenju udeležencev glede na osebnostni profil biti dobro usklajeni s potrebami organizacije, predvsem ekstravertno usmerjeni ter pripravljeni za učenje, veliko karakteristik pa si razvijejo preko delovnih izkušenj. Med izzive in skrbi mladinskih delavcev lahko umestimo predvsem mlade kot zahtevno populacijo, s katero delajo in ji svoje aktivnosti prilagajajo, veliko osebno vključenost v delo, kar pomeni, da so mladinski delavci čustveno vpeti v delo, ter same značilnosti dela. Za nadaljnje raziskovanje tega področja je primerno, da se izvajajo raziskave s kvalitativnimi metodami zaradi majhne populacije delavcev v slovenskem mladinskem sektorju. Vsekakor bi bilo dobro zaradi naravnosti mladinskih delavcev, ki smo jo opazovali med fokusno skupino, še naprej raziskovati področje pozitivne psihologije v mladinskem delu. Med aktualne teme spadajo predvsem zavzetost za delo, smisel, čustvena inteligentnost, upanje, organizacijska klima v organizacijah mladinskega sektorja.



## 6 LITERATURA

- Adler, A. in Seligman, M. E. (2016). Using wellbeing for public policy: Theory, measurement, and recommendations. *International journal of wellbeing*, 6(1).
- Banks, S. (2010). *Ethical issues in youth work*. Psychology Press.
- Bardasi, E. in Francesconi, M. (2004). The impact of atypical employment on individual wellbeing: evidence from a panel of British workers. *Social science & medicine*, 58(9), 1671-1688.
- Bartone, P. T., Valdes, J. J. in Sandvik, A. (2015). Psychological hardiness predicts cardiovascular health. *Psychology, health & medicine*, 21(6), 743-749.
- Bejek, M. Idr. (2010). *Nevladne organizacijekot prostor učenja: zbornik vsebin, programov in metod*. Ljubljana: Zveza tabornikov Slovenije.
- Benach, J., Muntaner, C., Solar, O., Santana, V. in Quinlan, M. (2013). *Employment, work and health inequalities: A global perspective*. Geneva: WHO.
- Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G. in Muntaner, C. (2014). Precarious employment: Understanding an emerging social determinant of health. *Annual Review of Public Health*, 35, 229-253.
- Borden, L. M., Schlomer, G. L. in Wiggs, C. B. (2011). The evolving role of youth workers. *Journal of Youth Development*, 6(3), 124-136.
- Brinkmann, U., Dörre, K., Röbenack, S., Kraemer, K. in Speidel, F. (2016). *Prekäre Arbeit: Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und Subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Bryson, A., Clark, A. E., Freeman, R. B. in Green, C. P. (2016). Share capitalism and worker wellbeing. *Labour economics*, 42, 151-158.
- Campbell, I. in Price, R. (2016). Precarious work and precarious workers: Towards an improved conceptualisation. *The Economic and Labour Relations Review*, 27(3), 314-332.
- Cepin, M. Idr. (2012). *Usposabljanje mladinskih voditeljev in mladinskih delavcev*. Ljubljana: Založba Salve.
- Cepin, M., Kronegger, S., Muršec, S., Oblak, A. in Milenković Kikelj, N. (2014). *Priročnik za trenerje v mladinskem delu – 2. prenovljena izdaja*. Ljubljana: Mladinski svet Slovenije.
- Coussée, F. in Williamson, H. (2011). Youth worker, probably the most difficult job in the world. *Children Australia*, 36(4), 224-228.

Clarke, M., Lewchuk, W., de Wolff, A. in King, A. (2007). 'This just isn't sustainable': Precarious employment, stress and workers' health. *International Journal of Law and Psychiatry*, 30(4-5), 311-326.

Crowley, B. J., Hayslip, B. in Hobdy, J. (2003). Psychological hardiness and adjustment to life events in adulthood. *Journal of adult development*, 10(4), 237-248.

Dragar, M. in Matković, S. (2007). *Neformalno učenje v kontekstu mladinskega dela*. Ljubljana: Movit NA Mladina.

