

SUBKULTURE

prispevki za kritiko in analizo družbenih gibanj

XV.

f r o n T i e r
TEORIJA

MLADINSKO DELO

Uredil dr. Andrej Naterer

KULTURNICENTER
Maribor

KULTURNI CENTER MARIBOR, 2015

Frontier 091

Zbornik SUBKULTURE: prispevki za kritiko in analizo družbenih gibanj, XV. št.

Tematska izdaja: Mladinsko delo

© Kulturni center, zavod za umetniško produkcijo in založništvo, Maribor, 2015

Vse pravice pridržane. Nobenega dela te knjige ni dovoljeno ponatisniti, reproducirati ali posredovati s kakršnimikoli sredstvi, elektronskimi, mehanskimi, s fotokopiranjem, zvokovnim snemanjem ali kako drugače, brez poprejšnjega pisnega dovoljenja založbe Kulturni center Maribor.

Uredil: dr. Andrej Naterer

Odgovorni urednik zbirke: Peter Dobaj

Lektura: Mojca Marič

Recenzenta: doc. dr. Marina Tavčar Krajnc, doc. dr. Smiljana Gartner

Oblikovanje ovitka: Zlatko Kuret

Oblikovanje in prelom: Peter Dobaj

Izdal: Kulturni center Maribor,
zavod za umetniško produkcijo in založništvo,
<http://www.ljudmila.org/subkulturni-azil>
frontierbook@gmail.com

Za založbo: Branko Hedl

Tisk: Ale d.o.o., Postojna

Naklada: 500 izvodov

Izid knjige je podprla Javna agencija za knjigo Republike Slovenije

CIP - Kataložni zapis o publikaciji
Univerzitetna knjižnica Maribor

316.346.32-053.6(497.4)

MLADINSKO delo / uredil Andrej Naterer. - Maribor : Kulturni center, 2015. - (Frontier ; 091) (Subkulture : prispevki za kritiko in analizo družbenih gibanj ; št. 15)

500 izv.

ISBN 978-961-6620-72-7

1. Naterer, Andrej

COBISS.SI-ID 84517889

Kazalo

Andrej Naterer

Uvod

stran 7

Urška Mikolič

Zgodovina mladinskega dela v različnih evropskih državah in različni tipi sistemov blaginje

stran 10

Dominika Podvratnik

Etičnost, morala in mladinsko delo

stran 42

Tjaša Srnko

Pomen odnosov v mladinskem delu

stran 64

Tina Cupar

Mladinsko delo kot dejavnik zaposljivosti mladih

stran 86

Tjaša Lajmsner

Prostovoljno delo mladih v Svetovalnem centru za otroke, mladostnike in starše Maribor: primer dobre prakse

stran 110

Urška Breznik

Neoliberalna ideologija v mladinskem delu in razmislek o njegovi radikalizaciji

stran 124

Uvod

»Ne moremo zmeraj zgraditi prihodnosti za naše mlade,
lahko pa vedno zgradimo naše mlade za prihodnost.«

Franklin D. Roosevelt

Pričujoča tematska številka Subkultur 2015 se osredotoča na polje mladinskega dela. Zbornik ponuja izbor prispevkov avtoric, ki bodisi delujejo na področju mladinskega dela bodisi je to področje del njihovega znanstvenoraziskovalnega dela. Urška Mikolič v poglavju z naslovom *Zgodovina mladinskega dela v različnih evropskih državah in različni tipi sistemov blaginje* ponuja predstavitev zgodovine mladinskega dela v evropski regiji predvsem v povezavi z njegovimi distinktivnimi tipi sistema državne blaginje in posledični vlogi, ki jo mladinsko delo opravlja v specifičnem socialno-kulturnem in nacionalno-političnem okolju. V skladu s tem avtorica obravnava tudi podobnosti in razlike v motivih za ustanavljanja mladinskega dela v različnih okoljih ter vpliv države, cerkve in drugih dejavnikov na oblikovanje mladinskega dela. Dominika Podvratnik se v svojem poglavju, ki nosi naslov *Etičnost, morala in mladinsko delo*, osredotoča na poseben odnos med mladinskim delavcem in mladostnikom, katerega temelj je etičnost. Poglavje predstavlja razpravo o povezavi med etiko in mladinskim delom, vključuje pregled različnih percepcij mladinskega dela, obravnava pa tudi osnovno terminologijo, vezano na etiko v polju mladinskega dela. V sklepnem delu avtorica obravnava ključne težave, s katerimi se pri svojem delu srečujejo mladinski delavci, kot so na primer postavljanje meja, dvojnost odnosa, zaupnost in podobno, in skuša na ta način začrtati meje med teoretičnimi in aplikativnimi aspekti povezave med etiko in mladinskim delom. Tjaša Srnko v poglavju z naslovom *Pomen odnosov v mladinskem delu* iz zbranih pogledov različnih avtorjev in lastnih izkušenj oblikuje serijo nasvetov za oblikovanje odnosov, ki so temelj mladinskega dela. Avtorica se ukvarja z vprašanji, kot so, kako vzpostaviti odnose z mladimi, kako vzpostaviti komunikacijo in kako odnos ohranjati, kot ključnega pa v tem odnosu izpostavlja koncept zaupanja, ki se vzpostavi predvsem s pomočjo dvosmernega, spoštljivega in pristnega

transferja med mladinskim delavcem in mladimi. Tina Cupar se v poglavju z naslovom *Mladinsko delo kot dejavnik zaposljivosti mladih* osredotoča na mlade iskalce zaposlitve in na njihove metode zagotavljanja lastne zaposljivosti. V tem procesu se kot pomemben mehanizem kaže tudi mladinska politika, predvsem aktivno vključevanje mladih v mladinsko delo. Avtorica v svojem prispevku preučuje potencialne učinke vključevanja v oblike mladinskega dela z namenom dviga zaposljivosti mladih in se osredotoča predvsem na kompetentnost mladih, aktivno participacijo in sposobnosti mreženja. Avtoričini rezultati potrjujejo pozitiven prispevek mladinskega dela k zaposljivosti na številnih področjih, povečuje pa se tudi kompetentnost mladih, in sicer na področjih, ki so najrelevantnejša za delodajalce, sočasno s tem pa se spodbuja aktivna participacija.

Tjaša Lajmsner s svojim prispevkom, ki nosi naslov *Prostovoljno delo mladih svetovalcev v Centru za otroke, mladostnike in starše Maribor*, ponuja analizo primera dobre prakse na področju mladinskega dela. Po njenih ugotovitvah je prostovoljstvo izkušnja, ki mladim veliko doprinese, hkrati pa ima velik pomen tudi za lokalno skupnost. Prostovoljno delo v Svetovalnem centru za otroke, mladostnike in starše Maribor se nanaša predvsem na pomoč otrokom in mladostnikom. Avtoričini analiza in evalvacija dela v Svetovalnem centru v šolskem letu 2014/2015 kaže, da je izvajanje prostovoljnega dela v tej instituciji zgledno in po uvedbi novosti in sprememb ter nadgradnji prostovoljstva v letu 2014/2015 še učinkovitejše in uspešnejše. Urška Breznik v sklepnem poglavju, ki nosi naslov *Neoliberalna ideologija v mladinskem delu in razmislek o njegovi radikalizaciji*, analizira koncept neoliberalizma v polju mladinskega dela. Avtorica v svojem prispevku skuša pojasniti, zakaj je mladinsko delo v veliki meri postalo orodje družbe znanja in zakaj zaradi tega ne prispeva k trajnostni dobrobiti mladih in družbe ter kako to prispeva k radikalizaciji mladinskega dela.

Urška Mikolič

Zgodovina mladinskega dela v različnih evropskih državah in različni tipi sistemov blaginje

POVZETEK

Glavni namen pričujočega poglavja je predstaviti zgodovino mladinskega dela v različnih evropskih državah z različnimi tipi sistema blaginje. Različni sistemi blaginje pripisujejo mladinskemu delu različne vloge znotraj posameznih držav. Prispevek obravnava nejasnost same opredelitve in definicije mladinskega dela, saj ima vsaka organizacija svojo obliko in razumevanje mladinskega dela ter svoja načela, ki jim daje različne poudarke. Prispevek se osredotoča tudi na podobnosti in razlike ustanavljanja mladinskega dela v različnih državah ter na vpliv države, cerkve in vojn na oblikovanje in rekonstrukcijo mladinskega dela, kot ga poznamo danes.

Ključne besede: zgodovina, mladinsko delo, sistemi blaginje, Velika Britanija, Belgija, Nemčija, Finska, Irska, Malta, Poljska, Slovenija

ABSTRACT

The main purpose of the present chapter is to present the history of youth work in different European countries, which have a different type of welfare system, which placed the role of youth work differently in each country. The article deals with ambiguity very definition and definitions of youth work, because each has its own form of organization and understanding of youth work and its principles on which more emphasis is agreed by each youth organization. And also it focuses on the similarities and differences of establishment of youth work in various countries, and the effects of the state of the church and the wars in the design and reconstruction of youth work as we know it today.

Keywords: history, youth work, welfare systems, UK, Belgium, Germany, Finland, Ireland, Malta, Poland, Slovenia

1 UVOD

Ena izmed pomembnejših značilnosti mladinskega dela je, da mladi sami, preko svojih lastnih izkušenj in spoznanj, prispevajo svoj delež k razvoju širše družbe. To je značilnost, ki dela mladinsko delo unikatno in izjemno. Kot pravi Cepin (2015), bi lahko mladinsko delo opredelili kot še enega izmed dejavnikov socializacije mladine. Mladinsko delo za razliko od družine in formalnega šolanja poteka v vrstniških skupinah, v katerih pa mladi pridobijo drugačne izkušnje in kompetence kot v šoli ali doma. Kljub temu pa so, kot piše Ferjančič (2011), mladi danes v položaju, ki od njih zahteva, da se vse bolj vključujejo v družbo, da so v njej dejavni in prispevajo k njeni dobrobiti, poleg tega pa bi naj bili še samostojni, odgovorni, izobraženi in vzorni državljani. Vse te zahteve imajo v praksi na mlade obraten učinek, namreč mladi se vedno bolj umikajo iz javne sfere družbe v zasebno sfero, mladinsko delo pa je tisto, ki nudi varen prostor izražanja, delovanja in učenja mladih, preko katerega mladi pridobivajo tudi nova znanja in veščine. Mladinsko delo spremlja nejasna opredelitev, saj po eni strani mladinsko delo deluje prostovoljno, po drugi strani pa se od mladostnikov zahtevata uspodobljenost in profesionalnost. Ta razdvojenost dela mladinsko delo šibko. Mladinsko delo, ki ga uporabljamo v pogovornem jeziku, je v Sloveniji še dokaj svež pojem, zato ima tudi več različnih pomenov (Ferjančič, 2011).

Namen pričujočega poglavja je poskusiti v prvem delu čim boljše predstaviti mladinsko delo in prikazati različnost definicij glede na organizacije in društva. Osredotočili smo se tudi na načela mladinskega dela, ki se nam zdijo za pričujoče delo zelo pomembna, saj nam povedo, na kaj in koga se usmerjajo mladinski delavci, na kaj so pozorni, kako pristopajo k delu in kaj jim je pri delu pomembno. Nadalje bomo predstavili vlogo mladostnika v državi blaginje in kdo poleg njegove primarne družine še skrbi zanj in ga vodi na poti do odraslosti. Skupaj s tem pa bomo postavili položaj mladinskega dela v kontekst širše družbe in ugotavljali, kje se giblje mladinsko delo, kakšna je njegova naloga, kako vpliva na ostale družbene sfere in nenazadnje, kako vplivajo družbene sfere na samo mladinsko delo. Ker ima mladinsko delo v vsaki državi različno vlogo in funkcije, bomo predstavili še različne sisteme blaginje, katere opredeljujemo kot povzročitelje različnega položaja mladinskega dela in kateri so se razvili tekom zgodovine in tradicije različnih evropskih državah. Vsak tip

sistema blaginje, ki ga bomo predstavili, je vzpostavljen v posamezni državi, zato bomo predstavili zgodovino teh držav na področju mladinskega dela.

Cilji pričujočega poglavja so prikazati skupne značilnosti in razlike mladinskega dela v različnih državah, denimo, začetke mladinskega dela, kakšna je bila vloga države pa tudi cerkve v razmerju do mladinskega dela, kako je potekalo mladinsko delo na samem začetku, kakšne oblike skupin so se oblikovale in tudi kako so vojne vplivale na sam potek mladinskega dela v različnih državah. Menimo, da je poznavanje zgodovine mladinskega dela izjemno pomembno za sedanje mladinsko delo, saj ima vsaka država svojo tradicijo, običaje, kulturo in vsi ti dejavniki so in še vedno pomembno vplivajo na razvoj mladinskega dela, kakršnega poznamo danes. Le če poznamo zgodovino mladinskega dela, ga lahko spreminjamo, poznamo prave vzroke za določeno delovanje in ga krepimo tam, kjer je to potrebno.

2 DEFINICIJA MLADINSKEGA DELA

Začetek poglavja namenjamo opredelitvi mladinskega dela, ki ga bomo poskušali predstaviti čim bolje, saj ne obstaja zgolj ena sama definicija mladinskega dela (Coussee idr., 2009; Bohn, 2007; Cepin, 2009), temveč jih obstaja več, razlikujočih se me seboj. Še več, definicije mladinskega dela se razlikujejo tudi glede na posamezne evropske države (Bohn, 2007; Cepin, 2009; Murn, 2010). Termin »mladinsko delo« se prvič pojavi ob raziskovanju mladinskega delikventnega vedenja v 20. letih prejšnjega stoletja (Cepin, 2009), njegov pomen pa se je do danes že zelo spremenil. V vsaki državi ima mladinsko delo svojo konotacijo, zaradi katere zajema veliko različnih praks. Ker ne obstaja univerzalna opredelitev mladinskega dela, imajo mladinske organizacije določeno svobodo delovanja in prakticiranja svojih projektov (Coussee idr., 2009). Vzroki za raznolikost v opredelitvi mladinskega dela, posebej kadar govorimo o raznolikostih v različnih državah, se najpogosteje skrivajo v unikatni zgodovini vsake države, njene tradicije in pravne ter zakonske ureditve (Bohn, 2007: 21–23).

Vsako mladinsko delo ima svoje specifične in posebnosti, pa tudi namen in posledice so različni in unikatni, saj vsaka organizacija, ki se ukvarja z mladinskim delom, daje določene poudarke na le nekatere aspekte mladinskega dela, druge organizacije pa na čisto druga področja (Beočanin, 2011: 51–53). Ne glede na različne opredelitve mladinskega dela med organizacijami in država-

mi pa ima mladinsko delo nekaj komponent, za uresničitev katerih se zavzema večina mladinskih organizacij. Med te komponente spada težnja po tem, da si mladi, ki so vključeni v mladinsko delo, pridobijo čim več izkušenj, ki jim bodo koristile v nadaljnjem življenju in na poti do odraslosti. Veliko je prizadevanje za vključevanje mladih v širšo družbo, saj so mladi pomemben del družbe. Mladinsko delo naj ponuja določeno mero izobraževanja, saj namreč spada v polje neformalnega izobraževanja, spodbuja naj kritičnost med mladimi, njihov osebnostni razvoj, ustvarjalnost, predvsem pa naj sledi potrebam mladih, saj je mladinsko delo namenjeno mladim, s čimer se strinjajo tudi Bohn (2007); 3 Core Principles (2011); Čampa (2014) in Beočanin (2011).

Za boljšo predstavo bomo navedli nekaj primerov definicij mladinskega dela, pri katerih lahko vidimo, da imajo vsi skupno osnovo, vendar se razlikujejo v določenih aspektih. Beočanin (2011: 56) navaja, da Svet Evrope¹ opredeljuje mladinsko delo kot „*zavestno (načrtno) izobraževalno delo z mladimi, ki ima značilnosti prostovoljnih aktivnosti, s ciljem aktivnega državljanstva mladih, in ki promovira vključevanje mladih v družbo.*“ Po drugi strani raziskovalci, ki so sodelovali v raziskavi *The social-economic scope of youth work in Europe* menijo, da je „*glavno vodilo mladinskega dela priložnost, preko katere mladi sami odkrivajo svoje sposobnosti, pridobijo različne kompetence in odkrivajo tisto, kar si želijo.*“ Avtorji raziskave ugotavljajo še, da je mladinsko delo sinonim za aktivno preživljanje prostega časa mladih in je predvsem namenjeno mladim. Tudi slovenski avtorici, ki se ukvarjata s področjem mladinskega dela (Kuhar in Leskovšek, 2008), govorita o tem, da je mladinsko delo ukvarjanje mladih z mladimi, ki poteka prostovoljno, vendar ne vključuje le prostočasnih interesnih aktivnosti, pač pa zajema tudi določeno mero izobraževanja, učenja in razvijanja lastnih kompetenc, spodbuja pa tudi druženje med mladimi. Mladinsko delo je lahko zato v nekaterih pogledih kot dodana vrednost javnemu izobraževanju. Organizirano mladinsko delo po navadi poteka v mladinskih organizacijah, uspešnost slednjih pa je v veliki meri odvisna od primernega usposabljanja in treningov mladinskih delavcev, pa tudi od angažiranja in finančnih prispevkov vlade vsake države.

1 Svet Evrope vključuje 47 držav članic, njihov cilj pa je spodbujanje skupnega demokratičnega in pravnega prostora, ki deluje na osnovi Evropske konvencije o človekovih pravicah in drugih referenčnih besedilih o zaščiti posameznika. Glavni cilj je razviti skupno evropsko politiko, ki bo pospeševala sodelovanje mladih in njigovo odgovorno državljanstvo ter jim ponujala boljše možnosti izobraževanja in zaposlovanja.

Povedali smo, da ima vsako mladinsko delo svoje lastnosti, specifične in poudarke. Različne definicije mladinskega dela imajo tudi nekaj skupnih lastnosti, ki vodijo večino mladinskih organizacij:

- *učna izkušnja*: vsak mladostnik, ki deluje v kakršni koli obliki mladinskega dela, iz njega odnese osebno izkušnjo, se nauči česa novega, pridobi določene spretnosti in tudi drugim predaja svoje znanje. Mladinsko delo predstavlja določeno mero izobraževanja, ki nadomesti ali izpopolnjuje formalno izobraževanje.
- *Načrtovanje*: za izvajanje mladinskega dela je potreben načrt, ki se lahko prilagaja glede na rezultate in učinke.
- *Aktivna udeležba*: mladinsko delo teži k temu, da čim več mladih uspešno vključi v družbeno delovanje; da spodbudi mlade k razmišljanju in kritičnosti do družbe ter k odkrivanju nepravilnosti v delovanju družbe; da mladi prispevajo k pozitivnim spremembam družbe in njenemu razvoju, saj smo mladi del družbe, v kateri živimo. Pomembno pa je tudi to, da je sodelovanje v mladinskem delu prostovoljno in ne omejuje mladostnikovih formalnih obveznosti, kot pravijo Beočanin (2011); Kuhar in Leskovšek (2008).

3 NAČELA MLADINSKEGA DELA

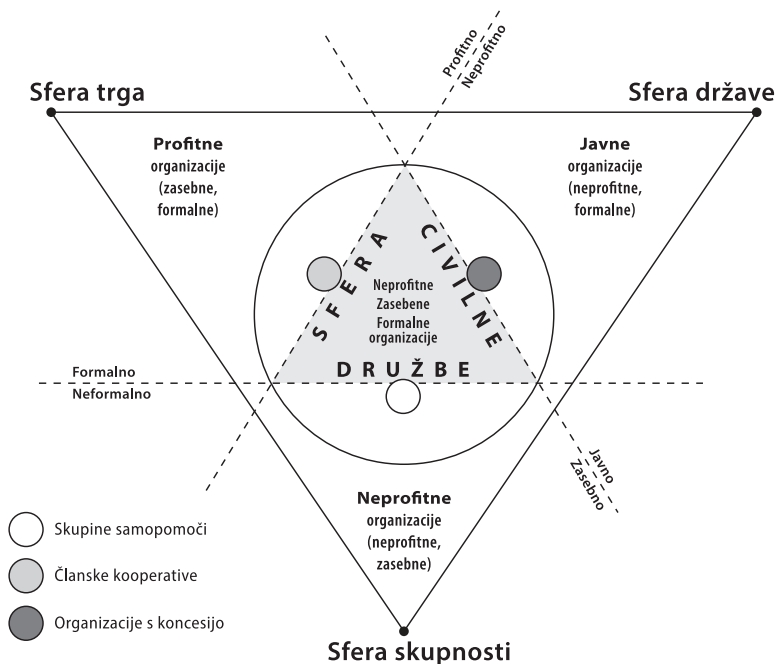
Vsaka mladinska organizacija, ki se ukvarja z mladinskim delom, poudarja različna načela mladinskega dela, ki so za določeno organizacijo bolj in manj pomembna. Med mnogimi možnimi načeli bomo izpostavili najpogostejša pojavljajoča se in tista, ki naj bi se vzpostavljala v vsaki organizaciji, ki se ukvarja z mladinskim delom.

Sam termin „mladinsko delo“ nakazuje, da je *fokus na mladih*, kar pomeni, da je mladinsko delo omejeno ali določeno s starostjo, ki je različna v vsaki državi. Ker je v skoraj vseh demokratičnih državah javno šolstvo do neke mere obvezno, spada mladinsko delo v *prostovoljno dejavnost*, ki poteka v prostem času mladih, kar pomeni, da se lahko mladi vključijo v mladinsko delo kadarkoli in iz njega tudi kadarkoli izstopijo, v kolikor jih ovira pri obveznem šolanju ali preprosto ne želijo biti več del mladinske organizacije. Ker organizirano mladinsko delo najpogosteje poteka v neki mladinski organizaciji, je tretje pomembno načelo *pripadnost organizaciji*, v kateri se mladi srečujejo, se družijo in skupaj ustvarjajo. Pripadnost organizaciji, v kateri deluje mladostnik,

mu omogoča občutek, da ga nekdo zastopa, mu svetuje, stoji za njim, nadzira njegovo delo in kar je najpomembneje, da v tem delu ni sam. Če želi biti mladinska organizacija dobra in želi privabiti čim več prostovoljcev, mora z njimi znati vzpostaviti dober, prijateljski, neformalen in *zaupljiv odnos*, predvsem pa morajo tisti, ki delajo z mladimi, slednjim dajati zgled, jih poslušati in upoštevati njihove želje ter spodobnosti, izkazati suverenost in tudi biti kanček avtoritete. Kljub tem komponentam pa je naloga mladinskega delavca, da tudi *vzgaja in izobražuje* mlade, saj je že v zgodovini potekalo mladinsko delo kot dodatno učenje, pravi Beočanin (2011: 59). Na drugi strani pa Mrgole (2003) govori o smernicah za mladinske organizacije, katere bi bilo potrebno uvesti v delovanje mladinskega dela. Pri tem je pomembno *delovanje strokovnjakov* v mladinskem delu, ki bodo konstantno raziskovali področje mladine in ugotavljali njene potrebe. Iz tega sledi nujnost *izobraževanja mladinskih delavcev*, ki morajo znati delati z mladimi, jih razumeti, vzpostaviti z njimi pravi odnos, če želijo dobiti pozitivne učinke svojega dela. Dejavnosti, ki se izvajajo v mladinskih organizacijah, morajo biti *načrtovane* zaradi ohranjanja motivacije, kot so predhodno povedali tudi Beočanin (2011); Kuhar in Leskovšek (2008). Mrgole (2003) nadalje govori tudi o težnji k *neformalnemu izobraževanju*, kar mladim omogoča pridobitev informacij za življenje, ki jih v formalno izobraževalnih institucijah morda ne bi pridobili. Ključnega pomena pa je tudi *beleženje novih znanj, kompetenc in spoznanj*, ki so jih mladi pridobili s sodelovanjem v mladinskem delu. Pomembno načelo, ki bi se ga naj držale vse mladinske organizacije, je tudi dobro *vzpostavljanje komunikacije* z mladimi ter predvsem *dobro izpeljani projekti in delavnice*.