The British Psychological Society. Division of Occupational Psychology. (b.d.). Working Group on Health and Well-being in the workplace. *White paper - Psychological well-being at work*.

Eroz, S. S. in Onat, E. (2018). Psychological hardiness: A survey in hospitality management. *Research Journal of Business and Management*, 5(1), 81-89.

European Agency for Safety and Health at Work. (2013). *Well-being at work: creating a positive work environment*. Literature Review.

Grum, D. K., Musek, J., Polič, M. in Avsec, A. (2009). *Perspektive motivacije*. Znanstvena založba Filozofske fakultete.

Hammoud, M. S., Bakkar, B., Abu-Hilal, M. M., Saif, Y. in Al Rujaiibi, M. (2019). Relationship between psychological hardiness and career decision-making self-efficacy among eleventh grade students in Sultanate of Oman. *International Journal of Psychology and Counselling*, 11 (2).

Khaledian, M., Hasanvand, B. in Pour, S. H. (2013). The relationship of psychological hardiness with work holism. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 5, 1-9.

Klemenčič, S. in Hlebec, V. (2007). *Fokusne skupine kot metoda presojanja in razvijanja kakovosti izobraževanja*. Univerza v Mariboru, Fakulteta za organizacijske vede.

Kobal Grum, D. in Musek, J. (2009). *Perspektive motivacije*. Ljubljana: Filozofska fakulteta Univerze v Ljubljani.

Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality, and health: an inquiry into hardiness. *Journal of personality and social psychology*, 37(1), 1.

Kobasa, S. C., Maddi, S. R. in Kahn, S. (1982). Hardiness and health: a prospective study. *Journal of personality and social psychology*, 42(1), 168.

Kobasa, S. C. in Puccetti, M. C. (1983). Personality and social resources in stress resistance. *Journal of personality and social psychology*, 45(4), 839.

Kompare, A., Stratišar, M., Vec, T., Dogša, I., Jaušovec, N., in Curk, J. (2002). *Psihologija: spoznanja in dileme*. Ljubljana: DZS.

Lawton, M. P. (1983). The varieties of wellbeing. *Experimental aging research*, 9(2), 65-72.

Lamovec, T. (1994). *Psihodiagnostika osebnosti I*. Filozofska fakulteta, Oddelek za psihologijo.

Leskošek, V. in Hrženjak, M. (2002). *Spremenjene vloge nevladnih organizacij*. Ljubljana: Mirovni inštitut, Inštitut za sodobne družbene in politične študije.

Lewchuk, W., De Wolff, A., King, A. in Polanyi, M. (2003). From job strain to employment strain: Health effects of precarious employment. *Just Labour*.

Lewchuk, W. (2017). Precarious jobs: Where are they, and how do they affect wellbeing?. *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 402-419.

Markežič, M., Pakiž, A., Grimšič, R. in Hodošček, K. (2014). *Obrazi prekarne dela: prekarno delo in druge oblike dela, ki se opravljajo izven sklenjene pogodbe o zaposlitvi: (informacijska zloženka za prekarne delavce)*. Gibanje za dostojno delo in socialno družbo.

Miles, L. (2013). The capabilities approach and worker wellbeing. *The Journal of Development Studies*, 50(8), 1043-1054.

Mrak Merhar, I., Beočanin, T., Pucelj Lukan, P., Bačar, F., Fartek, B. in Tratnik, V. (2014). *Priročnik za menedžerje v mladinskih organizacijah – 2. prenovljena izdaja*. Ljubljana: Mladinski svet Slovenije.

Musek, J. (1997). *Znanstvena podoba osebnosti*. Ljubljana: Educy.

Musek, J., Grum, D. K. in Polič, M. (2005). *Psihološke in kognitivne študije osebnosti*. Ljubljana: Znanstveni inštitut Filozofske fakultete.

Musek, J. (2005). *Psihološke dimenzije osebnosti*. Ljubljana: Filozofska fakulteta, Oddelek za psihologijo.