4 POLOŽAJ MLADIH V DRŽAVI BLAGINJE

Vsak posameznik prehaja v svojem življenju skozi obdobje adolescence, ki se začne s pojavom pubertete, konča pa se s prehodom v odraslost, kar ponaorza obdobje, ko je posameznik spodoben preživeti sam in zmožen nadaljnje reprodukcije. Ker mladostnik (po definiciji) še ni dovolj usposobljen, da bi preživel sam, je do svoje odraslosti pod nadzorom različnih institucij oziroma družbenih sfer, med katere spadajo sfera skupnosti, sfera civilne družbe, sfera trga in sfera države (Cepin, 2009: 3).



Slika 1: Trikotnik države blaginje (Beočanin, 2011: 53)

Cepin (2009) in Beočanin (2011) govorita o položaju mladinskega dela v širši družbi in pravita, da se giblje nekje med sfero javnega (izobraževanje, trg dela) in sfero zasebnega (družina, prijatelji), saj je naloga mladinskega dela tako izobraževanje kot tudi sklepanje prijateljskih vezi med mladimi. Osebnostna rast in razvoj mladostnika sta odvisna tudi od same države, ki pripisuje različno stopnjo pomembnosti mladinskemu delu, prav tako pa je tudi odvisno, kakšno pozicijo ima mladinsko delo v povezavi z javno sfero, trgom in civilno družbo. Sociologi so v 80. letih izdelali trikotnik države blaginje, ki predstavlja državo in različne storitve, ki so se pojavile zaradi skeptičnosti do države glede tega, kako in koliko bo država skrbela za zagotavljanje storitev za potrebe svojih državljanov. V nadaljevanju si oglejmo shemo trikotnika države blaginje, ki nam bo služila za boljše razumevanje delovanja države blaginje.

Shema prikazuje za pričujočo razpravo pomembno ugotovitev, da je položaj ali polje mladinskega dela v *sferi civilne družbe*, v kateri delujejo mladinske organizacije. Sfera civilne družbe stoji v jedru med sfero države, sfero trga in

sfero skupnosti. Zaradi obdajanja treh različnih sfer vsebuje lastnosti vseh treh. Poleg sfere civilne družbe nam shema kaže tudi *sfero države*, katera predstavlja javne ustanove in organizacije, ki so neprofitne, kar pomeni, da ves dobiček, ki ga ustvarijo, namenijo v lasten nadaljni razvoj in izboljšave. Prav tako so formalne, kar pomeni, da imajo vzpostavljena svoja pravila delovanja. Tovrstne institucije, kot so na primer šole in zdravstveni domovi, po navadi ustvarja sama država (lahko pa tudi občine). Državnim institucijam pa nasproti stojijo profitne organizacije, kar pomeni, da si slednje prizadevajo za čim večji dobiček in spadajo v *sfero trga*. Tudi te institucije so formalnega značaja, vendar so ustvarjene s strani velikih podjetij. Za *sfero skupnosti* so značilne neformalne zasebne povezave, na primer družina, prijatelji, ki delujejo neprofitno (Beočanin, 2011). Ferjančič (2011) temu doda še, da so v vsaki državi vzpostavljeni različni odnosi med sferami in ponekod prevladuje le ena sfera, v drugi državi pa neka druga sfera, zaradi česar je tudi položaj mladinskega dela v vsaki državi drugačen. Ponekod država dobro sodeluje s sfero civilne družbe, drugje civilna družba deluje sama zase. Vsaka država ima torej svoj koncept in zasnovo svoje blaginje, iz česar izhajajo tudi različni pristopi k mladinskemu delu.

Za potrebe tega poglavja moramo predstaviti več različnih sistemov blaginje, saj ti pomembno vplivajo na položaj in vlogo mladinskega dela v različnih državah, ki bodo predstavljene v nadaljevanju.

5 SISTEMI BLAGINJE

Vsaka država ima svoj sistem blaginje, o čemer govori Kolarič (2003), ko pravi, da ima vsak sistem blaginje prevladujoč fokus na delovanje ene izmed družbenih sfer, med katere sodijo sfera skupnosti, sfera civilne družbe, sfera trga in sfera države, kar pa je posledica zgodovinskega razvoja blaginje v različnih državah. Vsaka posamezna sfera ne glede na pomembnost v državi je odgovorna, da vsem državljanom zagotovi varnost in občo blaginjo. V sodobni družbi je vsaka država oblikovala svojo hierarhijo sfer, zato ločimo naslednjih pet tipov sistema blaginje.

- **Liberalni sistem blaginje:** tak sistem blaginje je značilen v ZDA, Avstraliji, delno pa tudi v Angliji in Veliki Britaniji. Osnovna ideja tovrstnega sistema blaginje je, da so vsi ljudje zmožni samostojno skrbeti za svojo lastno varnost

in za skupno blaginjo na trgu. V tem sistemu je vodilna sfera sfera trga, ki služi za zagotavljanje obče blaginje državljanov, kjer imajo pomembno vlogo tržni odnosi med ljudmi, saj ti pomembno oblikujejo posameznikov socialni položaj v širši družbi. Druga najpomembnejša sfera je sfera civilne družbe, kjer delujejo mreže neprofitnih organizacij in prostovoljstvo na lokalni ravni. Na zadnjem mestu stoji sfera države, katera nudi nekakšno pomoč tistim, za katere ni poskrbela sfera trga ali sfera civilne družbe. Pomembno je še poudariti, da imajo v državah z liberalnim sistemom blaginje še vedno pomembno vlogo organizacije, ki so ustanovljene s strani cerkve.

- **Konservativno-korporativistični sistem blaginje:** ta sistem blaginje je vzpostavljen v srednji in deloma tudi v zahodni Evropi (Nemčija, Belgija, Francija, Nizozemska, Avstrija). Na prvih dveh mestih glede pomembnosti sfer sta sfera trga in sfera države, ki sta pogosto povezani in skupaj skrbita za varnost in blaginjo svojih državljanov. Trg ima torej glavno in vodilno vlogo za potrebe državljanov, dopolnjuje pa ga sfera države, katera skrbi za socialno varnost tistih posameznikov, ki ne morejo vstopiti na trg ali pa so bili iz njega izločeni, s tem, da država posebej podpira kupovanje in izkoriščanje storitev na trgu s strani državljanov. Država poskrbi za tiste, ki so „izpadli“ iz sfere trga preko storitev, ki jih nudijo zasebne neprofitne organizacije, ki sodijo v sfero civilne družbe in zasedajo zadnje mesto.
- **Socialno-demokratski sistem blaginje:** tovrstni sistem prakticirajo večinoma skandinavske države (Finska, Švedska, Norveška), v katerih cerkev nima posebej velike funkcije. Za ta sistem je značilna hierarhija, ki na prvo mesto postavlja sfero države, katera preko javnih institucij, javnega sektorja in z upoštevanjem socialnih pravic državljanov skrbi za varnost in blaginjo svojih državljanov. Sledi sfera trga, ki služi kot dodana vrednost tistim, ki si lahko privoščijo še dodatno financiranje za različne storitve, tretje mesto pa pripada sferi civilne družbe.
- **Mediteranski (katoliški) sistem blaginje:** mediteranski sistem blaginje je značilen predvsem za države južne Evrope, kot so Italija, Španija, Portugalska in Malta. Izjemno pomembno vlogo v teh državah ima katoliška cerkev, ki ima v širši družbi večjo razsežnost: religiozno, družbeno, izobraževalno in humanistično. Države s tovrstnim sistemom na prvo mesto kot najpomembnejše postavljajo neformalne socialne mreže, pri katerih je zelo močna tradicija, družinske in prijateljske vezi ter sosedski odnosi. Med najpomembnejše spadajo tudi neprofitne organizacije, katere ustvarja cerkev. Na drugo mesto

postavljajo sfero trga, vloga države pa je v tovrstnih državah majhna in zaseda zadnje mesto, saj je pripravljena ukrepati le takrat, ko prvi dve sferi zatajita.

- **(Nekdanji) državno-socialistični sistem blaginje:** tak sistem so vzpostavile države nekdanjega vzhodnega bloka po 2. svetovni vojni in še pred 3. valom demokratizacije v Evropi, kot je na primer Poljska. Njihova hierarhija postavlja na sam vrh sfero države, ki se obnaša kot lastnik, ki finančno oskrbuje in nadzira tiste institucije, ki proizvajajo storitve, poleg tega pa zagotavlja finančno oskrbo državljanom. Na drugem mestu so neformalne zasebne mreže, ki jih sestavljajo družina, sorodstvo in prijatelji, zadnje mesto pa pripada sferi civilne družbe, ki ima zelo šibko moč, prav zaradi vedno bolj omejene vloge cerkve v širši družbi, sfere trga pa takrat vsaj uradno ni bilo (Ferjančič, 2011, Rakar idr., 2012 in Kolarič idr., 2002).

Opozoriti pa moramo na to, da ti sistemi predstavljajo zgolj teoretično klasifikacijo sistemov blaginje, kar pa v praksi pomeni, da ni nujno, da lahko prav vse države umestimo v katerikoli sistem blaginje. Države lahko skozi svojo zgodovino in notranje ter zunanje dejavnike variirajo od enega do drugega tipa sistema blaginje. Takšen primer države je na primer Danska in v nekaterih primerih tudi Slovenija, ki je bila denimo v svoji zgodovini še najbližje socialno-demokratskemu sistemu blaginje, kasneje po letu 1990 pa so se začeli kazati pomembni elementi konzervativno-korporativističnega tipa sistema blaginje (Vodeb, 2003).

V nadaljevanju bomo predstavili mladinsko delo in njegove začetke v nekaterih izbranih državah in skupaj s tem bomo opazovali razlike in podobnosti med državami z različnimi sistemi blaginje, ki odločilno vplivajo na razvoj in potek mladinskega dela v posamezni državi. V ta namen smo izbrali države, ki imajo različen tip sistema blaginje, na primer Veliko Britanijo, za katero je značilen liberalni sistem blaginje. Primera Belgije in Nemčije smo izbrali kot klasičen primer konzervativno-korporativističnega sistema blaginje, Finska predstavlja v pričujočem delu socialno-demokratski sistem blaginje, primer mediteranskega sistema blaginje predstavlja Malta ter primer državno-socialističnega sistema blaginje Poljska.

6 VELIKA BRITANIJA

Kot prvi pojav mladinskega dela v Veliki Britaniji štejemo organizacije, ki so bile namenjene delavcem v 18. stoletju. V okviru teh organizacij so se vzpostavile prve „*nedeljske šole*“, ki so delovale v lokalnih cerkvenih skupnostih. Te šole so bile namenjene mladim in tudi odraslim iz delavskega razreda, da so se naučili vsakdanjega vedenja, branja, računanja in kasneje tudi brati in razumeti svetopisemske zgodbe. Nekoliko kasneje so priložnost za izobraževanje dobili tudi najrevnejši državljani v tako imenovanih „šolah za razcapance“, kjer so se tudi učili brati in računati, manjkal pa ni niti religijski dodatek za branje verskih besedil. Leta 1844 je bila pod vodstvom duhovnikov ustanovljena prva mladinska organizacija mladih moških iz srednjega razreda v Veliki Britaniji pod imenom YMCA (Young Men's Cristian Association), katera velja v grobem za prvo nacionalno prostovoljno mladinsko organizacijo. Po ustanovitvi te organizacije so se začele ustanavljati tudi druge tematsko obarvane mladinske organizacije, ki so bile na začetku ločene posebej za dečke in posebej za dekleta, kot zapišeta Ferjančič (2011) in Davies (2009).

Guček (2011: 74–75) pove, da se v začetkih 19. stoletja že pojavi nova oblika mladinskega dela, to je skavtstvo, ki ga je takrat vodil Robert Baden Powell. Organiziral je namreč razne tabore v naravi za dečke iz srednjega razreda, tabori so imeli več ciljev, kot je prepoznati stisko sočloveka in pripravljenost pomagati, zavedati se lastnih odgovornosti, katere pridejo tekom odraščanja, prav tako je bil namen taborov osebni razvoj mladostnikov in pripravljenost na neodvisnost. Baden Powell je poudarjal, da delo ni izključno le delo, pač pa se lahko iz dela tudi še kaj naučimo in torej sprejmemo delo kot priložnost za učenje. Avtor je izpostavljal, kako pomembno je, da se tudi iz življenjskih izkušenj nekaj naučimo in da iz vsakega življenjskega dogodka potegnemo kaj koristnega. Ob tovrstnem poudarjanju je v svojem delovanju zavrgel večino priznanih metod mladinskega dela takratnega časa. Baden Powell je napisal tudi nekaj knjig oziroma priročnikov, med najodmevnejšimi pa je zagotovo knjiga z naslovom „Nasveti za skavtstvo“, ki je bila namenjena mlajši populaciji bralcev in sprva takratnim mladinskim organizacijam kot pripomoček k pravilni vzgoji otrok in mladostnikov. Knjiga je kasneje prerasla v dober priročnik za skavtstvo.

Ferjančič (2011) in Davies (2009: 68) govorita tudi o tem, da se ob koncu 19. stoletja v Veliki Britaniji pojavi še eden pomemben mladinski delavec

William Smith, ki je ustanovil in vodil „deške brigade“, ki so bile bolj vojaško usmerjene. Njegovi nameni so bili telesno in duševno izuriti mlade dečke, širiti evangelizacijo, ozavestiti mlade, da pripadajo določeni družbi ter jih naučiti reda. Interes mladinskih delavcev, ki so delovali na ravneh lokalnih skupnostih po vsej Veliki Britaniji, je bil uvesti nove, boljše, inovativne in zanimive metode poučevanja in dela z mladimi, jim omogočiti telesno in duševno rast ter zdravje in jim predvsem pokazati, da je šola oziroma izobraževanje namenjeno vsem ljudem, ne samo tistim, ki prihajajo iz višjega družbenega sloja. Šele po 19. stoletju so se začele ustanovljati dekliške mladinske organizacije, namenjene dekletom iz delavskih družin, čas v mladinskih organizacijah pa so zapolnile z vajami za prvo pomoč, ukvarjale so se z glasbo in plesom. V začetku 20. stoletja je vloga države v Veliki Britaniji močno zrastle, predvsem na lokalnih ravneh, in poskušala nadzirati delovanje mladinskih organizacij. Mladinske organizacije so se državi uprle in niso dovolile, da bi se država vmešala v njihove strategije in principe delovanja. Mladinske organizacije so morale popustiti in dovoliti državi, da poseže v polje mladinskega dela, če so organizacije želele biti še naprej učinkovite ter delovati nemoteno, saj je namreč grozila druga svetovna vojna.

Leta 1944 je Velika Britanija snovala zakon izobraževanja, ki je ponovno vzpostavil mladinsko delo. Zakon je na eni strani omogočal izobraževanje in treninge za mladinske delavce, vendar pa po drugi strani vlada še vedno ni v celoti podpirala metod mladinskega dela (Gillis, 1999: 170). Kljub nepodpori vlade pa je danes mladinsko delo v Veliki Britaniji fokusirano predvsem k depriviligirani in marginalizirani mladini, kateri država namenja največ denarja. Mladinske organizacije želijo mlade pripraviti na samostojno življenje, da bi se čim bolj izobrazili. Želijo jim vcepiti pozitiven odnos do drugih, da smo vsi ljudje enakovredni ne glede na raso, spol, religioznost in narodno pripadnost, da imamo vsi pravico, da izrazimo svoja stališča in smo slišani. Še posebej pa se mladinske organizacije zavzemajo za obče zdravje mladih, za emocionalno pismenost, spodbujajo kreativnost, unikatnost in tudi podjetništvo (Kuhar in Leskovšek, 2011: 339–340).

7 BELGIJA

Prve zametke mladinskega dela je moč zaznati na prehodu iz 19. v 20. stoletje (Vos in Gevers, 2009: 30) s strani študentskega gibanja, katero je bilo pomembno za samoizobraževanje flamskih intelektualcev. Sama organizacija študentskega gibanja v Belgiji je potekala nekoliko drugače kot drugod po Evropi. Namreč, pomembna ločnica med gibanjem v Belgiji in gibanji po Evropi je bila, da so mladi v Belgiji nase prevzemali odgovornosti, pripravljali so razne projekte, vodili delavnice in se družili med seboj. Kljub temu pa niso delovali brez kakršnih koli pravil in usmeritev, saj so imeli predstavnike, ki so jih člani študentskega gibanja volili na lokalnih ravneh, poleg tega pa so bili predstavniki lokalnih skupnosti vedno prisotni pri sprejemanju pomembnih odločitev. Na tem mestu Ferjančič (2011: 144) dodaja, da je v času delovanja študentskega gibanja industrializacija po vsej Evropi mladim predvsem iz srednjega razreda odpirala priložnosti za razne aktivnosti in dodatna usposabljanja kot dodatek k formalnemu šolanju.

Ferjančič (2011), Vos in Gevers (2009) govorijo tudi o katoliškem flamskem študentskem gibanju, ki je nastalo v obdobju zavzemanja za enakopravnost flamskega jezika v Belgiji, v kateri je bil do takrat uraden jezik le francoščina. V istem obdobju se je ustanovilo tudi svobodno gibanje med dijaki, študenti in semenišniki, ki pa ni bilo ustanovljeno in vodeno pod religioznimi doktrinami. Študentsko gibanje je bilo takrat ključnega pomena za emancipacijo mladih v družbi, pomembno vlogo pa je imelo tudi v življenju posameznika tako na lokalni kot na politični ravni. Načrti gibanja so bili vzpostaviti druženje med mladimi, učenje na podlagi izkušenj mladih in pomoč pri učenju, posebej so se zavzemali za prenos tradicije med mladimi, niso pa se osredotočali na pripravo mladih na odraščanje in odraslost, prav tako niso bili posebej angažirani za vključitev mladih v širšo družbo.

Danes flamski del Belgije opredeljuje mladinsko delo kot socialno in kulturno delo, ki je v prvi vrsti namenjeno mladim in kar je najpomembnejše, mladinsko delo izvajajo prostovoljno mladi sami z namenom izobraževanja in splošne blaginje mladih. Za boljše razumevanje ima mladinsko delo v Belgiji nekaj smernic, ki določajo delovanje mladinskih organizacij:

- razvoj mladih na osebni in socialni ravni,
- mladinsko delo deluje kot dopolnilo k formalnemu izobraževanju,
- sodelovanje v mladinskih organizacijah je prostovoljno,

- za izvajanje delavnic, treningov, usposabljanj so zadolžene mladinske organizacije; predloge, ideje in vizije pa lahko podajo tudi prostovoljci,
- mladi delujejo v mladinskih organizacijah v svojem prostem času (Divjak in Šporar, 2005: 12).

8 NEMČIJA

Zgodovinske procese mladinskega dela v Nemčiji lahko opišemo le s težavo, saj nas pri tem ovira več različnih pogledov na zgodovino mladinskega dela in zato ne moremo prikazati objektivnega pogleda. Zgodovina mladinskega dela v Nemčiji je bogata, saj so glede na različna časovna obdobja bili v ospredju različni družbeni interesi. V grobem bomo opisali najpomembnejša obdobja mladinskega dela v Nemčiji, kot je to opisal tudi Spatscheck (2009).

Obdobje mladinskega dela se je prvič pojavilo ob koncu 17. stoletja z ustanovitvijo prvega javnega prostora, ki je bil namenjen srečevanju in druženju mladih. Ti prostori so bili tako v mestih kot na vaseh, mladi pa so v te prostore zahajali zvečer, po opravljenem delovniku. Mladi so se dobivali in družili v tako imenovanih „vrtečih“ („Spinnstuben“) in „osvetljenih“ („Lichtstuben“) sobah, kjer so različne aktivnosti izvajali sami, brez nadzora in sodelovanja odraslih, kar tudi pomeni, da so si mladi ustvarili in prakticirali svoja pravila delovanja, imeli so svojo kulturo in obrede, zaradi česar so bila njihova srečanja liberalnejša. Kasneje, v času industrializacije, so mladi množično zapuščali vasi in si iskali delo v večjih industrijskih mestih, kjer pa ni bilo veliko priložnosti za druženje med mladimi. Iz tega razloga so se zato pojavile drugačne oblike druženja, na primer ob športnih aktivnostih in ob priložnostnem učenju. Tovrstna druženja so obrodila sadove do prehoda iz 19. v 20. stoletje, nato pa je bilo čutiti potrebo po reorganizaciji celotnega konteksta mladinskega dela, saj so se začele na novo ustanavljati specifične oblike druženja mladih. Prav tako pa se je mladinsko delo začelo širiti ne samo na področju interesnih dejavnosti, pač pa tudi na področju izobraževanja, saj so mladi čas, v katerem so se družili, izkoristili tudi za pomoč drug drugemu pri učenju, kot pravita Ferjančič (2011) in Spatscheck (2009).

Med najbolj razširjeno in odmevno mladinsko gibanje v Nemčiji štejemo tako imenovane „ptice selivke“ ali „Wandervogel“, katerega je leta 1901 ustanovil pedagog Herman Hoffmann Folkersamb. Slednji se je zavzemal za to, da se mladi zavedajo svobode, ki jo imajo, pa tudi omejitev na poti v odraslost.

Pripravljaj jih je na odgovornost, katero bodo morali izkazovati kot odrasli ljudje, bil je zaveznik narave in druženja v naravi, zavedal pa se je tudi, da mladi potrebujejo živahne in športne aktivnosti za sprostitev, kot so denimo pohodništvo, nogomet, petje in ples. Kot zanimivost naj povemo tudi to, da je gibanje Wandervogel deloma predhodnik današnjemu pohodništvu ali „backpackingu“ (Guček, 2011: 77–78).

Gibanje Wandervogel je imelo takrat v Nemčiji dokaj podobno vlogo kakor denimo skavti v Veliki Britaniji (Ferjančič, 2011; Spatscheck, 2009), saj so se oboji zavzemali za sodelovanje in angažiranost mladih v širši družbi. Vzporedno s tem pa je v Nemčiji potekalo priznanje pruske zakonodaje, katere posledica je bil velik poseg v dotedanje mladinsko delo, ki so ga v svojem prostem času prostovoljno opravljali učitelji, duhovniki in tudi razni uradniki. Sprva je upoštevanje zakonodaje na področju mladinskega dela kazalo na pozitivne učinke v vodenju, poslanstvu in seveda birokraciji, vendar so se kmalu začele kazati vrzeli, saj je zakonodaja preferirala razne interesne aktivnosti večinoma mladih srednjega družbenega razreda. V času druge svetovne vojne, ki jo je začel Hitler z napadom na Poljsko leta 1939, so nacisti v Nemčiji poskrbeli za propad več mladinskih organizacij, razen tistih, ki so ustrezale nacistični ideologiji, pa tudi tistih, ki so jih ustanovili sami nacisti. Dve izmed takšnih organizacij sta bili gibanje Hitlerjeva mladina („Hitler Junged“) in Zveza nemških deklet („Bund Deutcher Madchen“), kjer je veljala splošna obveza, da mladi postanejo člani vsaj ene od teh organizacij. Gillis (1999: 176) nadaljuje, da so se mladinska gibanja, ki jih je nacistična ideologija ukinila, po vojni zopet združila in začela s podobnim poslanstvom delovati naprej. Konec vojne je tudi povzročil, da so se začeli ustanavljati številni mladinski klubi, gibanja in tudi organizacije.

Spatscheck (2009: 98) še pove, da so med leti 1960 in 1970 mladi začeli s protestnimi gibanji, v katerih so protestirali proti avtoritarni generaciji svojih staršev in njihovim idejam z zahtevami, da želijo svobodnejšo družbo, s čimer so zelo načeli tudi tradicionalno obliko do tedaj delujočega mladinskega dela. Omembe vredna je morda na novo ustanovljena mladinska organizacija po vojni (Ferjančič, 2011; Spatscheck, 2009) z imenom Svobodna nemška mladina („Freie Deutche Junged“), katera je bila ustanovljena s poslanstvom izoblikovati socialistično osebnost mladih, z namenom vzpostavitve ponovne socialistične družbe. Organizacija je za te namene v svoje delovanje vključila tudi šole, preko katerih so se mladi udeleževali raznih taborov, pod vodstvom učiteljev so preživljali prosti čas in aktivnosti, skupaj pa so ustvarili tudi razne

tematske klube. Vzporedno s tem pa je začela na vzhod Nemčije prodirati vse bolj naraščajoča zahodna kultura, ki je še posebej intenzivno vplivala na mlade. Pojavile so se razne skupine delikventov, posebej tistih iz opozicijskih ali religijskih skupin, ki so bili lahka tarča policijskega pregona, saj so pogosto javno izražali nezadovoljstvo z nemško vodilno ideologijo, tem skupinam pa so bile večkrat kratene celo pravice do dela in gibanja. Guček (2011: 147) še doda, da so bili tovrstni delikventi bolj značilnost večjih mestih, saj so bili močno fokusirani na svojo prihodnost in spremembe družbenega sistema – nezadovoljstvo do slednjega so izražali na svojstven način.

V Nemčiji velja danes mladinsko delo za neformalni sistem izobraževanja in ukvarjanja z mladino, služi v podporo mladim, ki so na poti v odraslost, zahteva večjo odgovornost. Preko mladinskega dela se mladi učijo veččin dobrega sodelovanja in povezovanja med seboj. Mladinske organizacije imajo v Nemčiji veliko avtonomijo delovanja, saj je poseg države ali vlade v njihovo delovanje kar se da minimalen, razen če gre za povezovanje med mladimi na državni ravni. Mladinsko delo ima v Nemčiji pravno podlago, podpira ga država, ki tudi zahteva, da mladinske organizacije in mladinsko delo vodijo usposobljeni ljudje, torej strokovnjaki in profesionalni ljudje na področju mladinskega dela, pravi Bohn (2007: 33–35).

Nemčija dojema mladinsko delo kot socializacijsko delo, ki je namenjeno v prvi vrsti mladim s težavami in njihovim skrbnikom. Pomemben sestavni del nemške družbe so prostovoljne organizacije, ki so jih oblikovali mladi v sodelovanju z odraslimi z namenom, da pomagajo mladostnikom, da se razvijejo preko izvajanja storitev za mlade, aktivnosti v korist mladih, izvajajo socialne in kulturne dejavnosti, športne dejavnosti in skrbijo za okolje. Mladinske organizacije delujejo neodvisno, država v njihovo delovanje ne posega, ampak jih le finančno podpira, kadar je potrebno in kot je zapisano tudi v zakonu. Podporni sistem mladine vsebuje dva temeljna elementa: prvi poudarja razvojni vidik mladinskega dela, drugi pa je namenjen podpori mladih, uveljavljanju pravnih pravic. Odgovornost za oba elementa nosi Urad za mladino. Poleg mladinskih uradov so v Nemčiji pri delu z mladimi pomembne tudi nevladne organizacije, skupine in razne ustanove, ki vključujejo programe za mlade. Nevladne organizacije najpogosteje delujejo kot športne organizacije, protestantske, katoliške, skavtske in druge mladinske organizacije. Mladinske organizacije in združenja v Nemčiji organizirajo širok spekter izobraževanj za prostovoljce, vendar se le redka izobraževanja zaključijo s formalno veljavnim certifikatom (Pazlar, 2009: 30–32).

9 FINSKA

Mladinsko delo na Finskem (Helve, 2009; Helve, 2006; Ferjančič, 2011) ima svoje začetke v krščanstvu, saj je takrat bila država pretežno katoliška. Cerkev je imela na državo velik vpliv, saj je slednja oblikovala tudi prvo obliko celostnega izobraževanja predvsem za revnejši sloj prebivalstva. Začetki mladinskega dela so na Finskem zabeleženi z ustanovitvijo mladinske organizacije YMCA leta 1886, ki je delovala po modelu mladinskega dela v Veliki Britaniji, vendar je v praksi začela delovati šele tri leta po ustanovitvi, ko je dobila dovoljenje za delovanje v le treh večjih mestih: v Helsinkih, Tampereju in Joensuu. Gibanje je delovalo v več mešanih skupinah tako za dečke kot deklice skupaj s tesnim sodelovanjem z luteransko cerkvijo. Tovrstna organizacija je še danes najbolj razširjena in je ena izmed najpomembnejših mladinskih organizacij na Finskem. Le nekaj let kasneje, ob prelomu stoletja, pa je bila ustvarjena prva finska mladinska organizacija »Nuorisoseuraliike«, katera se je zavzemala predvsem za izobraževanje tistih mladih, ki živijo na podeželju.

Finska državljanska vojna je razdelila narod na dve strani (Ferjančič, 2011; Helve, 2009): belo, katero je podpirala ideologija luteranske cerkve, in rdečo, v kateri so bili zelo dejavni antiklerikalci. Naj še dodamo, da je vloga finske ortodoksne cerkve še danes velika in ima močan vpliv v različnih sferah družbenega življenja. Veliko političnih mladinskih organizacij, ki so bile ustanovljene po prvi svetovni vojni od leta 1920 do 1930 je bilo še vedno razdeljenih na rdeče in bele strani. Država je že v času druge svetovne vojne, od leta 1940 do leta 1974, finančno oskrbovala mladinske organizacije, nato pa je sledila reorganizacija mladinske politike in formalizacija mladinskega dela. Država tudi danes podpira delovanje mladinskih organizacij in jih še vedno finančno oskrbuje v smislu financiranja pri raznih projektih in tudi gradnji poslopij, kjer naj bi se izvajalo mladinsko delo. Dokaz resnega zanimanja Finske za mladinsko delo je podpora pri raziskovanju mladine in mladinske politike, pri čemer postaja Finska ena izmed vodilnih držav na tem področju. Poleg države oziroma ministrstva za mladino pa nudijo podporo mladinskim organizacijam tudi raziskovalne mreže za mladino in razne ostale organizacije, ki delujejo na področju mladine.

Mladinska politika na Finskem si je med leti 1970 do 1980 prizadevala za zagotovitev enakih pogojev za osebno rast in priložnosti za vse mlade ne glede na njihov družbeni status in položaj na družbeni lestvici. Nov mladinski

projekt, imenovan »Nuostra«, je bil ustanovljen leta 1992 z namenom spodbuditi mlade k sodelovanju v mladinskem delu, da bi se mladinsko delo čim bolj razvilo. Glavna ideja tega projekta je bila, da imajo vsi mladi ne glede na spol, raso, religiozno in etnično pripadnost pravico pa tudi dolžnost, da si sami postavljajo temelje za svojo prihodnost. S tem, ko se je Finska leta 1995 priključila Evropski uniji, se je spremenila tudi mladinska politika in življenje ter priložnosti mladih, saj so mladi lahko začeli iskati izkušnje zunaj Finske, v drugih evropskih državah (Helve, 2006). Polje raziskovanja mladinskega dela na Finskem je del družbenih ved oziroma natančneje sociologije mladine. Sociologi, ki se ukvarjajo s področjem mladine, poudarjajo različne tematike raziskovanj glede na čas. Danes je fokus raziskovanja mladine na temah, kot so vrednote mladih, pomen državljanstva, problemi marginalizacije mladih in vse bolj razširjen multikulturalizem med mladimi; med leti 1950 in 1980 pa je bil fokus čisto drugje – namreč takrat so raziskovali navade mladih, kako poteka njihovo preživljanje prostega časa, raziskovali so kulturo mladih in subkulture, zanimali pa so se tudi za mladinsko politiko (Helve, 2006: 7–8).

Kljub temu da po eni strani Ferjančič (2011: 149) navaja, da Finska skrbi za primerno usposabljanje mladinskih delavcev preko višješolskih in univerzitetnih študijskih programov, saj zahteva delo mladinskega delavca posebna znanja, pristope in tudi praktične izkušnje, Helve (2006: 13–14) po drugi strani izpostavlja problem na področju rezultatov raziskovanja mladine, saj raziskave zajemajo le mlade iz srednjega in višjega družbenega sloja, medtem ko so mladi, ki živijo na socialnem robu, iz raziskav izločeni. Iz tega razloga avtorica poudarja nujne spremembe in reorganizacijo mladinskega dela na lokalni ravni. Izpostavlja še skepso in apatičnost »izločenih« mladih do mladinske politike, mladinskega dela in storitev. To se kaže v tem, da se po pomoč k mladinskim organizacijam mladi obrnejo le takrat, ko jo res nujno potrebujejo in ko za njihove rešitve ni že prej poskrbel kdo drug.

Tudi Kuhar in Leskovšek (2008: 38) izpostavljata pomanjkljivosti finske mladinske politike, saj so napovedi mladinske politike za prihodnost delovanja zelo nejasne in variabilne, zaradi česar pa lahko lokalne skupnosti uživajo večjo svobodo pri postavljanju lastnih pravil, so bolj samostojne pri organiziranju različnih dejavnosti, ustvarjajo si svoje poslanstvo in načrte za delovanje, kaj je pomembno za dotično organizacijo. Mladinske organizacije nasploh izvajajo zelo malo nacionalnih programov, katere organizira in spodbuja država, denimo vprašanja razširjenosti in problematike drog med mladimi ali problemov

in rešitev zaposlovanja mladih. Finska politika pa daje kljub temu poseben poudarek mladinskemu delu, katerega izvajajo mladi sami, saj jim na ta način daje občutek pomembnosti, svobodo odločanja, prostor za svobodno izražanje in aktivno državljanstvo.

10 IRSKA

Kot je bilo že omenjeno, je bila leta 1844 v Veliki Britaniji ustanovljena prva mlada moška krščanska organizacija (YMCA), kar pomeni tudi, da je bil takrat večji del Irske še pod okriljem Velike Britanije. Le pet let kasneje, leta 1849 pa je na Irskem vznikla prva irska mladinska organizacija, imenovana Krščanska mlada moška družba (CYMS) (Devin, 2010), katero lahko štejemo kot začetek mladinskega dela na Irskem. Moramo poudariti, da kljub temu da se je prva mladinska organizacija imenovala krščanska, pa v praksi ni imela veliko skupnih verskih pogledov, prav tako tudi ne političnih. Na Irskem so v obdobju med 19. in 20. stoletjem dajali socialnim poklicem velik pomen, saj so mednje prištevali mladinske delavce, socialne delavce in socialne varstvenike. Vsi, ki so delovali v socialnih poklicih, so bili avtomatično vključeni tudi v različne človekoljubne organizacije, ki so se zavzemale za pomoč mladim v stiskah, pomoč revnejšim mladim in delikventom, katerih število se je povečalo zaradi naraščajoče urbanizacije in industrializacije tistega časa. Da pa je mladinsko delo na Irskem sploh steklo, so zaslužene človekoljubne organizacije, ki so začele vse bolj izpostavljati skrb za prihodnost mladih, za razvoj njihovih kompetenc in sposobnosti, izpostavljale pa so tudi zaskrbljenost glede pričakovanih mladih, njihovih oblikovanih vrednot in stališč.

Ko se je Irška leta 1937 osamosvojila od Velike Britanije, je začela delovati po načelu subsidiarnosti (Devin, 2010), kar pomeni, da je bila cerkev takrat formalna lastnica in nadzornica vseh institucij, ki so spadale v področje socialnega varstva (šole, bolnišnice), medtem ko je bila vloga države minimalna, saj je socialne institucije oskrbovala le z morebitnimi potrebnimi finančnimi vložki. Velik del Irske je bil v tistem obdobju pod vplivi rimskokatoliške cerkve, ki je bila močno vpeta v mnoge sfere družbe, predvsem pa v razne organizacije in združenja, ki so se ukvarjala s problematiko ljudi. Kljub temu da je imela cerkev dolgo tradicijo vplivanja na družbeno življenje Ircev, pa se danes položaj cerkve postopoma spreminja. Pazlar (2009: 32) dodaja, da se je mladinsko delo

od samega začetka do danes konstantno spreminjalo tudi zaradi sprememb v gospodarstvu, politiki in predvsem kulturi, katera je še posebej vplivala na mlajšo populacijo.

Ker je Irska želela izpostaviti pomembnost prostovoljstva v družbi (Pazlar, 2009; Divjak in Šporar, 2005) in podrobno definirati mladinsko delo, je oblikovala zakonsko definicijo mladinskega dela, kar je koristilo delujočemu javnemu sektorju. Irski zakon je bil oblikovan leta 2001 in definira mladinsko delo kot proces *»načrtovanih izobraževalnih programov, ki so oblikovani z namenom pomoči in spodbujanja osebnega in socialnega razvoja mladih preko njihovega prostovoljnega vključevanja. Gre za izobraževalne programe, ki dopolnjujejo formalno, akademsko ali poklicno izobraževanje ali usposabljanje in ki ga primarno izvajajo prostovoljne mladinske organizacije«*, v zakonu pa izstopa ena posebnost, in sicer, da zakon ne opredeljuje mladine glede na njihovo starost.

Mladina se vključuje v tovrstno neformalno izobraževanje, ki ga ponuja mladinsko delo, prostovoljno in služi predvsem kot dodana vrednost in nadgradnja formalnega izobraževanja. Sama usmerjenost mladinskih organizacij danes teži bolj k tistim mladim, ki so socialno izključeni iz družbe, in k tistim, ki živijo pod pragom revščine, ter k marginaliziranim mladim. Ukvarjajo se tudi s tistimi, ki imajo v šoli učne težave, z delikventi, s tistimi, ki so se zapletli v začarani krog drog in alkohola, trudijo pa se pomagati tudi mladim, ki prihajajo iz neurejenih družin. V praksi tovrstno pomoč dosegajo z izvajanjem raznih praks, s katerimi skušajo mlade vrniti na »prave tirnice« in jim pokazati, da je življenje lahko tudi drugačno in lepše, kot pa ga poznajo mladi. Mladinski delavci se z mladimi udeležujejo raznih pohodov, organizirajo vodne športe, igre, skupaj ustvarjajo tematske projekte, spoznavajo umetnost in naravo preko poletnih taborov. Kakor večina držav ima tudi Irska posebna določila, kdo lahko in kdo ne more postati mladinski delavec in se ukvarjati z mladimi. Mladinski delavec naj bi imel veliko znanja na področju mladine, bogate izkušnje in tudi posebne osebnostne značilnosti, da se lahko lažje vklopi med mlade, kar je za mladinskega delavca izrednega pomena. Predan mora biti svojemu delu, predvsem pa mora biti rad v družbi mladih in biti dovolj empatičen, če jim želi pomagati. Tovrstne lastnosti oziroma zahteve pa veljajo tako za tiste, ki želijo prostovoljno pomagati mladim v težavah, kakor tudi za tiste, ki so plačani za to, da opravljajo delo mladinskega delavca, navaja Pazlar (2009: 33).

11 MALTA

Malta je majhna otoška država, ki leži sredi Sredozemskega morja in je imela v svoji zgodovini pomemben položaj za Veliko Britanijo, katera je Malti zapustila nekaj svojih značilnosti. Izvor mladinskega dela lahko najdemo v vplivu katoliške cerkve na družbo in v prostovoljnih organizacijah za pomoč ljudem, ki so nastale pod okriljem katoliške cerkve (Teuma, 2009; Ferjančič, 2011). Na Malti so med 19. in 20. stoletjem delovale pomembne mladinske organizacije, ki so tako rekoč pomembno vplivale na oblikovanje in strukturo mladinskega dela, kot ga tam poznajo danes. Izpostavili bomo najpomembnejše štiri organizacije, med katere spada »Društvo krščanske doktrine«, katerega je vodil duhovnik George Preco z namenom, da bi tako dekleta kot dečke povezal v duhu evangelija, želel je oblikovati skupino mladih vrstnikov, da bi se skupaj družili in ob tem spoznali pravi pomen krščanske vere ter da bi jih spodbudil k služenju cerkvi. Na drugi strani pa je eno izmed največjih mladinskih gibanj ustanovil Don Bosco v severnem delu Italije že okoli leta 1848 z namenom spodbujanja krščanske vzgoje za mlade. Kot smo že povedali, je bil to čas množične urbanizacije in industrializacije, kar je Don Bosco izkoristil tako, da je skušal mladino iz revnejših delavskih družin vključiti v družbo in družbeno delovanje. Imel je dobre ideje, s katerimi je upal vključiti revnejšo mladino v družbo, predvsem pa je deloval z neverjetno karizmo, zaradi česar so se njegove ideje tudi uresničevale. Posledica tega je bila ustanovitev »Redovniške družbe salezijancev«, ki je začela delovati v letu 1908 z namenom izobraževanja mladih med druženjem v prostem času in izvajanju različnih skupnih aktivnostih. Pomembno je na mladinsko delo na Malti vplivalo mladinsko gibanje »Katoliška akcija«, ki je bilo dejavno pred drugo svetovno vojno, zavzemali pa so se za povezanost mladih in medsebojno druženje ter solidarnost tudi izven okov katoliške cerkve. Cilje so uresničevali preko raznih aktivnosti in v skupinah, ki so delovale za potrebe lokalne skupnosti pa tudi za dobrobit širše družbe. Ker sta Malta in Velika Britanija dobro sodelovali, so na Malti prvi pečat pustili Angleži. Na mladinsko delo je pomembno vplivalo tudi »skavtsko gibanje«, ki je bilo ustanovljeno po angleškem navdihu in dobro delovalo tudi v času druge svetovne vojne.

Vloga cerkve se je v času začetka neodvisnosti Malte spremenila, saj se cerkev ni mogla izogniti spremenjenim družbenim vlogam. Po letu 1980 se začnejo pojavljati prve drastične spremembe v gospodarstvu, pojavijo se rezultati vpliva

industrializacije in potrošništva, kar povzroči upad zanimanja za cerkev in religijske mladinske organizacije. Vloga države je bila po drugi svetovni vojni malenkost pomembnejša na področju mladinskega dela, vendar še vseeno premajhna, da bi uvedla kakršne koli drastične ukrepe. Kot posledica tega je vlada začela ustanavljati nove mladinske organizacije, ki so uživale vse večje število članov. Te organizacije so bile na željo vlade združene v eno federacijo, vendar ta strategija ni obrodila sadov, saj je v federaciji prišlo do prevelikih razhajanj v interesih, zato je federacija razpadla. Alternativa federaciji pa je kasneje postal na novo ustanovljen nacionalni mladinski svet, ustanovljen leta 1992, ki se je z mladimi ukvarjal več, saj so ti imeli večjo svobodo govora in bili slišani. Kot rezultat delovanja mladinskega sveta se je pokazala prva mladinska politika, ki je bila sestavljena in predstavljena leta 1993, s čimer soglašata tudi Teuma (2009) in Ferjančič (2011).

Mladinska politika je tako vplivala na še eden spekter mladinskega dela (Teuma 2009; Ferjančič, 2011), na usposabljanje mladinskih delavcev, vendar je zaradi nesoglasij v različnih predlogih usposabljanj kasneje prevzela model usposabljanja mladinskih delavcev v Veliki Britaniji, ki se prakticira že od leta 1970. Ker pa sta ti dve državi danes zelo različni že samo po velikosti in stopnji razvitosti, se je hitro pokazalo, da usposabljanje po modelu Velike Britanije ni bila dobra rešitev zaradi premajhnega trga dela na Malti za razliko od tistega, ki ga ima Velika Britanija. Posledica tega je, da mladinski delavci še danes nimajo polnega delovnega časa, poleg tega pa tudi vlada še ni določila pravnega namena in vloge mladinskega delavca.