Musek, J. (2008). Dimenzije psihičnega blagostanja. *Anthropos*, (1-2) (209-210), str. 139-160.

Musek, J. (2010). *Psihologija življenja*. Inštitut za psihologijo osebnosti.

Sandvik, A. M., Bartone, P. T., Hystad, S. W., Phillips, T. M., Thayer, J. F. in Johnsen, B. H. (2013). Psychological hardiness predicts neuroimmunological responses to stress. *Psychology, health & medicine*, 18(6), 705-713.

Sirviö, A., Ek, E., Jokelainen, J., Koironen, M., Järvikoski, T. in Taanila, A. (2012). Precariousness and discontinuous work history in association with health. *Scandinavian journal of public health*, 40(4), 360-367.

Sivrikaya, M. H. (2018). The Role of Psychological Hardiness on Performance of Scissors Kick. *Journal of Education and Training Studies*, 6(n12a), 70-74.

Steptoe, A., Deaton, A. in Stone, A. A. (2014). Subjective wellbeing, health, and ageing. *The Lancet*, 385(9968), 640-648.

Urad republike slovenije za mladino. Mladinska politika. Pridobljeno maja 2019 s [http://www.ursm.gov.si/si/delovna\\_podrocja/mladinska\\_politika/](http://www.ursm.gov.si/si/delovna_podrocja/mladinska_politika/).

Wuytens, C. in De Groof, S. (2019). Regulating worker-customer relations to improve workers' wellbeing. *European Labour Law Journal*.

Zaitseva, M. A., Kiseleva, T. G. i Talanov, S. L. (2018). Professional skills of future youth workers: Standards compliance vs. Employer's expectations. *18th PCSF 2018 Professional Culture of the Specialist of the Future, Future Academy*.

Zakon o javnem interesu v mladinskem sektorju. Uradni list RS, št. 42/2010. Pridobljeno julija 2019 s <http://www.uradni-list.si/1/content?id=9795>

UNIVERZA NA PRIMORSKEM  
UNIVERSITÀ DEL LITORALE / UNIVERSITY OF PRIMORSKA

FAKULTETA ZA MATEMATIKO, NARAVOSLOVJE IN INFORMACIJSKE TEHNOLOGIJE  
FACOLTÀ DI SCIENZE MATEMATICHE NATURALI E TECNOLOGIE INFORMATICHE  
FACULTY OF MATHEMATICS, NATURAL SCIENCES AND INFORMATION TECHNOLOGIES

Glagoljaška 8, SI - 6000 Koper  
Tel.: (+386 5) 611 75 70  
Fax: (+386 5) 611 75 71  
[www.famnit.upr.si](http://www.famnit.upr.si)  
[info@famnit.upr.si](mailto:info@famnit.upr.si)



UNIVERZA NA PRIMORSKEM  
UNIVERSITÀ DEL LITORALE  
UNIVERSITY OF PRIMORSKA

Titov trg 4, SI – 6000 Koper  
Tel.: + 386 5 611 75 00  
Fax.: + 386 5 611 75 30  
E-mail: [info@upr.si](mailto:info@upr.si)  
<http://www.upr.si>

## IZJAVA O AVTORSTVU MAGISTRSKEGA DELA

Spodaj podpisana Natalija Žlavs, z vpisno številko 89162030, vpisana v študijski program Uporabna psihologija, 2. stopnja, sem avtorica magistrskega dela z naslovom:

*Osebnostna čvrstost mladinskih delavcev kot varovalni dejavnik psihološkega blagostanja v povezavi s prekarno vrsto zaposlitve.*

S svojim podpisom zagotavljam, da je predloženo magistrsko delo izključno rezultat mojega lastnega dela. Prav tako se zavedam, da je predstavljanje tujih del kot mojih lastnih kaznivo po zakonu.

Soglašam z objavo elektronske verzije magistrskega dela v zbirki »Dela FAMNIT« ter zagotavljam, da je elektronska oblika magistrskega dela identična tiskani.

Natalija Žlavs