12 POLJSKA

Tako kot vsaka država ima tudi Poljska nekaj svojih mejnikov, ki določujejo začetke in obliko mladinskega dela. Mladinsko delo na Poljskem določujejo tri zgodovinska obdobja (Teuma, 2009; Ferjančič, 2011). Prvo obdobje imenujemo „*generacija mladinskih gibanj*“, ki so začela delovati po koncu prve svetovne vojne. Obstajala je družbena zavest, da družba potrebuje več mladinskih organizacij, preko katerih se bodo uresničevali civilni, kulturni, socialni in politični cilji. Med drugo pomembno obdobje štejemo konec druge svetovne vojne ali „*generacijo radikalne politične rešitve*“, po kateri se mladino obravnava kot pomemben del družbene strukture in preko katere začno mladi

kazati, kakšen je njihov odnos do obstoječe družbe. Gibanje predstavlja tudi vrednote in prepričanja mladih. Zadnje obdobje določuje mladina, katera se izogiba delovanja v javni sferi, ali „*povojna generacija*“, kar pomeni, da se ti mladi zanimajo le za svoje individualne interese, s tem pa imajo za družbene tematike vse manj posluha.

Predstavili bomo nekaj pomembnih časovnih točk v polju zgodovine mladinskega dela na Poljskem, ki se zdijo za pričujoče delo pomembne. Ena izmed pomembnih časovnih točk je zagotovo „*čas mladinskih organizacij*“, ki se razteza med leti 1918 in 1947 in nam pove, da mladi takrat niso bili obravnavani kot samostojna skupina. Za mladost je veljalo, da je to čas izobraževanja, osebnostnega in telesnega razvoja ter socializacije, katera v veliki meri služi kot priprava na odraslost. Na razvoj mladinskega dela je močno vplival proces nacionalne neodvisnosti po prvi svetovni vojni in mladinskemu delu prinesel pomembno vlogo, namreč državljansko izobraževanje tistih, ki so prihajali iz podeželja, ki je vključevalo spoznavanje državljanjskih pravic in dolžnosti. Praktični primer tovrstnega mladinskega dela je obvezna vojska, iz česar izhaja tudi zelo močna narodna zavest in domoljuben odnos do države. V času po prvi svetovni vojni je bilo ustanovljenih veliko organizacij z različnimi tematskimi ozadji, imele pa so tudi svojo specifično politično ideologijo. Mladi so takrat bili zelo povezani z mladinskimi organizacijami, preko katerih so problematizirali in se ukvarjali z reševanjem aktualnih družbenih problemov. V tistem času je bil prevladujoč pluralizem, mladi so se množično včlanjevali v mladinske organizacije, saj so želeli biti del nečesa, del družbe, del svojih sovrstnikov. Podpirali so tudi filozofijo organizacij, v katere so bili včlanjeni in svoje vrednote poistovetili z vrednotami mladinskih organizacij, s čimer se strinjata tudi Ferjančič (2011) in Teuma (2009).

V „*času velikih ideologij*“, ki je potekalo med leti 1948 in 1956, je druga svetovna vojna pustila posledice na področju mladinskega dela zaradi vpliva Nemcev in sovjetske okupacije Poljske, kot zapišeta Teuma (2009) in Ferjančič (2011). Za obdobje je bilo značilno, da je večina mladinskih organizacij delovala nezakonito oziroma pod krinko (predvsem skavtske organizacije) zaradi ohranitve nacionalne identitete. Komunistična ideologija je poskrbela za propad večine mladinskih organizacij, v kolikor te niso sovpadale z ideologijo komunistov. Komunisti so si namreč prizadevali ustvariti novo osebnost (po drugi svetovni vojni), vendar pa so na drugi strani mladino dojemali le kot del delavskega razreda. „*Čas pragmatizma*“ med leti 1957 in 1989 je

v komunistični državi po smrti Stalina omogočil ponovno vrnitev skavtstva v mladinsko delo po britanskem modelu, vzklijele so tudi nove oblike mladinskega dela, pojavile so se tudi nove ideje za prijaznejši in svobodnejši odnos družbe do mladih. Med pomembni mladinski organizaciji tistega časa štejemo Unijo socialistične poljske mladine in Unijo poljskih študentov. Nove ideje so povzročile spremembe v dojemanju in položaju mladih v družbi, saj so jih priznali kot „družbeni razred“. Med leti 1960 in 1970 se je v mladinskem delu povečala vloga šole oziroma javnega formalnega izobraževanja, saj je bilo do tedaj mladinsko delo bolj vpeto v družbene in kulturne aktivnosti, nato pa so mladinsko delo začeli opravljati sami učitelji v šolskih prostorih. Zanimivo je, da je mladinsko delo v 70. letih delovalo v okviru formalnega izobraževanja, v 80. letih pa je mladinsko delo doživelo preobrat, saj je mladinsko delo začelo potekati v okviru neodvisnih gibanj in nevladnih organizacij. V obdobju „*socialnega protesta*“ (1970–1989) je na Poljskem potekala ekspanzija modernizacije, mladi so pripravljali veliko projektov, predvsem subkulturnih, katere je podprla tudi cerkev, ki je imela po letu 1970 povečano vlogo v družbi. Ob ustanovitvi socialnega gibanja Solidarnost leta 1980 se je angažirala celotna civilna družba, kjer so ozaveščali in poskušali reševati družbene probleme, mladi pa so začeli ob tem javno izražati svoja mnenja, stališča, občutke preko različnih političnih gibanj. V obdobju novih izzivov do leta 2008 je postalo polje mladinskega dela zelo raznoliko in široko, nevladne organizacije pa so tiste, ki imajo v tem polju danes najpomembnejšo funkcijo (Ferjančič, 2011; Teuma, 2009).

13 SLOVENIJA

V slovenski zgodovini je imelo mladinsko delo kar nekaj vzponov in padcev, želimo pa izpostaviti nekaj pomembnejših dogodkov. Po letu 1848 je bila slovenska mladina razdvojena glede na širši družbeni kontekst. Po eni strani so bili mladi vključeni v formalno izobraževanje, vendar so bili po drugi strani še vedno del kmečkega prebivalstva, ki je od mladih terjalo vsakodnevne obveznosti in zadolžitve. Pomembno vlogo je na Slovenskem imela katoliška cerkev, ki je vplivala tako na življenje posameznikov kakor tudi na celotno družbo. Ustanovila je mladinsko gibanje „*Katoliška akcija*“, ki je delovalo še pred drugo svetovno vojno. To je tudi obdobje, ko so se začela ustanavljanja mladinskih gibanj. Kot prva so to bila taborniška gibanja. Od leta 1893 naprej je imelo

na Slovenskem planinsko društvo eno izmed pomembnejših prostočasnih aktivnosti, saj je delovalo tako na kulturni ravni kot na športno aktivni, imelo pa je tudi noto spodbujanja narodne zavesti. Narodno zavest so krepila še druga gibanja in društva, na primer telovadno sokolsko gibanje, ustanovljeno leta 1863, istega leta pa je bilo ustanovljeno tudi večje katoliško telovadno društvo Orel (Ferjančič, 2011: 152–153).

Ob vstopu v 20. stoletje se je začelo mladinsko delo v Sloveniji z gledovati po modelih delovanja mladinskega dela v Evropi (Ferjančič, 2011), na slovensko mladinsko delo pa so vplivali tudi Britanci, saj so se po letu 1922 v Sloveniji začeli vse bolj uveljavljati skavti. Ko govorimo o začetkih mladinskega dela v Sloveniji, moramo omeniti dve pomembni imeni, in sicer profesorja Pavla Kunaverja, kateremu gredo zasluge za vzpostavitev, razvoj in prepoznavanje planinarstva, jamarstva ter taborništva. Drugo pomembno ime pa je Rudolf Badjura, ki je med mladimi poskrbel za priljubljenost zimskih športov in druženje med samimi aktivnostmi. Poleg visokega zanimanja za športne aktivnosti med mladimi so bila v Sloveniji vse bolj zanimiva tudi kulturna gibanja kot na primer folklor.

Tako kot v Nemčiji in na Poljskem so tudi v Sloveniji komunisti po drugi svetovni vojni ukiniteli vse mladinske organizacije in gibanja, katera niso sovpadala z ideologijo obdobja. Med tiste organizacije, ki so bile deležne podpore komunistov, štejemo skavte, gozdarjenje in taborništvo, ki so se nadalje združili v eno, v Zvezo tabornikov Slovenije. V tistem obdobju je bila ustanovljena tudi Zveza prijateljev mladine, kar pomeni, da je bila na samem vrhu mladinskih organizacij in zato blizu državnemu nadzoru. Med posebne oblike mladinskih organizacij v Sloveniji so spadale „*mladinske delovne brigade*“, ki so imele jasne vizije na področju delovne sile, organizacija pa je skušala med mladimi predvsem ohraniti vrednote in načela Narodnoosvobodilnega boja (NOB) (Ferjančič, 2011: 153). Pazlar (2009: 21) navaja, da so v 60. letih 20. stoletja mladi v obdobju adolescence imeli drugačne predstave o vstopu v odraslost, kot pa je to od njih pričakovala družba, zato so svoja prepričanja in vrednote kazali preko različnih mladinskih kultur in mladinskih gibanj.

Takratni politični prostor je izkazoval mladim posebno mesto v družbi, s podarkom na njihovi pomembnosti in angažiranosti za družbo, zato je veliko organizacij potekalo znotraj družbeno-političnega kroga, kot je na primer Zveza komunistične mladine ali kasneje preimenovana Zveza socialistične mladine Slovenije, ki je nastala v 70. letih 20. stoletja. Kljub številnemu članstvu, ki

so ga uživale družbeno-politične organizacije, se je na praktični ravni kazala apatičnost za reševanje družbenih in političnih problemov. Kljub temu da je v Sloveniji delovalo kar nekaj mladinskih organizacij, pa država v tem obdobju ni podpirala vseh. Zaradi tega so se začele ustanovljati tematske organizacije, katere so zastopali predvsem strokovnjaki, denimo na področju socialnega dela pedagogi in psihologi, ki so že v svojem poklicu zaznali nujnost po pomoči določenim skupinam ljudi, predvsem pa mladim na različnih področjih (Ferjančič, 2011: 153).

Ferjančič (2011: 154–155) zapiše, da so začetki neodvisnosti Slovenije od takratne Jugoslavije povzročili v organizaciji mladinskega dela nemalo preprih. Začele so nastajati nove organizacije, katere prej niso smele delovati, pa tudi takšne, na katere je vplivala predvsem kultura zahodnega dela Evrope. Na novo se je reorganiziralo skavtsko gibanje v Združenje slovenskih katoliških skavtinj in skavtov, popolno je začela delovati tudi taborniška organizacija, v področje mladinskega dela so se priključile tudi študentske organizacije in politični podmladki. V času 90. let so postajali vse bolj popularni na novo ustanovljeni mladinski centri in zasebni zavodi po različnih lokalnih skupnostih. Skupaj z osamosvojitvijo in demokratično politično ureditvijo je mladinsko delo pridobilo še to, da so nekatere mladinske prakse, ki so prej delovale v zasebni sferi, postale formalne in javno priznane. Parlar (2009: 22) doda, da je Slovenija po osamosvojitvi začela sodelovati tudi s Svetom Evrope, s katerim so oblikovali nove metode dela z mladimi v skladu z evropskimi standardi. Pomembno pa je na mladinsko delo v Sloveniji vplival vstop v Evropsko unijo, saj so se s tem finančni vložki v projekte in programe z mladimi znatno povečali.

14 SKLEPI

Iz pričujočega poglavja izhaja nekaj pomembnih ugotovitev, kot je denimo variabilnost opredelitve mladinskega dela, saj se opredelitve razlikujejo glede na vsako mladinsko organizacijo posebej in glede na dejavnosti, ki jih te organizacije opravljajo. Ker imajo mladinske organizacije že znotraj ene same države različne opredelitve mladinskega dela, je bilo tudi pričakovati, da se definicije razlikujejo glede na države. V posameznih državah se tako organizacije razvijajo v skladu s kulturo, tradicijo, običaji in politično ureditvijo posamezne države (Bohn, 2007; Cepin, 2009; Murn, 2010; Beočanin, 2011 in Čampa, 2014).

Ne glede na različne fokuse mladinskih organizacij imajo te nekaj skupnih lastnosti in ciljev, ki spremljajo vsako mladinsko organizacijo in mladinsko delo, kot je na primer težnja po nudenju izkušenj mladim. Ko govorimo o mladinskem delu, govorimo predvsem o delu mladih za mlade, prisotno je veliko angažiranje za vključevanje mladih v širšo družbo, da bi postali kompetentni člani družbe. Mladinsko delo nudi določen spekter izobraževanja za mlade in spodbuja njihov osebnostni razvoj. Seveda pa moramo poudariti, da tudi ti cilji variirajo med mladinskimi organizacijami na področju mladinskega dela (Kuhar, Leskovšek, 2008; Beočanin, 2010 in Mrgole, 2003). Ugotovili smo, da sodi mladinsko delo v sfero civilne družbe, kar pomeni, da ima mladinsko delo v različnih državah drugačen pomen, saj vse države delujejo po principih določenega tipa sistema blaginje, slednji pa opredeljuje položaj ter vlogo mladinskega dela v posamezni državi. Spoznali in opredelili smo pet različnih tipov sistema blaginje, ki torej odločilno vplivajo na položaj civilne družbe in s tem na položaj mladinskega dela v posamezni državi (Cepin, 2009; Beočanin, 2011; Ferjančič, 2011; Kolarič, 2002 in Rakar, 2012). Kot smo že omenili, je bil namen pričujočega poglavja prikazati podobnosti in razlike med posameznimi evropskimi državami glede začetka delovanja mladinskega dela. Kljub temu da delujejo predstavljene države po različnih tipih sistemov blaginje, smo ugotovili veliko podobnosti v začetkih mladinskega dela in aktivnostih, ki so jih izvajali mladinski delavci.

Pojavi prvih oblik mladinskega dela so v predstavljenih državah različni; denimo Nemčija velja kot ena najzgodnejših, saj so se prvi zametki prostovoljstva pojavili že ob koncu 17. stoletja. V Veliki Britaniji se prvič pojavijo v 18. stoletju, v ostalih državah pa na prehodu iz 19. v 20. stoletje (v Belgiji, Irski, Malti, Poljski, Sloveniji, na Finskem) (Spatscheck, 2009 in Davies, 2009). V državah, kot so Velika Britanija, Finska, Malta in Slovenija, je imela cerkev veliko in pomembno vlogo v vseh družbenih sferah in tudi pri mladinskem delu (Davies, 2009; Helve, 2009; Teuma, 2009 in Ferjančič, 2011). Vloga cerkve se v teh državah kaže pri samem ustanavljanju prvih mladinskih religijskih organizacij in društev, v voditeljih duhovnikih, dejavnih prostovoljnih organizacijah, ki so bile ustanovljene s strani države, ter v pomembni vlogi cerkve v formalnih izobraževalnih institucijah. Kot posebna oblika delovanja mladinskega dela pa zagotovo izstopa Belgija (Vos, Gevers, 2009 in Ferjančič, 2011), kjer so mladi sami izvajali mladinske delavnice, projekte in vodili gibanja brez pravega formalnega vodstva. V 19. stoletju se je v Veliki Britaniji ustanovilo skavtstvo

(Davies, 2009; Spatscheck, 2009; Teuma, 2009 in Ferjančič, 2011), katero je imelo velike razsežnosti tudi v drugih državah. Vloga gibanja Wandervogel v Nemčiji je bila zelo podobna vlogi skavtov v Veliki Britaniji, saj so delovali po podobnih modelih, praksah in principih. Velika Britanija je veliko sodelovala z Malto, slednje pa je vplivalo tudi na ustanovljeno skavtsko gibanje, ki je postavilo pomembne mejnike v mladinskem delu na Malti. Nadalje se tudi Poljska ni mogla upreti vplivu Britancev, saj so skavtske organizacije delovale že pred drugo svetovno vojno, kakor tudi po njej, nenazadnje pa imamo tudi v Sloveniji skavtske organizacije, ker smo se glede praks v mladinskem delu zgledovali po drugih evropskih državah. Mladinsko delo je v svojih začetkih težilo k aktivnostim, ki se pojavljajo v več državah, denimo k angažiranosti za vključevanje mladih v širšo družbo. Pomemben del mladinskega dela je bilo tudi izobraževanje mladih kot dopolnilo k formalnemu izobraževanju. Mladinske organizacije so se v veliki meri zavzemale za pomoč tistim, ki so prihajali iz revnejših družin, ki so bili marginalizirani s strani družbe, za pomoč delikventom, spodbujali so predvsem druženje med mladimi in povezovanje mladih in nenazadnje tudi prenos tradicij posamezne države na mlade. Tudi danes lahko vidimo v mladinskem delu težnjo po izpolnjevanju določenih načel mladinskih organizacij, kot je pomoč tistim z manj priložnostmi. Mladinske organizacije želijo v svojem delu obdržati tudi izobraževalno funkcijo, tudi danes še vedno velja mladinsko delo kot neformalno izobraževanje in kot dodana vrednost formalnemu izobraževanju. Velika osredotočenost je danes tudi na podpori mladim, ki so na poti v odraslost, razširilo pa se je področje nevladnih organizacij kot tudi političnih gibanj in organizacij, ki delujejo za dobrobit vsem mladim. Vloga države na področju mladinskega dela je v vseh omenjenih državah približno enaka, kar pomeni, da je njena vloga minimalna, poseg države služi le kot morebitna potrebna finančna pomoč in prispevki za nemoteno delovanje mladinskega dela, kot poročajo za Nemčijo, Finsko, Irsko in Malto (Spatscheck, 2009; Teuma, 2009; Devin, 2009 in Helve, 2009). V Veliki Britaniji pa je vloga države v 70. letih narastla. Država je opravljala nadzor nad delovanjem mladinskega dela na lokalni ravni (Davies, 2009). Na Poljskem je bila denimo po letu 1970 povečana vloga cerkve v družbi in na področju mladinskega dela (Teuma, 2009). Tekom zgodovine so države sprejele in oblikovale različne zakone na področju izobraževanja in mladinskega dela, kot je to naredila na primer Velika Britanija, ko je leta 1944 sprejela zakon o izobraževanju, kar je vplivalo pozitivno na potek in nadaljevanje mladinskega

dela, nasprotno pa so se negativni učinki sprejema takratne pruske zakonodaje kazali v Belgiji. Pozitivne posledice je finskemu in slovenskemu mladinskemu delu prinesel vstop v Evropsko unijo, katera je predstavila nove modele in prakse delovanja na področju mladinskega dela (Helve, 2009; Davies, 2009 in Ferjančič, 2011). Večina omenjenih držav (Velika Britanija, Nemčija, Finska, Irska, Malta) dobro skrbi za primerno usposobljenost tistih, ki delajo v mladinskem delu oziroma mladinskih delavcev. Za usposobljenost mladinskih delavcev skrbijo preko zakonske podlage, v možnostih univerzitetnega šolanja na področju mladinskega dela pa tudi preko posebnih določil, ki jih imajo mladinske organizacije. Malta (Teuma, 2009) je na primer le prevzela britanski model prakse mladinskega dela. Kot zunanji vpliv na delovanje mladinskega dela tekom zgodovine smo opredelili vojna obdobja. Pokazalo se je, da je druga svetovna vojna pomembno, vendar ne odločilno vplivala na delovanje mladinskega dela. Govorimo o tem, da je v času vojne in po njej propadlo mnogo mladinskih organizacij, posebej v Nemčiji, na Finskem, Poljskem in v Sloveniji, glavni faktor slednjega pa so bili razni režimi. Kljub takšnim razmeram pa so se nekaj časa po končani vojni začele mladinske organizacije ponovno vzpostavljati in normalno delovati naprej.

15 VIRI IN LITERATURA

- Beočanin, T. (2011): Mladinsko delo. V Pucelj Lukan, P. (Ur.): *Mladinsko delo v teoriji in praksi* (str. 49–68). Ljubljana: Mladinski svet Slovenije.
- Bohn, I. (2007): *The Socio-economic Scope of Youth Work in Europe. Final Report*. Institut für sozialarbeit und sozialpädagogik. Council of Europe.
- Cepin, M. (2009): *Mladinsko delo kot instrument mladinskih politik*. Pridobljeno 4. 9. 2015, http://www.mladinski-delavec.si/datoteke/cd/dokumenti/mladinski_delavec_22.pdf.
- Cepin, M. (2015): *Mladinsko delo – blog*. Pridobljeno 15. 9. 2015, <http://mladinskodelo.si/>.
- 3 Core Principles Youth work: a model of effective practice (2011). Pridobljeno 1. 9. 2015, http://www.ycni.org/downloads/youth_work_training/CorePrinciples.pdf.
- Coussee, F., Roets, G. in De Bie, M. (2009): *Empowering the powerful: Challenging hidden processes of marginalization in youth work policy and practice in Belgium*. Belgium: Ghent University.
- Čampa, T. (2014): *Mladinski center v Občini Ivančna Gorica – da ali ne?* Diplomsko delo, Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Pedagoška fakulteta.
- Davies, B. (2009): Defined by history: youthwork in the UK. V Verschelden, G., Coussee, F., Walle, T., Williamson, H. (2009): *The history of youthwork in Europe – Relevance for youth policy today*. Strasbourg: Council of Europe.
- Devlin, M. (2010): *Youth work in Ireland – Some historical reflections*. Dostopno 25. 8. 2015, http://pjp-eu.coe.int/documents/1017981/8437152/H2_Ireland.pdf/70ca48ce-f848-425b-9566-7e572705b083.
- Divjak, T. in Šporar, P. (2005): *Primerjalno pravna analiza mladinske zakonodaje v Evropi*. Ljubljana: Pravno-informacijski center nevladnih organizacij – PIC.
- Ferjančič, P. (2011): Zgodovina mladinskega dela in njegova vloga v sodobnih demokratičnih družbah. V Kuhar, M. in Razpotnik, Š. (Ur.): *Okviri in izzivi mladinskega dela v Sloveniji* (str. 128–169). Ljubljana: Pedagoška fakulteta.
- Gillis, J. R. (1999): *Mladina in zgodovina: tradicije in spremembe v evropskih starostnih odnosih od 1770 do danes*. Šentilj: Aristej.
- Helve, H. (2006): *Youth work, youth work policy and youth research. The Finnish perspective*. Pridobljeno 20. 8. 2015, <http://pjp-eu.coe.int/documents/1017981/3084952/Helve.pdf/63ec946b-269c-4352-a37b-8b44ffd94bdc>.
- Helve, H. (2009): The Finnish perspective: Youth work, youth work policy and youth research. V Verschelden, G., Coussee, F., Walle, T., Williamson, H. (2009): *The history of youthwork in Europe – Relevance for youth policy today*. Strasbourg: Council of Europe.

- Kolarič, Z., Črnak Meglič, A., Vojnovič, M. (2002): *Zasebne neprofitno-volonterske organizacije v mednarodni perspektivi*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Kolarič, Z. (2003): Neprofitno-volonterske organizacije in njihov razvoj – od volontarizma k profesionalizmu. *Teorija in praksa* (40). 37–56.
- Kuhar, M. in Leskovšek, V. (2011): Mladinsko delo na lokalni ravni: primerjalna analiza petih držav. *Socialna pedagogika* 12 (4). 325–344.
- Mrgole, A. (2003): *Kam z mularijo? Načela kakovosti neformalnega dela z mladimi*. Maribor: Aristej.
- Murn, K. (2010): *Mladinsko delo in mladinska politika na lokalni ravni*. Ministrstvo za šolstvo in šport: Urad Republike Slovenije za mladino.
- Pazlar, N. (2009): *Profil mladinskega delavca v Sloveniji danes in v prihodnosti*. Diplomsko delo, Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.
- Rakar, T., Boškič, R. in Kuhar, M. (2012): Družinski centri v različnih sistemih blaginje. *Socialno delo* 51 (4). 233–286.
- Spatscheck, C. (2009): The German perspective: youthwork, integration and policy. V Verschelden, G., Coussee, F., Walle, T., Williamson, H. (2009): *The history of youthwork in Europe - Relevance for youth policy today*. Strasbourg: Council of Europe.
- Teuma, M. (2009): Youthwork development in Malta: a chronicle. V Verschelden, G., Coussee, F., Walle, T., Williamson, H. (2009): *The history of youthwork in Europe - Relevance for youth policy today*. Strasbourg: Council of Europe.
- Vos, L. in Gevers, L. (2009): The Catholic Flemish Student Movement, 1875–1935 – emergence and decline of a unique youthmovement. V Verschelden, G., Coussee, F., Walle, T., Williamson, H. (2009): *The history of youthwork in Europe - Relevance for youth policy today*. Strasbourg: Council of Europe.

Etičnost, morala in mladinsko delo

POVZETEK

Etika in mladinsko delo gresta z roko v roki, saj mladinsko delo zaznamuje poseben odnos med mladinskim delavcem in mladostnikom. Prvi del poglavja zato razpravlja o povezavi med etiko in mladinskim delom, prav tako pa vključuje kratko definicijo oziroma opredeli poslanstvo mladinskega dela z vidika različnih avtorjev. Začetek drugega dela se ukvarja predvsem z osnovno terminologijo v povezavi z etiko pri mladinskem delu, glavna točka razprave pa so etične smernice, ki jih mladinskemu delavcu v pomoč navajajo razni avtorji. Tretji del poglavja je naravnano aplikativneje, saj se osredotoča na težave, s katerimi se pri svojem delu z mladostniki srečujejo mladinski delavci, ter obravnava teme, kot so postavljanje meja, dvojnost odnosa, zaupnost in nadzor. Kljub dobri poučenosti in kompetentnosti mladinskih delavcev za svoje delo so okoliščine mladinskega dela preprosto takšne, da ni vedno mogoče natančno slediti kodeksu etike oziroma je le-tega potrebno prilagoditi vsaki situaciji primerno. Mladinski delavci tako sprejemajo odločitve, za katere menijo, da predstavljajo najboljšo možno rešitev v danem trenutku, seveda vedno z mislijo na dobrobit mladostnika.

Ključne besede: etika, smernice, meje, nadzor, zaupnost

ABSTRACT

Youth work is characterised by a close relationship between youth worker and a young person, therefore, ethics and youth work go hand in hand. The first part of the chapter thus discusses the connection between ethics and youth work; furthermore, it includes a short definition of youth work and its purpose from the viewpoint of different authors. The beginning of the second part mostly deals with core terminology pertaining to ethics in youth work, while ethical guidelines stated in works of various authors are the main point of the discussion. The third part of the chapter is more applicative, meaning, it focuses on the problems youth workers encounter in practice. Hence, it addresses issues such as boundaries, dual relationship, confidentiality and control. Despite the fact that most youth workers are well-informed and capable professionals,

the nature of youth work often prevents strict following of the code of ethics. Consequently, youth workers make decisions, which they believe present the best solution in a given situation, of course, with the well-being of young people always on their minds.

Keywords: ethics, guidelines, boundaries, control, confidentiality

1 Etika in mladinsko delo

Etična vprašanja so stalni spremljevalec mladinskega dela, saj mladinsko delo zajema delo z mladostniki, ki imajo pogosto manj pravic kot odrasli in malo moči, kar lahko predstavlja podlago za njihovo izkoriščanje in manipulacijo (Banks, 2010: 3). Mladinski delavci morajo pri svojem delu vsakodnevno sprejemati pomembne odločitve, zato je ključno, da imajo dobro izdelano idejo o tem, kaj je v določeni situaciji prav in kaj narobe. Roberts (2009: 1) zato poudarja, da je razvoj moralnega čuta pri mladinskem delavcu nujen. Običajno se mladinski delavci znajdejo v precepu med spoštovanjem mladostnikovih osebnih odločitev in med delovanjem v smeri javnega dobrega oziroma med opolnomočenjem in nadziranjem posameznika (Banks, 2010: 4). Oporo jim največkrat predstavlja kodeks etike, ki vsebuje načela, ki mladinskega delavca pri njegovem delu vodijo in usmerjajo k najboljši možni rešitvi za mladostnika.

Banksova (2010: 10) podobno kot Davies (2005: 4) meni, da je ključni namen mladinskega dela omogočiti mladim, da se celostno razvijajo, kar vključuje skrb za njihov osebni in družbeni razvoj ter napredek na področju znanja in izobraževanja. Mladinsko delo naj bi tako spodbujalo mladostnike, da dosežejo svoj polni potencial. Podobnega mnenja je tudi Batsleerjeva (2008: 6), ki pravi, da cilj interakcije med mladinskim delavcem in mladostnikom ni prenos nekega določenega znanja, temveč razvoj mladostnika kot takega. Med tem pa Roberts (2009: 9) mladinsko delo vidi kot reflektivno, neformalno in izobraževalno disciplino. Mladinski delavci tako s svojim delom prispevajo k celostnemu razvoju mladostnika, kar pomeni, da mu pomagajo pri izoblikovanju njegove osebnosti in pri iskanju njegovega mesta v družbi. To od mladinskih delavcev zahteva veliko odgovornosti, zato morajo biti dobro podkovani na področju etike, kar pomeni, da morajo imeti trdno izoblikovana načela in stališča, katerim pri svojem delu sledijo, saj mladostnike v ključnih trenutkih usmerjajo in vodijo, prav tako pa jim predstavljajo vzor.

Youngova zato v svojem delu »The Art of Youth Work« (2010: 93) mladinske delavce postavlja v polje moralne filozofije, saj mladostnike mladinski delavci v obdobju oblikovanja identitete spodbujajo, da premišlujejo o tem, kaj dojemajo kot dobro oziroma slabo, prav oziroma narobe in želeno oziroma neželjeno tako v odnosu do sebe kot do drugih. Takšno oblikovanje identitete naj bi potekalo skozi refleksijo, ki jo v svoji definiciji mladinskega dela navaja tudi Roberts (glej zgoraj). Refleksija pomeni globlji vpogled v posameznikove dosedanje izkušnje, kar vključuje razmišljanje o lastnih dejanjih in motivih kot tudi o dejanjih in motivih drugih. Mladinski delavci refleksijo najpogosteje izvajajo skozi pogovor, pri čemer gre za kritični dialog (Batsleer, 2008: 7; Young, 2010: 97), katerega cilj je, da mladostnik pridobi širši pogled na sebe in svoja dejanja oziroma možnost gledati na svet iz širše perspektive. Takšna refleksija pa po mnenju Youngove (2010: 99) zahteva tudi pravo razmišljanje, to je osvobodeno nevednosti in zablod. Podobno meni tudi Batsleerjeva (2008: 9), ki tukaj vpelje koncept opolnomočenja, njegov pomen pa povezuje z osvoboditvijo od napačnih in omejujočih miselnih konceptov. Tudi Sercombe v svojem delu »Power, Ethics and Youth Work« (1998) navaja koncept opolnomočenja, vendar pa ga v nasprotju z Batsleerjevo opredeli kot proces, v okviru katerega mladostnik spozna odnose moči, del katerih je.

Roberts (2009: 84) podobno kot Youngova (2010) pravi, da je del etične odgovornosti mladinskega delavca spodbujanje mladostnikov, da razvijejo svoja lastna etična prepričanja, saj se čut za moralno odgovornost izoblikuje ravno v času adolescence. Fowler (1981; povz. po Roberts, 2009: 75) za izvajanje refleksije predlaga uporabo tako imenovane premice življenja. Gre za aktivnost, pri kateri mladinski delavec mladostniku naroči, da naj izdela premico svojega življenja, na kateri označi pomembne dogodke, pri tem pa izpostavi štiri časovna obdobja: otroštvo, adolescenco, sedanjost in hipotetično prihodnost. Mladostnik nato s pomočjo mladinskega delavca v skupini oziroma v okolju, v katerem se počuti varno, refleksivno razmišlja o različnih dogodkih v svojem življenju. Mladinski delavec lahko pri tem uporabi vprašanja, kot so: »Kaj ti je bilo v tem obdobju pomembno?«, »Kaj je dajalo tvojemu življenju smisel?« in »Kaj je bilo zate moralno pomembno?«.

Roberts (2009: 14–17) nadalje izpostavlja dve vrednoti, ki sta po njegovem mnenju ključnega pomena za kakovostno mladinsko delo. Prva vrednota je *druženje*, kar pomeni, da je mladinsko delo zavezano temu, da mladostnikom ponudi prostor za druženje z vrstniki. Vendar to druženje ni naključno, temveč

ima določen namen – gre za osebnostno rast in razvoj. Druženje kot ključen element moralnega razvoja vidi tudi Rawls (1971; povz. po Roberts, 2009: 17), saj meni, da mladostniki skozi interakcijo z drugimi sprevidijo, da imajo različni ljudje različna stališča in tudi različne potrebe, načrte, motive ipd. Slednje se morajo tekom interakcije naučiti prepoznati in nato v skladu z njimi tudi odreagirati oziroma svoje vedenje prilagoditi.

Druga vrednota, ki jo Roberts (2009: 26–28) izpostavi, je *poslušanje*, pri katerem se mladostnikom omogoči, da izrazijo svoje misli in želje. Vrednota poslušanja vsebuje tri ključne točke. Kot prvo je poslušanje ključnega pomena za to, da lahko mladinski delavec pravzaprav ugotovi, kdo je oseba, s katero dela. Kot drugo poslušanje gradi odnos zaupanja, ki spodbuja celjenje ran in občutek varnosti pri mladostniku. Kot tretje poslušanje mladinskega delavca usmerja h glavni značilnosti kvalitetnega mladinskega dela, to je skrb za dobrobit mladostnikov. Nevarnost se lahko pojavi takrat, ko se mladinski delavec osredotoči na določeno aktivnost le zato, ker je prepričan, da ravno ta dejavnost ustreza želji mladostnika, na ta način pa lahko prezre njegove resnične aspiracije. Kot pomembni Roberts označi tudi vrednoti *enakopravnosti* (Roberts, 2009: 41) in *participacije* (Roberts, 2009: 53).

Uspешnost mladinskih delavcev v izoblikovanju mladostnikovega čuta za moralo in etičnih prepričanj je po mnenju Youngove (2010: 101) odvisna od njihovega poznavanja temeljnih vrednot in etičnih okvirov mladinskega dela. Mladinski delavci se morajo prav tako znati postaviti v kožo nekoga, ki živi v skladu z drugačnim sistemom vrednot, hkrati pa se morajo zavedati posledic svojih dejanj (Kupperman 1983; povz. po Young, 2010: 101), saj imajo razmeroma velik vpliv na mladostnike, s katerimi delajo. Le tako lahko preprečimo, da bi mladinski delavec pri svojem delu mladostniku vsiljeval svoje vrednotne sodbe, moralna načela in pogled na svet.

2 Smernice, načela in kodeksi etike

2.1 Osnovna terminologija

Etika predstavlja moralna načela in norme ravnanja v določenem poklicu (Veliki slovar tujk, 2006). Banksova v svojem delu »Ethical Issues in Youth Work« (2010: 12) razlikuje med etičnim problemom in etično dilemo. Etični problem se pojavi takrat, ko mora mladinski delavec sprejeti težko odločitev,

vendar pa kljub temu točno ve, kaj mora storiti. Etična dilema se razlikuje v tem, da se mladinski delavec sooča z izbiro med dvema (ali več) alternativnima rešitvama, ki pa lahko pomenita prekoračitev nekaterih etičnih načel oziroma povzročata potencialno škodo. Medtem ko Banksova poda dve natančno definirani kategoriji, Roberts v svoji knjigi »Youth Work Ethics« (2009: 1) uporablja koncept morale, katerega definira širše, in sicer kot razlikovanje med prav in narobe ter med dobrim in slabim.

Primer 1: Mladinska delavka Katja je na izletu s skupino mladostnikov videla eno izmed udeleženk, kako v trgovini krade sladkarije, tega pa ni opazil nihče drug. Dekle se je le pred kratkim vrnilo v mladinski center, njeno vedenje je bilo velikokrat izzivalno, prav tako pa je Katja komaj začela razvijati odnos zaupanja z dekletom, zato se je odločila, da kraje ne bo omenila, saj bi to lahko ogrozilo napredek njunega odnosa. Vendar pa se je kasneje znašla v dilemi, ali je ravnala prav, saj je s tem, ko je krajo zatajila, dekletu podzavestno sporočala, da je takšno vedenje sprejemljivo (Banks, 2010: 3).

Zgornji primer predstavlja etično dilemo mladinske delavke, ki je v precepu med odločitvijo za ohranitev dobrega odnosa z dekletom in med prijavo kraje, s čimer bi dejanje dekleta sankcionirala.

Ann Davie v svojem članku »A Code of Ethics for Youth Work« (2011: 57–58) poda nekoliko natančnejšo terminologijo, osredotočeno predvsem na razne kodekse, katerim morajo mladinski delavci pri svojem delu slediti, zato da bi pravilno ravnali v situacijah, kot je primer 1. Kot prvo *kodeks etike* definira kot skupek vrednot, v katere neka skupina, v tem primeru mladinski delavci oziroma uslužbenci mladinskega centra verjamejo (npr. spoštuj odločitve mladostnikov). *Kodeks vedenja* opisuje kot dogovorjeno vedenje, ki naj bi ga skupina pri svojem delu upoštevala (npr. z mladostniki ne imej odnosov spolne narave). *Kodeks ravnanja* zajema predpisane postopke, ki jih morajo mladinski delavci upoštevati v specifičnih situacijah (npr. zaupne informacije je potrebno izdati v primeru ogroženosti mladostnika ali druge osebe). Izjave, ki tvorijo etične kodekse, pa so *načela*.

Sercombe se v primerjavi z drugimi avtorji v svojem delu »Power, Ethics and Youth Work« (1998) ukvarja predvsem s termini, ki se nanašajo na profesionalno plat mladinskega dela. Razlikuje med korupcijo, zatiranjem, odvisnostjo od

odnosa in opolnomočenjem. O *korupciji* govorimo takrat, ko mladinski delavec izrabí odnos z mladostnikom zato, da zadovolji svoje lastne interese. *Zatiranje* pomeni, da nekdo zlorabi moč, ki mu je bila zaupana. V primeru mladinskega delavca in mladostnika lahko gre za marginaliziranje že tako ranljivega mladostnika. Spodbujanje *odvisnosti od odnosa* je označeno kot neetično, saj mladinski delavec škodi mladostniku, s tem ko ovira njegovo osamosvojitve. Izraz *opolnomočenje* pa se nanaša na proces, ki mladostniku ozavesti odnose moči, del katerih je, in dolžnosti tako njega samega kot tudi mladinskega delavca v okviru teh odnosov.

Razvoj moralnega čuta pri mladinskih delavcih je izjemnega pomena, saj predstavlja podlago za njihovo delovanje po normah in načelih kodeksa etike. Težave, s katerimi se mladinski delavci pri svojem delu soočajo, lahko razdelimo v dve kategoriji. Gre za etični problem in etično dilemo, slednja pa je za mladinskega delavca težavnejša, saj ga sooča z izbiro med dvema rešitvama, ki pa s seboj prinašata določene negativne posledice. Tako je primoran izbrati tisto, ki bo povzročila manj škode. Vsekakor pa se mora mladinski delavec pri svojem delu izogniti korupciji, zatiranju in spodbujanju odvisnosti od odnosa, saj je njegova naloga, da spodbuja mladostnikovo samostojnost, neodvisnost in avtonomnost.

Prav tako se je pomembno vprašati, koga kodeks etike pravzaprav zadeva. Davie (2011: 58) v polju mladinskega dela razlikuje med tremi glavnimi vrstami odnosov:

- odnos med mladinskim delavcem in mladostnikom;
- odnos med mladinskim delavcem in tistimi posamezniki, ki ravnaajo v skladu s kodeksom etike, kot so sodelavci in razni raziskovalci ter pedagogi;
- ter odnos med mladinskim delavcem in tistimi, ki niso njegovi direktni sodelavci (sem spadajo razne vladne agencije, nevladne organizacije, socialni delavci ipd.).

Številni kodeksi etike (npr. National Youth Agency, 2004) na prvo mesto postavljajo odnos med mladinskim delavcem in mladostnikom ter poudarjajo, da morajo mladinski delavci pri svojem delu dati glavni poudarek interesom mladostnika. Davie (2011: 58) meni, da ima kodeks etike pomembno vlogo za mladostnika, saj ga seznaní z vrednotami, katerim mladinski delavec pri svojem delu sledi. Roberts (2009: 8) dodaja, da na ta način mladostnik spozna meje, ki jih mora v odnosu z mladinskim delavcem upoštevati. Tako obe strani seznaní

s tem, kaj je sprejemljivo vedenje v okviru odnosa mladinski delavec in mladostnik in kaj ne. Kodeks etike je pomemben tudi za same mladinske delavce, saj jim omogoča, da na podlagi kodeksa svoje odločitve pojasnijo drugim (npr. mladostnikom, sodelavcem ipd.). S kodeksom etike pa morajo biti seznanjeni tudi menedžerji in posamezniki, ki so vključeni v formalno vodstvo (ibid.).

2.2 Etične smernice

Različni avtorji (Banks, 2010; Roberts, 2009; Sercombe, 2007; Tyler, 2010) v svojih delih navajajo etične smernice, za katere menijo, da bodo mladinskemu delavcu v pomoč pri opravljanju njegovega dela in sprejemanju odločitev, ki se nanašajo na mladostnike. Področje etike in mladinskega dela je izjemno široko, o čemer priča dejstvo, da se vsak izmed avtorjev osredotoča na drug vidik etike v povezavi z mladinskim delom. Posledično se njihovi nasveti razlikujejo, kombinacija pa ponuja celosten pogled na etične smernice v mladinskem delu, kar pomeni, da lahko mladinski delavec izbere oziroma uporabi tiste, ki so v danem trenutku zanj najprimernejše oziroma se nanašajo na situacijo, v kateri je, ter se tako optimalno pripravi na reševanje etičnih težav in dilem.

Roberts (2009: 86) se pri razpravi o etiki in mladinskem delu opira na kodeks etike National Youth Agency (NYA) (2004). Ta kodeks po njegovem mnenju zajema vsa najpomembnejša načela, ki jih morajo pri svojem delu upoštevati tisti mladinski delavci, ki želijo opravljati kvalitetno mladinsko delo. Tudi Banksova (2010: 11) v svojem delu navaja seznam etičnih smernic, ki pa se deloma prekrivajo s tistimi, ki jih po kodeksu NYA povzema Roberts. Etični kodeks NYA vsebuje osem načel, ki jih lahko razdelimo v dve skupini. V prvi so načela, ki usmerjajo neposredno interakcijo med mladinskim delavcem in mladostnikom (1–4). V drugi pa so načela, ki skrbijo za profesionalno vedenje mladinskega delavca (5–8). Banksova in Roberts skupaj navajata naslednje:

1. Spoštuj mladostnike.

Mladinski delavci se morajo zavedati, da imajo opravka z edinstvenimi posamezniki, kar pomeni, da bo napredek in razvoj vsakega mladostnika drugačen in bo posledično od mladinskega delavca zahteval individualen pristop. Roberts (2009: 87–88) meni, da mladinski delavec izraža spoštovanje do mladostnika takrat, ko se mu popolnoma posveti in ga postavi na prvo

mesto. Med tem pa Banksova (2010: 11) v skladu s kodeksom etike NYA (2004) poudarja predvsem zavezanost nediskriminaciji in načelu zaupnosti.

2. *Spoustuj in spodbujaj pravico mladih, da sprejemajo lastne odločitve*, razen če je s tem ogrožena blaginja njih samih ali drugih. Roberts (2009: 90) poudarja, da je ena izmed pomembnejših nalog mladinskega delavca ta, da spoštuje in upošteva odločitve mladostnikov. Banksova (ibid.) pa na tem mestu dodaja še prizadevanje mladinskih delavcev za opolnomočenje mladih.
3. *Spodbujaj dobro počutje in zagotavljaljaj varnost mladih*, med tem ko jim omogočaš, da se učijo skozi dejavnosti, ki jim predstavljajo izziv. V praksi to pomeni, da je mladinski delavec odgovoren za varnost mladostnika tekom določene dejavnosti. Kodeks NYA (2004; povz. po Roberts, 2009: 95) prav tako poudarja, da je mladinski delavec dolžan ukrepati in obvestiti pristojne osebe v primeru nevarnosti, zlorabe ipd.
4. *Prispevaj k doseganju socialne pravičnosti za mladostnike in v družbi na splošno*. Roberts (2009: 96) od mladinskega delavca pričakuje, da bo spodbujal pravičnost in poštenost, opozarjal na in preprečeval diskriminacijo, mladostnike poučil o spoštovanju drugačnosti in spodbujal sodelovanje ter vključevanje vseh mladostnikov. Banksova (ibid.) dodaja, da mora mladinski delavec prav tako prepoznati in omiliti vpliv družbenih razredov, etničnosti, spola in spolne usmerjenosti.
5. *Vzdrževanje profesionalnih meja*. Kodeks NYA (2004; povz. po Roberts, 2009: 98) strogo zapoveduje, da mladinski delavci z mladostniki ne smejo razviti preveč osebnih odnosov, še posebno ne spolne narave, saj je to protizakonito. Prav tako se od njih pričakuje, da ne bodo sprejemali uslug ali daril s strani mladostnikov, saj s tem škodujejo profesionalni integriteti mladinskega dela.
6. *Odgovornost mladinskega delavca za svoje delo*. Roberts (2009: 100–101) v skladu s kodeksom etike NYA pri tem načelu poudarja odprtost in iskrenost mladinskega delavca v odnosu do mladostnika, kar pomeni, da mu mladinski delavec ob sprejemanju odločitev priskoči na pomoč in omogoča dostop do raznih informacij. Prav tako mora poskr-

beti, da so njegova dejanja v vlogi mladinskega delavca v skladu z zakonom in da svoje delo opravlja vestno in učinkovito. Tyler (2010: 5) poudarja, da so mladinski delavci v prvi vrsti odgovorni za kakovost lastnega dela, kar pomeni, da formalno odgovarjajo organizaciji oziroma mladinskemu centru, ki jih zaposluje, neformalno pa mladostnikom, s katerimi delajo.

7. Kompetentnost mladinskega delavca.

Banksova (ibid.) mladinskega delavca poziva, da naj svoje delo izvaja z integriteto, sočutjem in pogumom. Roberts (2009: 102) od mladinskega delavca pričakuje, da se bo vključeval samo v tiste dejavnosti, za katere ima potrebne sposobnosti in znanje. Prav tako mora mladinski delavec prepoznati, kdaj je čas, da si pridobi nove veščine skozi vključevanje v ustrezne izobraževalne programe.

8. Spodbujanje etične prakse.

Ključno je predvsem to, da mladinski delavec prepozna možnost za konflikt med njegovimi osebnimi načeli in etičnimi načeli mladinskega dela (Roberts, 2009: 104).

Sercombe (2007: 11–15) v primerjavi z Banksovo in Robertsom uporablja profesionalnejši pristop, saj zavezanost mladinskega delavca kodeksu etike primerja s Hipokratovo zaprisego zdravnikov. Profesionalno naravo mladinskega dela po njegovem mnenju označuje zavezanost skupini strank oziroma mladostnikov, kar pomeni, da se mladinski delavci zavežejo, da bodo sodelovali z mladostnikom v njegovem socialnem okolju in dajali prioriteto njegovim interesom, kar v svojih etičnih smernicah poudarjata tudi Roberts in Banksova. Med tem Sercombe (2010: 84) dodaja, da mora mladinsko delo potekati ne glede na interese staršev, skupnosti, sponzorjev ali vlade. Kljub temu pa so okoliščine mladinskega dela takšne, da ni vedno mogoče strogo slediti etiki profesionalnega dela, ravno zato pa morajo mladinski delavci v vsaki situaciji, s katero se soočajo, skrbno izbrati najboljšo možnost ravnanja.

Sercombe (Corey, Corey in Callanan, 2007; povz. po Sercombe, 2007: 17–18) mladinskemu delavcu daje naslednje napotke:

1. Bodi jasen o svoji vlogi – kdo si kot mladinski delavec. Razmisli, kakšne so tvoje dolžnosti v vlogi mladinskega delavca in kakšne so tvoje dolžnosti v

drugih vlogah, ki jih prevzemaš v vsakdanjem življenju. Tako boš lažje ločil ene od drugih in odkril možne konflikte v interesih.

2. *Svojim sodelavcem zaupaj možne konflikte*, ki se pojavijo zaradi igranja različnih vlog, saj ti jih lahko pomagajo preprečiti ali razrešiti.
3. *Kadar je le mogoče, ne sodeluj z mladostnikom sam za zaprtimi vrati*. Skupinsko delo lahko omeji možnost za nejasnost vlog, saj ti pomaga ostati zvest vlogi mladinskega delavca.
4. *Z mladostnikom se pogovori o dvojnosti vlog* (gl. 4.1.2 Problem dvojnega odnosa) *in o tem, kaj katera vloga od tebe zahteva*.
5. *Breme odgovornosti za posledice dvojnega odnosa nosi mladinski delavec in ne mladostnik*. Če kot mladinski delavec zavestno vstopiš v dvojni odnos, je tvoja naloga, da razrešiš možne zaplete.

Tylerjeva (2010: 15) poudarja, da so vrednote mladinskega delavca kot kompas, ki ga vodi pri postavljanju prioritet. Po njenem mnenju (Tyler, 2010: 17) morajo mladinski delavci posedovati tri ključne lastnosti: samozavest, kompetentnost in razumnost. *Razumnost* pomeni, da ima mladinski delavec realno predstavo glede tega, kaj lahko popolnoma nadzira, kaj lahko le deloma nadzira in kaj v veliki meri ne more nadzirati. Takšen pregled mladinskemu delavcu omogoča, da se osredotoči na tisto, kar lahko nadzira. Prav tako mladinski delavec pridobiva tudi na *samozavesti*, saj točno ve, kaj se dogaja pri določeni aktivnosti in kakšno vedenje se pričakuje s strani mladostnikov. Posledično se tudi lažje spopada z morebitnimi etičnimi težavami in dilemami, mladostniki pa vedo, da se bo mladinski delavec, ki ima vse pod nadzorom, s težavami spopadal dosledno in hkrati pravično za vse udeležence.

Kodeksi etike uravnavajo dva pola. Prvi pol predstavlja interakcija med mladostnikom in mladinskim delavcem, drugi pol pa profesionalno vedenje mladinskega delavca. Načelo, ki se zdi najpomembnejše, je spoštovanje mladostnika s strani mladinskega delavca, kar pomeni, da se mladinski delavec trudi vedno ravnati v skladu s tem, kar je za mladostnika najbolje. Tik za tem je načelo varnosti, saj je dolžnost mladinskega delavca, da poseže v situacijo takrat, ko je ogrožena dobrobit mladostnika. V smislu profesionalnosti pa je izrednega

pomena vzpostavljanje in ohranjanje meja, ki od mladinskega delavca zahteva jasnost in doslednost v svoji vlogi. Z upoštevanjem etičnih smernic si lahko mladinski delavec nekoliko olajša delo, saj mu smernice predstavljajo okvir, na podlagi katerega v določeni situaciji ravna oziroma deluje. Tak mladinski delavec bo etične težave in probleme reševal celostno in pošteno.

3 Etične težave in dileme v praksi

Polje etičnih težav in dilem v povezavi z mladinskim delom je izjemno široko, zato nikakor ne moremo zajeti vsega. Osredotočili se bomo na najpomembnejša področja, to so tista, kjer se mladinski delavci srečujejo z največ etičnimi problemi, gre za postavljanje meja, nadzor in zaupnost. Postavljanje meja je v polju mladinskega dela izrednega pomena, saj se zaradi prijateljske narave dela mladinski delavci tukaj pogosto srečujejo s težavami. Prav tako lahko v manjših skupnostih, kot je področje Slovenije, hitro pride do navzkrižja interesov zaradi sorodstvenih ali prijateljski vezi mladinskega delavca z mladostniki. Nadzor je naslednje pomembno področje in čeprav imajo različni avtorji različna mnenja o nadzoru znotraj mladinskega dela, se lahko strinjamo, da je določena mera nadzora s strani mladinskih delavcev preprosto nujna. Vendar pa mladinski delavci nadzora ne smejo izvajati preveč odkrito, saj to lahko privede do odpora pri mladostnikih. Na področju zaupnosti pa do etičnih težav najpogosteje pride takrat, ko so dejanja mladostnikov v nasprotju z načeli mladinskega centra. Mladinski delavci se morajo zavedati, da njihovo delo ni nevtralnno, saj imajo razmeroma velik vpliv na mladostnike, s katerimi delajo, zato morajo vedno dobro premisliti o možnih posledicah svojih dejanj.

4.1 Mladinski delavci v vlogi profesionalcev

Mladinsko delo kot stroka ima določene značilnosti, kot sta neformalna narava dela in prijateljska naravnost delovnega odnosa, ki otežujejo določitev in prepoznavanje meja. Batsleerjeva (2008: 60–61) poudarja, da so meje tako fizične, gre namreč za prostor, v katerem poteka mladinsko delo, kot tudi psihološke, pri katerih gre za čustvene in etične omejitve. Naloga mladinskega delavca je, da jasno zastavi meje odnosa, saj lahko nejasnost hitro privede

do nasprotij v interesih in občutka izdaje pri mladostniku (Sercombe, 2010: 77–78).

Mladostniki, ki vstopajo v odnos z mladinskim delavcem, pogosto ne vedo, kaj pričakovati. Mladinskega delavca si predstavljajo kot nekakšnega učitelja ali socialnega delavca, vendar pa je odnos z mladinskim delavcem drugačen (Sercombe, 2010: 79; Tyler, 2010: 34). Mladostniki poročajo, da se v odnosu mladinskega dela počutijo obravnavani kot enaki oziroma enakopravni (Merton et al., 2004, Spence in Devanne, 2006; povz. po Sercombe, 2010: 79), kar pomeni, da je najpogostejši približek odnosu mladinskega dela prijateljstvo (Sercombe, 2007: 15; Sercombe, 2010: 79). Vendar pa je takšen pogled na odnos med mladostnikom in mladinskim delavcem zavajajoč in celo nevaren, saj postajajo meje in pravila, po katerih odnos deluje, izjemno zamegljene (Sercombe, 2010: 79). Zato mora biti mladinski delavec izjemno jasen o naravi svojega odnosa z mladostnikom, še posebno pa mora poudariti meje, ki odnos zaznamujejo (Sercombe, 2007: 15).

O prijateljski naravi mladinskega dela razpravlja tudi Batsleerjeva (2008: 104), ki poudarja, da se težave pojavijo predvsem takrat, ko vloge niso jasno opredeljene. Sercombe (2010: 80) dodaja, da mladostniki mladinske delavce pogosto vidijo tudi kot druge starše, saj številni s svojimi lastnimi starši niso v dobrih odnosih. Kljub temu da je takšen odnos lahko koristen za mladostnika, mora mladinski delavec dosledno opravljati svojo vlogo in korigirati neželjeno vedenje, ko se to pojavi. Tako Batsleerjeva (2008: 100) kot tudi Sercombe (2010: 79) se strinjata, da mladinski delavec vsekakor ni in tudi ne more biti prijatelj ali drug starš mladostnika, s katerim je v delovnem odnosu, vendar pa to ne pomeni, da tak odnos ni prežet s skrbjo in toplino.

Odnos med mladostnikom in mladinskim delavcem je profesionalen odnos. Zaznamuje ga namenska omejenost (Bayles, 1981; povz. po Sercombe, 2010: 81), ki omogoča varno okolje, v okviru katerega lahko mladostnik postane ranljiv (Batsleer, 2008: 60; Koehn, 1994; povz. po Sercombe, 2010: 81). To pomeni, da lahko mladinskemu delavcu zaupa neprijetne in morda celo nevarne aspekte svoje osebnosti. Sercombe (2007: 13–14; 2010: 82) meni, da se skozi takšno zaupnost vzpostavi platforma za transformacijo, ki poteka v okviru navidezno vsakdanje interakcije, kar pomeni, da mladinski delavec samo ponudi oziroma predstavi različne možnosti in alternativne rešitve. Gre za partnerstvo, saj mladostnik in mladinski delavec s skupnimi močmi premagujeta ovire, popravljata morebitno škodo ter iščeta nove načine bivanja.

Ključnega pomena za prakso mladinskega dela je mladostnikov prostovoljen vstop v odnos z mladinskim delavcem (Davies, 2005: 8; Roberts, 2009: 20). Ne samo, da bo tak mladostnik bolje sodeloval z mladinskim delavcem, Batsleerjeva (2008: 91) svobodno sprejemanje odločitev vidi kot eno izmed ključnih značilnosti prehoda iz mladostništva v odraslo dobo. Mladostniki se v mladinski center vključujejo iz različnih razlogov – ker si želijo sprostitev, novih prijateljev, zabave in podpore (National Occupational Standards, 2008; povz. po Roberts, 2009: 20). Mladinsko delo tako skozi prostovoljni odnos med mladostnikom in mladinskim delavcem spodbuja razvoj mladostnika v smeri avtonomnosti. Tak odnos med mladinskim delavcem in mladostnikom Batsleerjeva (2008: 94) imenuje »spremstvo«. Roberts (2009: 21) v svojem delu opisuje podoben odnos, gre za obliko mentorstva, kar zajema usmerjanje oziroma vodenje mladostnika v določenih situacijah.

Številni mladostniki potrebujejo nekaj vodenja, saj se lahko hitro zapletejo v škodljive in celo nevarne medosebne odnose. Batsleerjeva (2008: 92–95) kot pomembno izpostavlja to, da mladostniki v okviru svojega delovanja v mladinskem centru naučijo jasno izraziti svoje želje glede odnosov, v katere vstopajo, saj jim bo to znanje v pomoč tudi pri sklepanju razmerij v vsakdanjem življenju. Odnos spremstva pa ima še eno značilnost, in sicer gre za sodelovanje, ki pa ne zahteva enakopravnosti mladinskega delavca in mladostnika, kljub temu pa stremi k vzajemnosti in spoštovanju. Mladinski delavec pa mora prav tako biti pripravljen na to, da bo mladostniku stal ob strani tudi v neprijetnih ali kočljivih situacijah.

3.1.1 Postavljanje meja

Priporočljivo je, da mladinski delavec že na začetku svojega sodelovanja z mladostnikom postavi določena temeljna pravila. Ta omogočajo pogovor o želenem vedenju in mejah, ki jih morajo mladostniki upoštevati (Batsleer, 2008: 62; Roberts, 2009: 43). Temeljna pravila običajno vsebujejo tudi določena pričakovanja o poteku pogovora med mladinskim delavcem in mladostnikom (kdo govori, kdo posluša), o spoštovanju in o zaupnosti, poseben poudarek pa je tudi na zavezanosti proti nasilju in diskriminaciji. Postavitev takšnih meja da mladostniku vedeti, kaj je dovoljeno in kaj ne v odnosu do mladinskega

delavca, prav tako pa po mnenju Batsleerjeve (ibid.) že od začetka spodbuja odkritost in iskrenost.

Mladostniki velikokrat kršijo pravila tudi zato, ker iščejo pozornost. Batsleerjeva (2008: 75) poudarja, da je naloga mladinskega delavca, da takšne prekrške sankcionira in tako mladostniku pokaže, da se je vedel etično nesprejemljivo. Prav tako je priporočljivo, da z mladostnikom razvije pogovor o tem, zakaj je takšno vedenje nezaželeno. To lahko mladinski delavec stori z vprašanji, kot so: »Ali res tako meniš?«, »Zakaj si takšnega mnenja?« in »Kaj te napeljuje k takšnemu mišljenju?« ali pa mladostnika povpraša, kako bi se sam počutil kot žrtev neutemeljenih žaljivk.

Postavljanje meja je izjemno pomembno v polju mladinskega dela, saj štiti tako mladinskega delavca kot tudi mladostnika. Hkrati pa predstavlja eno izmed najtežjih nalog za mladinskega delavca, ker mladinsko delo temelji na prijateljski naravi dela, kar pomeni, da so meje pogosto zabrisane. Iz tega razloga mora biti mladinski delavec pri svoji interakciji z mladostnikom izredno dosleden, saj lahko tako prepreči zmedenost mladostnika glede njunega odnosa. Mladinski delavec je mentor mladostnika, kar pomeni, da je oseba, na katero se mladostnik lahko zanese, saj mu nudi pomoč, ko je mladostnik v težavah in ob sprejemanju težkih odločitev. Mladinski delavec mora biti pozoren predvsem na to, da z mladostnikom ne razvije preveč tesnih osebnih odnosov, saj obstaja nevarnost, da se bo odločal oziroma deloval na podlagi čustev, takrat ko bi moral ohraniti trezno glavo.

3.1.2 Problem dvojnega odnosa

Problem postavljanja meja lahko povežemo s tako imenovanim problemom dvojnega odnosa, ki ga v svojem delu izpostavlja Sercombe (Corey et al., 2007; povz. po Sercombe, 2010: 77). Gre za težave, ki lahko nastanejo zato, ker ima mladinski delavec z mladostnikom tako profesionalen odnos kot tudi drugačno vrsto odnosa – npr. mladostnik je zaposlen v trgovini, ki jo mladinski delavec redno obiskuje. To lahko privede do drugačnih in celo nasprotujočih si pričakovanj ter obveznosti.

Dvojnost odnosa se lahko pojavi v številnih situacijah. Mladinski delavci lahko delajo v skupini, ki je hkrati tudi njihova vrstniška skupina. Mladostniki so lahko člani razširjene družine mladinskega delavca ali pa njegovega širšega

kroga poznanstev (npr. otroci prijateljev). Takšni primeri so značilni predvsem za majhne skupnosti (Sercombe, 2007: 12; Sercombe, 2010: 78), kamor lahko štejemo tudi področje Slovenije, kjer so mladinski delavci tesno vpleteni v delovanje skupnosti. V večjih mestih se je temu v veliki meri možno izogniti.

Mladinski delavci so velikokrat lojalni številnim ljudem, na katere jih vežejo tudi različne obveznosti (Sercombe, 2007: 11). To lahko privede do navzkrižja interesov, kar je prikazano v spodnjem primeru.

Primer 2: Luka dela kot mladinski delavec v mladinskem centru, katerega obiskuje tudi njegov nečak Jaka. Skozi zaupen pogovor Luka izve, da ima Jaka opravka z drogami. Luka je tako v precepu, ali naj to informacijo zaupa Jakovi mami, svoji sestri, ali ne.

Sercombe (2007: 17) poudarja, da je takšno situacijo mogoče razrešiti tako, da nobena stran ne bo užaljena, v primeru, da so pravila zaupnosti jasno vzpostavljena že v začetku. Jakova mama oziroma Lukova sestra tako ve, da je Luka kot mladinski delavec zavezan kodeksu etike in posledično zaupnosti. Jaka pa razume, da mora Luka, kljub temu da je njegov stric, v primeru ogroženosti, dobrobiti mladostnika pravilo zaupnosti prekršiti.

Za zaščito in okrepitev profesionalnega odnosa skrbijo razni kodeksi etike, poklicna združenja in tudi univerzitetno izobraževanje (Sercombe, 2007: 14; Sercombe, 2010: 83). Obstaja soglasje, da se je dvojnosti odnosa potrebno izogniti (Corey et al., 2007; povz. po Sercombe, 2010: 87), saj na ta način zaščitimo profesionalen odnos in se izognemo tudi možnim konfliktom ter zapletom, ki bi ga lahko ogrozili. Sercombe (Corey, Corey in Callanan, 2007; povz. po Sercombe, 2007: 18) zaključuje s tem, da prav nobeden poklic dvojnih odnosov ne prepoveduje absolutno, razen seveda kadar gre za spolna razmerja. Ne samo zato, ker se jim ni vedno mogoče izogniti, temveč tudi zato, ker niso vedno nekoristni oziroma škodljivi. Številni kodeksi etike svetujejo previdnost in povečan nadzor ob pojavu dvojnega odnosa. To še posebno velja za polje mladinskega dela, ki je pogosto naravnano k prijateljski naravi dela.

3.2 Mladinski delavci in nadzor

V zadnjih nekaj letih je postala ideja nadzora vse bolj prisotna tudi v polju mladinskega dela (Davies, 2008, 2009, de St Croix, 2008; povz. po Jeffs in Banks, 2010: 106). Zdi se, da je splošna percepcija ljudi izven področja, da ustvarja konformne mladostnike, kar pa seveda nikoli ni bil glavni namen mladinskega dela (Jolly, 2009; povz. po Jeffs in Banks, 2010: 106). Med tem ko eni zagovarjajo vidik mladinskega delavca kot osebe, ki prepreči mladostniku, da bi storil t. i. škodljivo dejanje, so drugi strogo proti temu, saj menijo, da je takšno delovanje v nasprotju s prostovoljno in izobraževalno naravo dela (Jeffs in Banks, 2010: 106). Tretji pa izpostavljajo izobraževanje kot glavni cilj mladinskega dela (Corrigan in Leonard, 1978, Langan in Lee, 1989, de St Croix, 2009; povz. po Jeffs in Banks, 2010: 107) in poudarjajo, da je izobraževanje kot tako vrsta nadzora, saj socializira mladostnike v smislu sprejemanja norm in vrednot prevladujoče družbe. Vendar pa Jeffs in Banksova (ibid.) menita, da je neka mera nadzora s strani mladinskih delavcev ključnega pomena za ustvarjanje primerne učnega okolja, spodbujanje enakosti možnosti in za zagotavljanje varnosti, zato se prav tukaj mladinski delavci srečajo z največ etičnimi dilemami.

Mladinski delavci se morajo zavedati, da njihovo delo ni vrednotno nevtrarno, saj izobraževanje lahko predstavlja silo spremembe. Nevarnost za pretiran nadzor po mnenju Jeffsa in Banksove (2010: 113) ne prihaja s strani mladinskega delavca v smislu indoktrinacije in spreobračanja, temveč s strani centralizirane države, katere cilj je omejiti izobraževalne vsebine na tisto, kar smatra kot uporabno in varno. Mladinski delavci za razliko od učiteljev ohranjajo nekoliko večjo svobodo pri svojem delu tudi zaradi narave dela, saj jim ta omogoča več časa in prostora za dialog z mladostnikom (Hirsch, 2005; povz. po Jeffs in Banks, 2010: 113). Vendar pa Jeffs in Banksova (ibid.) menita, da je tudi mladinsko delo čedalje bolj pod pritiskom, da poda vnaprej pripravljeno gradivo in znanje, zasnovano za postopno odpravljanje težav, kot so najstniške nosečnosti, antisocialno vedenje, debelost ipd.

Mladinsko delo in nadzor pa lahko razumemo tudi kot preprečevanje oziroma odvrčanje mladostnikov od povzročanja težav, kriminala in drugih nevshečnosti. Cilj takšnega mladinskega dela je, da s pomočjo različnih metod zmanjšamo oziroma preprečimo neželjeno vedenje, kot je »špricanje« pouka ipd. (Jeffs in Banks, 2010: 114). Prav na tem področju pa Jeffs in Banksova opažata

(2010: 115), da se mladinski delavci srečujejo z največ etičnimi dilemami, saj se zavedajo, da je njihova vloga drugačna od tiste, ki jo imata npr. policija in socialna služba, zato ne smejo preveč odkrito in neposredno izvajati nadzora nad mladostniki, saj bi to lahko ogrozilo uspeh njihovega dela.

3.3 Zaupnost in mladinsko delo

Mladinski delavci pri reševanju osebnih problemov mladostnikov z njimi pogosto vzpostavijo tesne vezi. Mladostniki jim zaupajo svoje težave, dvome in negotovosti ter pričakujejo ali celo zahtevajo, da so takšni pogovori zaupne narave. Zaupnost je posebnega pomena prav v času adolescence, saj je po mnenju Batsleerjeve (2008: 62) zmožnost sprejemanja premišljenih odločitev glede osebne varnosti eden izmed ključnih dejavnikov prehoda iz otroštva v odraslo dobo. Etična dilema se po mnenju Morganove in Banksove (2010: 157) pojavi takrat, ko so želje mladostnikov v nasprotju s politiko delovanja mladinskega centra ali pa so njihova dejanja nezakonita. Težave se pojavljajo predvsem na področju zaupnosti informacij, torej kdo je upravičen do zaupnosti, katere informacije se beležijo in katere ne, v katerih situacijah je mladinskemu delavcu dovoljeno razkriti določene informacije ter ali morajo o tem biti obveščeni tudi mladostniki.

Zaupnost (angl. »confidentiality«) v svojem bistvu pomeni, da nekemu posamezniku zaupamo (angl. »trust«), da ne bo razkril določene informacije. V polju profesionalne etike pa zaupnost povezujemo tudi z zasebnostjo in pravico tistih, ki posedujejo informacije, da odločajo o tem, komu bodo te informacije zaupane in komu ne (Clark in McGhee, 2008, Cordess, 2001, Tyler, 2001; povz. po Morgan in Banks, 2010: 157–158). Zaupna informacija je pogosto definirana kot informacija, ki jo mladostnik aktivno poda mladinskemu delavcu skozi pogovor. Vendar pa je po mnenju Morganove in Banksove (2010: 159) takšna definicija ozka, zato jo je potrebno razširiti tudi na informacije, ki jih mladinski delavec o mladostniku pridobi zgolj skozi interakcijo ali opazovanje.

Morganova in Banskova (2010: 165) opažata, da mladinskim delavcem največ etičnih težav povzročajo informacije zaupne narave, ki so povezane z aktivnostmi, ki lahko škodujejo mladostniku in drugim in/ali so v nasprotju z zakonom. Najpogosteje gre za samopoškodbe, uživanje drog, razna kazniva dejanja, mladoletne spolne odnose in spolne ter fizične zlorabe. Etične dileme,

ki izhajajo iz tega, se nanašajo na dajanje prednosti pravicam mladostnikov do zasebnosti in svobode ali interesu družbe kot celote za varnost in dobrobit.

Batsleerjeva (2008: 97) poudarja, da morajo biti meje zaupnosti jasno izražene. Meni, da obstajata dve specifični vrsti situacij, v katerih mladinski delavec mladostniku ne more zagotoviti, da bo deloval po načelu zaupnosti. Kot prvo gre za situacijo, v kateri mladostnik mladinskemu delavcu zaupa določene informacije, ki upravičujejo sum mladinskega delavca o ogroženosti mladostnika ali drugega posameznika v smislu nasilja ali zlorabe. Druga situacija se nanaša na sodelovanje mladinskega centra z določenimi institucijami (npr. v Veliki Britaniji Connexions service in Youth Offending Team), ki sledijo, spremljajo ali iščejo mladostnike, ki imajo težave z zakonom.

Primer 3: Mladinski center je dal skupini dvajsetih mladih, starih od 14 do 20 let, dvakrat tedensko na voljo enega izmed svojih prostorov, zato da so lahko poslušali rave glasbo. Več kot polovica pripadnikov skupine je priznala, da uporablja droge, vendar pa so se strinjali, da v center ne bodo prinašali nobenih nezakonitih substanc in da centra ne bodo obiskovali pod vplivom drog. Mladostniki so z eno izjemo pravila upoštevali, zato je mladinski delavec začel z manjšim delom skupine razpravljati o problemih, ki jih povzročajo droge. Resnejše težave so se pojavile, ko se je preprodajalec drog, znan nekaterim mladostnikom iz skupine, začel zadrževati zunaj mladinskega centra. Mladinski delavec je na podlagi dela s skupino posedoval informacije, ki bi ob razkritju lahko privedle do aretacije preprodajalca. Večina njegovih sodelavcev ga je spodbujala, naj odide na policijo, vendar pa je mladinski delavec vedel, da bi to pomenilo izgubo pristnega stika s skupino mladostnikov, kar bi ogrozilo napredek njegovega dela (Morgan in Banks, 2010: 164).

Zgornji primer prikazuje konflikt med pogledi mladinskega delavca in mnenjem njegovih sodelavcev. Mladinski delavec koleba med odločitvijo za ohranitev zaupanja skupine mladostnikov in med odločitvijo o izdaji zaupnih informacij in posledični aretaciji preprodajalca drog, kar je zagotovo v interesu širše družbe. Morganova in Banksova (2010: 165) poudarjata, da njegovo odločitev spremljajo še drugi dejavniki, kot je npr. mnenje mladinskega delavca o učinkovitosti policije. Vsako etično dilemo tako spremlja kopica težav, ki ležijo v ozadju na videz preproste odločitve – ali izdati informacijo ali ne.

3.3.1 Poklicna tajnost

Zaupnost v zasebnem življenju in zaupnost na delovnem mestu oziroma poklicna tajnost se v določenih točkah bistveno razlikujeta.

Primer 4: Jana je mladinska delavka. Na večerji med pogovorom izve, da je oče ene izmed deklet, ki obiskuje mladinski center, v zaporu zaradi preprodaje drog. Jana je tako v etični dilemi – ali naj to informacijo razkrije sodelavcem (zaupnost med člani ekipe oziroma poklicna tajnost) ali naj jo zadrži zase (spoštovanje dekletove zasebnosti). Vse je odvisno od tega, ali Jana sebe tudi pri večerji z znanci in prijatelji vidi kot mladinsko delavko (Morgan in Banks, 2010: 160).

Poklicna tajnost je kompleksen in pogosto napačno razumljen koncept. V zasebnem življenju zaupnost najpogosteje povezujemo s skrivnostjo, ki si jo delita dve osebi (Morgan in Banks, 2010: 160), gre torej za diadičen odnos (Batsleer, 2008: 103). Če Jana svoji prijateljici zaupa nekaj o odnosu s svojim fantom, potem pričakuje, da bo to ostalo med njima. Vendar pa je situacija na delovnem mestu nekoliko drugačna. Mladinski delavci pogosto delujejo kot ekipa, zato si delijo informacije (Batsleer, 2008: 103–104; Morgan in Banks, 2010: 160–161). V mnogih primerih se tako zaupnost ne nanaša samo na mladinskega delavca, temveč tudi na celotno ekipo mladinskega centra in včasih celo na druge profesionalce, ki delajo v partnerstvu z njim.

National Youth Agency (2004; povz. po Morgan in Banks, 2010: 158) poudarja, da se zaupne informacije ne sme uporabiti oziroma izdati brez dovoljenja mladostnika, razen v primeru obstoja trdnih dokazov o nevarnosti za mladostnika, mladinskega delavca, drugega posameznika ali skupnost. Podobnega mnenja je tudi Batsleerjeva (2008: 62), ki pravi, da so mladinski delavci primorani ukrepati, če je ogrožena varnost mladostnika ali drugih. Mladinski delavci se pogosto soočajo z etično dilemo pri odločanju o tem, ali naj dajo prednost spoštovanju pravice mladostnikov, da sprejemajo lastne odločitve, ali razkritju zaupne informacije v interesu zagotavljanja lastne blaginje in blaginje širše skupnosti. Mladinskemu delavcu je pri odločitvi seveda lažje, če ima mladinski center jasna pravila o tem, kdaj zaupnost ne more biti zagotovljena in katere vrste informacij je mladinski delavec dolžen razkriti (Batsleer, 2008:

62; Morgan in Banks, 2010: 162). Kljub temu se je včasih težko odločiti, kdaj je situacija nevarna do te mere, da zahteva razkritje zaupnih informacij.

4 Sklep

Mladinski delavci vsak dan sprejemajo številne pomembne odločitve, ki krojijo življenja mladostnikov, s katerimi delajo, zato je ključno, da imajo dobro izdelana načela in vrednote, katerim pri svojem delu tudi sledijo. Etična načela tako predstavljajo temelj učinkovitega mladinskega dela, saj se mladinski delavci pogosto znajdejo v situaciji, kjer morajo presoditi, kaj je prav in kaj narobe. Če mladinski delavci niso poučeni o etičnih načelih mladinskega dela, lahko nenamerno škodujejo mladostniku ali zaidejo v še globlje težave. Poslanstvo mladinskega dela je prispevek k celostnemu razvoju mladostnika, kar zajema tudi skrb za izoblikovanje mladostnikovega čuta za moralo in njegovih lastnih etičnih prepričanj. S sprejemanjem in sledenjem etičnim načelom mladinskega dela mladinski delavci utrdijo in obogatijo svoja lastna prepričanja, prav tako pa prispevajo k izoblikovanju prepričanj in načel mladostnikov, s katerimi delajo. Hkrati pa etična načela, izoblikovana v času adolescence, predstavljajo podlago, na kateri mladostnik gradi celo življenje.

5 Viri

- Banks, S. (2010): Ethics and the youth worker. V S. Banks (ur.), *Ethical Issues in Youth Work* (3–23). Oxon: Routledge.
- Batsleer, J. R. (2008): *Informal Learning in Youth Work*. London: SAGE.
- Davie, A. (2011): 'A Code of Ethics for Youth Work? Notes for a National Discussion'. *Youth Studies Australia* 30 (2): 57–59.
- Davies, B. (2005): 'Youth Work: A Manifesto for Our Times'. *Youth & Policy* 88: 1–23.
- Jeffs, T. in Banks, S. (2010): Youth workers as controllers. V S. Banks (ur.), *Ethical Issues in Youth Work* (106–122). Oxon: Routledge.
- Morgan, S. in Banks, S. (2010): Youth workers as confidants. V S. Banks (ur.), *Ethical Issues in Youth Work* (157–177). Oxon: Routledge.
- Roberts, J. (2009): *Youth Work Ethics*. Cornwall: TJ International Ltd.
- Sercombe, H. (1998): 'Power, Ethics & Youth Work'. *Youth Studies Australia* 17 (1): 18.
- Sercombe, H. (2007): 'Embedded Youth Work. Ethical Questions for Youth Work Professionals.' *Youth Studies Australia* 26 (2): 11–19.
- Sercombe, H. (2010): Youth Workers as professionals. V S. Banks (ur.), *Ethical Issues in Youth Work* (77–91). Oxon: Routledge.
- Tyler, M. (2010): Introduction. V *Managing Modern Youth Work* (1–14). Cornwall: TJ International Ltd.
- Tyler, M. (2010): Managing organisations. V *Managing Modern Youth Work* (28–40). Cornwall: TJ International Ltd.
- Tyler, M. (2010): Managing yourself and your work. V *Managing Modern Youth Work* (15–27). Cornwall: TJ International Ltd.
- Veliki slovar tujk: 1. izd., 2. natis.* (2006). Ljubljana: Cankarjeva založba.
- Young, K. (2010): Youth workers as moral philosophers. V S. Banks (ur.), *Ethical Issues in Youth Work* (92–105). Oxon: Routledge.

Pomen odnosov v mladinskem delu

POVZETEK

V pričujočem poglavju je predstavljen pomen odnosov v mladinskem delu. Pri tem so zbrani pogledi in mnenja različnih avtorjev in tudi lastne izkušnje ter sklepi. Glavni namen poglavja je oblikovati in podati nabor nasvetov za oblikovanje odnosov, ki so temelj mladinskega dela. Poglavje je sestavljeno tako, da so v njem predstavljene informacije, ki so pomembne na začetku vzpostavljanja odnosa z mladimi kot tudi kasneje pri samem delu z mladimi; kako vzpostaviti odnose z mladimi, kako vzpostaviti komunikacijo in kako to ohranjati. Na samem začetku dela z mladimi je pomembna dobrodošlica, ki mlade ljudi sprejme. V našem okolju sama dobrodošlica ne predstavlja posebnega dejanja, saj so mladi v mladinsko delo sprejeti na način, da se včlanijo v mladinsko organizacijo ali društvo. V mladinskem delu so ključni elementi zaupanje in polje odprtosti ter profesionalne meje, ki ščitijo odnose v mladinskem delu in preprečijo zlorabo zaupanja. Mladinsko delo predstavlja tudi izmenjevanje znanja in posledično poučne odnose. Vendar pa so v mladinskem delu za razliko od šolskega sistema poučni odnosi obojestranski, kar pomeni, da se mladi učijo od mladinskega delavca in obratno. V mladinskem delu pa niso obojestranski samo poučni odnosi, ampak mora takšno biti tudi spoštovanje.

Ključne besede: odnosi, meje, profesionalni odnos, komunikacija, zaupanje

ABSTRACT

Present chapter presents meaning of relationships in youth work. In it are gathered perspectives and opinions of different authors and also my own experiences and conclusions. The main purpose of this chapter is to elaborate and offer set of advices for forming relationships which are the base of youth work. This chapter is composed of informations which are important in the beginning of establishing relationship with youth and also later at youth work; like how to establish relationships with youth, how to establish communication and how to keep them. At the beginning of youth work it is important how we

welcome young people. In our environment welcome is not always an act because young people are often accepted by affiliation in youth organization or association. Key elements in youth work are trust and area of openness and also professional boundaries which protects relationships in youth work and disable abuse of trust. Youth work also presents exchanging of knowledge and consequentially learning relationships. However in youth work like in school system learning relationships are reciprocal which means that young people are learning from youth worker and youth worker is learning from youth. In youth work not only that learning relationships are reciprocal but also respect need to be like that.

Key words: relationships, boundaries, professional relationship, communication, trust

1 UVOD

Uspешnost v polju mladinskega dela temelji v veliki meri na odnosu med mladinskim delavcem in mladimi. Pri tem je še posebej pomemben način, na katerega se ta odnos vzpostavi. Vzpostavitev odnosa z mladimi ni vedno enostavna, saj je pri tem potrebno upoštevati dejavnike, kot so spol, etična pripadnost, kulturno ozadje posameznika in nenazadnje tudi želje in pričakovanja mladih.

Izhodiščna točka pričujoče razprave temelji na odnosih v mladinskem delu, kot jih razume Kate Sapin (2009). V prvem koraku bom navedla osnovne nasvete za vzpostavljanje odnosov in kaj vse je pri tem pomembno. Pri mladinskem delu se moramo zavedati, da kljub temu da se odnosi ne odvijajo v formalnih institucijah, morajo obstajati določene meje, do koder se sme oziroma do koder se ne sme odnos vzpostaviti. Te meje določajo tudi profesionalni odnos in omogočajo predvsem ohranjanje profesionalnega odnosa v mladinskem delu. Sledi tudi razprava o dvojnih vlogah v mladinskem delu, ki se lahko pojavijo, kadar je mladinski delavec v sorodu ali znanec mlade osebe, s katero dela.

Pričujoče poglavje bralcu po korakih ponudi informacije in nasvete za odnose pri delu z mladimi; vse od vstopa v odnos do ohranjanja tega odnosa, odnosa med komunikacijo in obojestranskim učenjem ter ohranjanja profesionalnosti v mladinskem delu.

Definicija odnosov mladinskega dela

Ključni aspekt mladinskega dela je vzpostaviti odnos z mladimi ljudmi. Mladim ljudem mora biti omogočeno raziskovanje in osmišljanje svojih izkušenj. V zvezi z raziskovanjem in osmišljanjem pa mora biti tudi nekaj praktično narejeno (Sapin, 2009: 55), kar pomeni, da morajo biti izkušnje mladih in njihovo raziskovanje slišane ter predstavljene. V mladinskem delu se morajo stvari dogajati na praktični ravni in ne samo na idejni.

Kakor navede Sapinova (2009), je v mladinskem delu ključni aspekt vzpostaviti odnos z mladimi ljudmi. Sama lahko rečem, da se mi ta del zdi pri mladinskem delu ravno najtežji. Vzpostaviti odnos z mladimi, jih sploh privabiti v komunikacijo, vzpostaviti zaupanje in ga ohraniti, ni vedno lahko. Ko sem sama delala z mladimi, je bil najtežji del predvsem ta, kako mlade povabiti v komunikacijo in jo kasneje tudi ohraniti živo. Pri tem sem upoštevala dejstvo, da morajo stvari potekati čim bolj spontano. Mlade sem spodbujala k razmišljanju, k predstavljanju njihovih idej in jim dala vedeti, da njihovo mnenje, ideje in izkušnje štejejo. Spodbujala sem jih in ohranjala enakopraven odnos. Ko je komunikacija stekla, je bilo nekoliko lažje, vzpostavljati pa se je začelo tudi zaupanje.

Mladinsko delo temelji na odnosih z mladimi ljudmi. Pri tem je pomembno (Sapin, 2009, Krueger, 1997), da mladinski delavci spoznajo posameznike, spoštujejo realnost njihovih življenj in jih poskušajo razumeti na ta način, da se sami postavijo v situacijo, v kateri se trenutno nahaja mlada oseba. Posledično mladinski delavec lažje razume svoj vpliv oziroma učinek na mlado osebo, kar lahko pelje v nadaljnje interakcije. Interakcije (Rodd in Stewart, 2009, Batsleer, 2008), ki se dogajajo v mladinskem delu, so neformalne in imajo velik pomen za odnose znotraj mladinskega dela. Takšne vrste interakcij se namreč ne dogajajo v uradnih prostorih in ne težijo k strukturiranosti. Zgodijo se med različnimi aktivnostmi in so odraz določenega trenutka; so spontane. V takšnih trenutkih se mladi ljudje tudi lažje odprejo in tako delijo svoje izkušnje ter ideje. Prav zaradi neformalnih interakcij, ki se odvijajo pri mladinskem delu, mladinsko delo omogoča lažje učenje in razvoj. To dvoje pa leži v sposobnosti omogočanja mladi osebi, da tvega in identificira ter premaga strahove neuspeha. Raziskava Rodda in Stewarta (2009) je pokazala, da so dobri odnosi mladinskih delavcev z mladimi pomembni za učinkovito mladinsko delo. Pri tem je veliko mladins-

skih delavcev poudarilo, da je bil sam odnos pomemben že takoj na začetku, torej pri vstopu v mladinsko delo in pri pridobivanju mladih.

Mladinsko delo je fleksibilno, odnosi znotraj mladinskega dela pa niso dodeljeni in določeni vnaprej, ampak so prostovoljni. Fleksibilnost mladinskega dela mladim ljudem omogoča, da ti pristopajo k različnim mladinskim delavcem ob različnem času. Mlada oseba si sama izbere mladinskega delavca, s katerim želi delati, sama si izbere kakšen stil mladinskega delavca ji ustreza oziroma ustreza njenim potrebam in okoliščinam (Sapin, 2009: 58). Mladinsko delo v praksi (Batsleer, 2008) se nanaša na ustvarjanje in razvoj smisla pomenov z mladimi ljudmi. Prioriteta pri tem pa je razumevanje.

Kot že na začetku omenjeno in kakor navajajo tudi raziskovalci, je pri mladinskem delu pomembna spontanost, saj odnosi ne težijo k strukturiranosti. Zato je pomembno, da si mladinski delavec ne pripravi vnaprej »načrta za delo«, saj mladih vnaprej ne pozna in tudi ne more vedeti, kako se bodo mladi nanj odzivali. Če se mladi nanj ne odzivajo, je pomembno, da ne obupa, ampak jih spodbuja in jim da možnost, da na začetku izrazijo, kaj oni sami pričakujejo od njega. Tako bo vedel, kakšna so pričakovanja mladih, lažje bo vzpostavil komunikacijo in odnos ter oboje tudi ohranjal.

2 VSTOP V MLADINSKO DELO

Ko mladi ljudje vstopajo v stik z mladinskimi delavci, je dobrodošlica, s katero jih sprejme in spoštuje kot posameznike, pomemben prvi korak. Mladi ljudje so namreč skozi dobrodošlico sprejeti, čemur sledi njihovo prvo srečanje z mladinskim delavcem. Dobrodošlica ni vedno dejanje oziroma dogodek, saj so mladi ljudje pogosto sprejeti na način, da se včlanijo v kakšno mladinsko skupino. Tako Sapinova (2009) kot tudi Patersonova (2003) navajata pomembnost dobrodošlice. Dobrodošlica pa je še posebej pomembna pri tistih posameznikih, ki se šele vključujejo v določene aktivnosti. Na ta način namreč dobijo občutek dobrodošlosti oziroma zaželenosti. Zato si mora mladinski delavec na začetku vzeti čas in izreči primerno dobrodošlico, kar pa se mu lahko več kot samo obrestuje kasneje pri vzpostavljanju odnosov z mladimi osebami. Pri izrekanju dobrodošlice pa se lahko v stopnji toplote in metodah komuniciranja pojavijo določene variacije med posameznimi mladinskimi delavci. Razloge (Sapin, 2009, Sarris, 1993, v Krueger, 1997) za variacije naj-

demo v kulturnem ozadju, spolu in stilu mladinskega delavca, kateri vplivajo na to, kako mladinski delavec vstopa v interakcije z mladimi ljudmi. Kulturne značilnosti posameznika (mladinskega delavca) vplivajo tudi na razlago oziroma pomen subjektivnih stvari druge (mlade) osebe. Na samo vzpostavljanje odnosov z mladimi pa imajo vpliv tudi posameznikove preference in njegova samozavest.

Po sprejetju mlade osebe v mladinsko delo člani organizacije ali mladinski delavci razložijo določena pričakovanja glede sprejemljivega in nesprejemljivega vedenja in odnosa. Funkcija izvajanja teh pravil je predvsem zagotavljanje varnosti mladim ljudem in ne izvajanje kontrole nad njimi (Sapin, 2009: 61–62). Mladi in mladinski delavci se za mladinsko delo odločijo prostovoljno. Pri tem je pomemben način, po katerem so mladi sprejeti v mladinsko delo, in dobrodošlica. Hkrati pa ne smemo pozabiti tudi vloge mladinskega delavca, ki mora biti za boljše nadaljnje odnose opredeljena na samem začetku, po sprejetju mlade osebe in pred izvajanjem mladinskega dela. Vloga mladinskega delavca (Batsleer, 2008, Banks, 2010) mora biti znana in opredeljena skupaj z mladimi, s katerimi mladinski delavec dela. Če vloga ni znana, se mladinsko delo ne more izvajati. Zato mora vloga mladinskega delavca biti znana že na samem začetku mladinskega dela. Obstajati pa mora tudi jasnost glede narave mladinskega dela, saj lahko v nasprotnem primeru pride do neodločnosti glede odnosov v mladinskem delu in glede samega mladinskega dela. Če se ta neodločnost pojavi že pri mladinskem delavcu, se posledično pojavi tudi pri mladi osebi.

Ko ljudje vstopimo v nov odnos, se pogosto zgodi, da ta odnos in naše obnašanje v tem odnosu primerjamo oziroma ocenjujemo z našimi starimi oziroma že obstoječimi odnosi. V mladinskem delu se pri takšnem primerjanju odnosov lahko zgodi, da mlada oseba vidi mladinskega delavca kot učitelja ali socialnega delavca, kar pa je seveda napačno. Odnosi v mladinskem delu bodo, so in bi tudi morali biti drugačni od takšnih standardnih odnosov (Merton idr., 2004; Spence and Devaney, 2006; povzeto po Banks, 2010: 79). Za to, da so ti odnosi drugačni od standardnih odnosov, so pomembne dobre sposobnosti mladinskega delavca. Te ležijo predvsem v možnosti preobrazbe, ustvarjanju možnosti za različnost, možnosti za razsvetlitev, popestritev in sproščujoč vsakdan. Dober mladinski delavec tudi ve, kaj se dogaja z mlado osebo in mlada oseba ve, kaj o njej ve mladinski delavec. Mladinski delavci glede na

ta spoznanja ustvarijo prostor med različnimi možnostmi, alternativami in različnimi poti, ki se lahko uporabijo v mladinskem delu (Banks, 2010: 82).

Mladim ljudem moramo na začetku mladinskega dela dati vedeti, da so sprejeti oziroma zaželeni. To se mora izražati skozi našo komunikacijo z mladimi in tudi skozi dejanja. Začetek mladinskega dela v naši državi navadno predstavlja včlanitev v mladinsko organizacijo ali društvo. To lahko deluje dokaj formalno, čeprav je mladinsko delo neformalne narave. Kljub neformalnosti mladinskega dela pa ne smemo pozabiti na ključne stvari, ki so tukaj še pomembne. In sicer jasno opredeljeno sprejemljivo in nespremenljivo vedenje v mladinskem delu, jasno opredeljena vloga mladinskega delavca, ki jo za razliko od učitelja mladinski delavec opredeli skupaj z mladimi glede na njihova pričakovanja.

3 VZPOSTAVLJANJE ODNOSOV V MLADINSKEM DELU

Za vzpostavitev dobrega odnosa v mladinskem delu so ključni elementi prostovoljnost, komunikacija, vzpostavitev zaupanja in ohranjanje vseh naštetih elementov. Mladi ljudje se sami odločijo za vključenost v mladinsko delo. To osnovno načelo zadeva naravo odnosa med mladinskimi delavci in mladimi ljudmi ter tudi samo prakso mladinskega dela. Mladinski delavci delajo z mladimi ljudmi, ki se odločijo sodelovati v aktivnostih, diskusijah ali projektih. Pri tem mladi ljudje obdržijo določeno raven moči in kontrole ter sami spodbujajo k uporabi te kontrole v odločitvah bodisi glede same participacije ali pa glede količine te participacije. Skozi participacijo v mladinskem delu lahko mladi ljudje postanejo bolj motivirani za razne aktivnosti. Mladinski delavci mladim ljudem ponudijo možnost izbire (Sapin, 2009: 55).

Mladinski delavec mora ob vstopu mladih v mladinsko delo spoznati mlade osebe, s katerimi bo delal. Pri tem pa ne sme pozabiti, da si tudi mladi želijo nekaj izvedeti o njem oziroma ga spoznati; gre predvsem za njegove izkušnje, perspektive in podobno. Nikakor pa tukaj ne gre za to, da bi delili svoje osebne in zasebne zadeve (Paterson, 2003: 29). Pristopi in spretnosti (Sapin, 2009; Paterson, 2003), ki jih uporabljajo mladinski delavci, da zgradijo odnos z mladimi ljudmi, so lahko uporabni v številnih situacijah. Ko mladi ljudje ne sodelujejo ali so s strani drugih strokovnjakov označeni kot težavni, so lahko spretnosti mladinskega delavca v gradnji odnosa zelo cenjene in koristne. Pomembno pa

je, da mladinski delavec pozna osebe, s katerimi dela, po imenu. Iz tega izhaja, da mlade ljudi kasneje tudi naslavlja z imenom in ne recimo s priimkom ali vzdevkom. Kot drugo je pomemben občutek sprejetosti. Mladim je potrebno dati vedeti, da so sprejeti in da nam zanje ni vseeno.

Po vzpostavitvi odnosa v mladinskem delu je pomembno, da mladinski delavec ne vstopi v nadrejen odnos, ampak ohranja enakopraven odnos, mladi pa naj sami ohranjajo odgovornost za svoja dejanja in pri tem tudi obdržijo raven moči. Mladinski delavec mora mladim ponuditi različne možnosti, hkrati pa mora poznati mlade osebe, s katerimi dela in one morajo poznati njega. Pri tem seveda ne gre za deljenje zasebnih informacij. Gre za razkrivanje osebnih značilnosti in karakteristik.

5 SPOŠTOVANJE

Spoštovanje je pomembno v vsakem socialnem odnosu. Lahko bi rekli, da brez obojestranskega spoštovanja odnos med dvema osebama ni mogoč. Prav tako je odnos lahko šibek, če je spoštovanje samo enostransko in ne obojestransko. S spoštovanjem osebi izkazujemo naklonjenost, odobravanje nje kot osebe, vendar ne nujno njenih dejanj in sprejetost. Spoštovanje mora biti dano prostovoljno in ne izsiljeno. Spoštovanje ima pomembno vlogo tudi v mladinskem delu. Nanaša se na mlade ljudi, mladinske delavce in njihov odnos (Sapin, 2009). Že samo vzpostavljanje odnosa v mladinskem delu mora temeljiti na spoštovanju. Pri tem gre za spoštovanje do osebe in ne statusa osebe, njenih prepričanj, mnenj ali zgodovine. Da se takšno spoštovanje vzpostavi, mladinski delavec loči mlade ljudi od njihovega ugleda in prejšnjih dejanj. Tako jim zagotovi priložnost, da se lahko sami izkažejo.

Mladinski delavci ne pričakujejo takojšnjega spoštovanja s strani mladih ljudi, ampak mora biti to spoštovanje prisluženo. Večina mladinskih delavcev prepozna vrednost spoštovanja s strani mladih, izhodiščnih vrednot mladih in profesionalnih mej. Mladinski delavci ne pričakujejo ali zahtevajo spoštovanja zaradi lastnih dosežkov, znanja ali moči; poudarek je na tem, da se spoštovanje prenese na mlade ljudi, če so ti zainteresirani ali si tega želijo. Zahtevati spoštovanje s strani mladih od starejšega, pametnejšega, odraslejšega ali uspešnega posameznika je lahko nasprotno produktivno za vzpostavljanje odnosov pri mladinskem delu, katero temelji na enakih odnosih. Spoštovanje

za mlade ljudi kot posameznike je v glavnem povezano z razumevanjem, da so mladi ljudi spodobni sprejemanja odločitev in določene odgovornosti glede odločitev, ki jih naredijo.

Samo mladinsko delo spoštuje potenciale za spremembe ali razvoj pri mladih ljudeh in prepozna njihove dosežke. Prikazuje spoštovanje do temeljnih človeških pravic; do dostojanstva, zasebnosti in enakosti možnosti. Stopnja in ocena spoštovanja (Sapin, 2009; Batsleer, 2008) mora obstajati med mladinskim delavcem in mlado osebo in mora biti medsebojna ter enako podana. V mladinskem delu mora tako biti spoštovanje »obojestranska izmenjava«. Potrebno je vzajemno spoštovanje. Zaradi tega je termin spoštovanja treba raziskati oziroma uporabiti v vsakem novem pogovoru. Vseeno pa spoštovati mlado osebo še ne pomeni, da mora mladinski delavec uresničiti ali se strinjati z vsem, kar si ta oseba želi, ali odobravati vse, kar naredi.

Spoštovanje, ki se nanaša na mladinske delavce in mlade, je neposredno povezano tudi z njihovim odnosom. Zato mora biti spoštovanje prostovoljno in obojestransko. Spoštovanje pa se kaže tudi skozi samo mladinsko delo. Izkazuje se kot možnosti izbire, odprtost za spremembe in kot spoštovanje do temeljnih človeških pravic.

6 ZAUPNOST IN ODPRTOST

Ena izmed težji nalog v mladinskem delu je vzpostaviti zaupanje. Ko je vzpostavljena komunikacija, sledi vzpostavljanje zaupanja. Mladi mladinskega delavca sprva ne poznajo in tudi mladinski delavec ne pozna mladih, kar lahko naredi vzpostavljanje zaupanja še težje. Vendar pa je pomembno, da se zaupanje in polje odprtosti vzpostavi čimprej, saj so na ta način odnosi v mladinskem delu sproščenejši, komunikacija pa lažje steče. Poudariti pa moramo, da tukaj ne gre za takšno zaupnost in odprtost, ki bi lahko privedla do kršitve profesionalnih mej in posledično do zlorabe zaupanja.

Bastleerjeva (2008: 97–98) poda številne razlage in nasvete glede zaupljivih in odprtih odnosov v neformalnem izobraževanju, kamor spada tudi mladinsko delo. Zaupljivost odraslim glede na izkušnje odraslih v mladinskem delu in mladinskih aktivnostih se kaže znova in znova v izpovedih mladih ljudi. Vloga mladinskega delavca kot zaupljivega odraslega nikoli ne sme biti minimalna. Zaupnost mora biti navedena eksplicitno. Neformalne značilnosti

mladinskega dela lahko vodijo mlade ljudi k domnevanju, da to, kar z mladinskim delavcem delijo v pogovoru, ne bo povedano naprej oziroma bo ostalo zaupno. Temelj odprtosti je nujen. Skozi vso mladinsko delo mora obstajati predanost, da se sledi pogovoru, kateri lahko vodi k omogočanju večjih pričakovanj. Takšna odprtost je, kakor tudi zaupnost, izhodišče, iz katerega se lahko zaupen odnos razvije in zraste. Za pogovor, da lahko ta podpira razvoj, mora biti odprtost obojestranska. Glede na to, da se pogovori neformalnega izobraževanja pogosto nanašajo na skupino kot tudi na pogovor med dvema samima oseba, morajo mladinski delavci biti pazljivi glede problemov z varnostjo v skupini in načinov, v katerih so lahko meje zaupnosti prekršene s strani članov skupine. Na primer deljenje zaupnosti glede seksualne prakse med problematično skupino lahko vodi k razvoju ugleda za seksualno razpoložljivost, ki lahko kroži med širšimi mrežami in nato postane vir kasnejše intenzivne ranljivosti mladinske skupine. Pogovorne strategije mladinskih delavcev morajo biti takšne, da zaščitijo mlade ljudi pred deljenjem osebnih informacij vsaj na začetku.

Kljub vsemu pa obstajata dve specifični situaciji, v katerih zaupnost ni zagotovljena. Prva je, kadar mlada oseba v pogovoru razkriva informacije, ki vodijo mladinskega delavca k prepričanju, da je mlada oseba in/ali drug član v nevarnosti, da je žrtev nasilja ali zlorabe. To mora biti posredovano osebi, ki je v mladinskem delu odgovorna za zaščito mladih. Druga situacija je, v kateri je mladinski delavec v zaskrbljujočem odnosu z mlado osebo. Pri tem se lahko pojavi zasledovanje mlade osebe, kar je žaljivo. V teh dveh primerih gre za osnovno kršitev prakse.

Zaupanje

Podedovanost moči, dinamičnost spolov, kulture in razreda in pogajanje razlik lahko naredijo vzpostavljanje zaupanja težje. Zaupljivi odnosi so tisti, v katerih so osebe predane odnosu, v katerega so vključene. Zanesljivost, zaupljivost in ohranjanje zaobljub so ključne značilnosti ustvarjanja in ohranjanja varnega prostora zaupanja. Zaupanje v spoštovanih odnosih, uveljavljenih s strani mladinskih delavcev, omogoči mladim ljudem, da se ti pokažejo kot brezbržni, šibki in ranljivi. Posledično so mladi bolj odprti za spremembe in za

učenje. Takšno zaupanje v skupini spodbuja vrednotenje različnih talentov in sposobnosti (Batsleer, 2008: 98).

Naše kulturno ozadje, naše karakteristike lahko naredijo zaupanje težje. Vendar, ko se enkrat zaupanje vzpostavi, se mora tudi ohranjati. Pri tem je pomembna predanost zaupanju in odprtosti, ki zagotavlja, da zaupanje in meje odprtosti ne bodo zlorabljene. Kot lahko vidimo, kljub vsemu obstajajo določene situacije, v katerih zaupnost ne more biti zagotovljena. Vendar pa gre v teh primerih zgolj za ukrepe, ki pomagajo zaščititi mlade in ne za izigravanje zaupanja.

7 PRAVIČNOST

V mladinskem delu se pojavlja tudi potencialni problem pravičnosti. Etično načelo je, da mora biti dostop do mladinskega dela pravičen, kar pomeni, da mora biti porazdeljen glede na potrebe mladih. Zgodi se, da mladinski delavec včasih ne more delati z vsako mlado osebo. Problem se lahko pojavi, če je v skupini mladinskega delavca oseba, ki si je z njim v sorodu, je njegov znanec. Pri tem lahko ta oseba meni, da ima zaradi poznanstva privilegije. Mladinskega delavca lahko začne izsiljevati ali zahtevati podporo. Če bi mladinski delavec klonil takšnim zahtevam in omogočil, da ima takšna oseba privilegije, bi bilo to nepravilno in napačno (Banks, 2010: 85–86). Mladinski delavec mora biti na razpolago vsem mladim enako, do njih mora biti enako pravičen in do vseh enako spoštljiv.

8 ODNOSI MED KOMUNICIRANJEM

Sprva bom predstavila določene pojme, ki jih uporabljamo v komunikaciji. Ker gre v komunikaciji za izmenjavanje informacij in hkrati izmenjavanje vloge, je ključnega pomena, da se to dvoje enakomerno izmenjuje, da ne pride do nadrejenosti ene osebe nad drugo. V sami komunikaciji je pomemben tudi pozitiven pristop. Na koncu tega podpoglavja so predstavljeni tudi nasveti za ohranjanje odnosov v mladinskem delu skozi komunikacijo.

Pogovor je več kot le klepet. Sestavljen je iz govorjenja in poslušanja. Izmenjavanje vloge poslušalca in govorca onemogoči vzorec dominantnosti,

manipulacije in tišine, ki je lahko spodbujena z monologom. Pogovor je serija izmenjav med dvema ali več osebami skozi čas, od katerega pa so odvisni pomeni in razumevanje. To je umetnost in ne tehnika ali znanost, ki omogoča poglobljenost, razvoj znanja in razumevanja. Predstavlja sredstvo poizvedovanja, ki odpre nove ideje in nove poti razumevanja sveta brez manipulacije med tistimi, ki so vključeni v pogovor. Pogovor ne sme biti prisiljen in zahtevan, lahko pa je predviden. Odvija se prosto, kadar so ljudje zainteresirani in vključeni v temo, saj sami menijo, da je ta za njih pomembna (Batsleer, 2008: 6–8).

Komuniciranje z mlado osebo je pomembno že pri sprejetju mlade osebe v mladinsko delo. Mladinski delavec ne sme nikoli (niti na začetku niti med samim mladinskim delom ali kasneje) komunicirati proti mladi osebi s slabimi občutki ali negativnim odnosom. Pri samem komuniciranju je pomembno, da sta mladinski delavec in mlada oseba na enaki ravni, v enakopravnem položaju. Iz nekatere literature pa je razvidno celo to, da so mladi ljudje v primerjavi z mladinskim delavcem nekoliko v superiornem položaju.

Pristop k sami komunikaciji mora biti pozitiven, brez predhodnega obsojanja ali etiketiranja. Mladinski delavec mora znati poslušati in slišati. Pogovor mora biti dobrodošel in odprt. Pozornost mora biti predvsem na mladi osebi, osredotočenost na mladinskega delavca pa čim manjša. To prispeva k temu, da je pogovor enakopravnejši in spodbuden za iskanje problemov ter kasneje rešitev. Mladinski delavci morajo uporabljati »**demokratični dialog**« (Sapin, 2009: 62) pri razvoju komunikacije in reševanju konfliktov.

Odnos mladinskega delavca z mlado osebo med komunikacijo pa ne predstavlja samo njegova odzivnost. Mladinsko delo ima pozitivno in proaktivno vlogo v spodbujanju socialne pravičnosti, prepoznavanju diskriminacije in naslavljanju mej pri enakih možnostih. Skozi komunikacijo mladinski delavec podpira posameznikove izkušnje in spodbuja mlade ljudi k aktivnemu pristopu (Sapin, 2009: 64). Vloga mladinskega delavca med komuniciranjem je, da ohranja stanje pogovora živo, tudi kadar pride do konflikta (Batsleer, 2008: 7–8).

Nasveti za ohranjanje odnosov v mladinskem delu skozi komunikacijo

Pri komuniciranju naj bo fokus vedno na mladi osebi in ne na mladinskem delavcu. Mladinski delavec naj zagotovi možnost za postavljanje vprašanja in pomaga poiskati določene informacije. Ko vstopa v pogovor z mlado osebo, naj bo pozitiven. Predhodno obsojanje ali označevanje je odsvetovano in napačno. Mladim osebam naj da možnost, da izrazijo lastne ideje in na ta način pokažejo svoje znanje. Tudi mladinski delavec se lahko marsikaj nauči od mlade osebe, zato si je treba dati tudi priložnost naučiti se česa novega.

Odnos med mladinskim delavcem in mladimi je lahko dober ali se izboljša na način, da mladinski delavec sprejme povratne informacije in kritike, katerih naj ne zavrača, ampak se naj nauči napake izboljšati in popraviti (Sapin, 2009: 63).

Komunikacija je sredstvo sporazumevanja, izmenjevanja informacij. Poteka med dvema ali več osebami, med katerimi pride tudi do izmenjevanja vlog, kar pomeni, da govorjenje poteka izmenično. Komunikacija bi morala potekati enakopravno, posledično lahko takemu pogovoru med dvema osebama rečemo tudi demokratični dialog. Vendar pa pride pri mladinskem delu do manjših razlik, kajti po navajanju nekaterih avtorjev bi tukaj morali mladi biti celo v superiornem položaju.

Iz osebnih izkušenj lahko rečem, da je pri komuniciranju z mladimi pomembno, da jim damo vedeti, da njihov glas šteje. Tudi sama sem se trudila, da jih čimbolj vpletem v pogovor in jim dam možnost izražanja. Pri tem sem želela, da bi vodilno vlogo v pogovoru prevzeli ravno mladi in ne jaz sama. Naletela pa sem kar na nekaj težav, predvsem na samem začetku, saj so oni v superiornem položaju. Pri neodzivnosti mladih je pomembno predvsem to, da mladinski delavec ne obupa in da hkrati ni preveč vsiljiv, saj lahko to situacijo zgolj poslabša.

9 POUČNI ODNOSI MED MLADIMI IN MLADINSKIMI DELAVCI

Čeprav je mladinsko delo v primerjavi s šolskim sistemom neformalno, gre tudi tukaj za izmenjevanje znanja in informacij. Vendar pa gre tukaj za razliko od šolskega sistema za obojestransko izmenjevanje znanja. To pomeni, da se lahko mladi nekaj naučijo od mladinskega delavca in hkrati se lahko mladinski delavec nekaj nauči od mladih.

Odnosi med mladinskimi delavci in mladimi so lahko poučni. Najstniki imajo v veliko primerih negativen odnos do svetovalcev in formalnih interakcij z odraslimi. Toda pri neformalnih interakcijah z mladinskimi delavci tega negativnega odnosa ni. Pri izobraževalnih odnosih gre za to, da so ti obojestranski. Mladi ljudje se učijo od mladinskega delavca in obratno. Pri tem je pomembno tudi to, da mladinski delavec mladi osebi ponudi priložnost, da je ta tista, ki ponudi določeno znanje (Rodd in Stewart, 2009: 98–99).

Še posebej se pri prostovoljskih odnosih pojavlja pomembna vloga neformalnega učenja: mladi ljudje se pri tem učijo pogajati in raziskujejo pomen kompetenc in soglasij. Prostovoljni odnos je ključen za prakso v neformalnem učenju. Nadalje je pomembna svoboda priključitve, katera določi vso neformalno učenje, ki pa mora biti pravilno dogovorjena pri delu z mladimi ljudmi (Batsleer, 2008: 91).

Mladinski delavec se mora zavedati, da ima mlada oseba določeno količino znanja in informacij, ki jih lahko širše ponudi. Zato je pomembno, da mladi osebi tudi ponudi priložnost, da predstavi svoje znanje in ga razširi tudi na druge osebe, tudi na mladinskega delavca. Tudi tukaj bi zato lahko rekli, da je kakor tudi pri komunikaciji mlada oseba nekoliko v superiornem položaju, saj tudi ona ponuja in širi določeno znanje in ga ne le sprejema.

10 PROFESIONALNI ODNOSI V MLADINSKEM DELU

Bistvo je, da so odnosi v mladinskem delu v primerjavi z odnosi s prijatelji, družino ali celo sodelavcem profesionalni odnosi. Banksova (2010) meni, da obstajajo močni razlogi, zakaj mora biti profesionalni odnos discipliniran s tradicijo in profesionalno prakso. Profesionalni odnos doda mladinskemu delu

posebne odgovornosti, saj gre v takšnem odnosu za to, da ena oseba zaupa drugi osebi samo sebe.

Če se razvije bližnji odnos med odraslo (mladinskim delavcem) in mlado osebo, ki bi lahko vodil k zlorabi moči, mora to biti raziskano in povedano nadzornim. To lahko pomeni, da se odnos razvija prvotno zaradi koristi mladinskega delavca namesto medsebojnega odnosa za mreženje učenja ali izven primarnih zaobljub za podporo in razvoj mlade osebe. Nihče in nič ne sme odvrniti pozornosti od pomembnosti varnih mej, ki ščitijo mlado osebo pred odraslo vlogo v odnosu z osebno podporo mladinskega delavca. Najboljša možna pot, da se preprečijo kršitve mej, je redni nadzor, ki vključuje prostor, da lahko osebe razišče emocionalne aspekte mladinskega dela (Batsleer, 2008: 105). Sapinova (2009) k temu doda še, da je prav tako odsvetovan razvoj bližnjega odnosa z nekdanjim članom mladinske skupine ali bližnjega sorodstva s trenutnim članom. Mladinski delavci so lahko prijazni in poslušajo: v nekaterih primerih so lahko podpirajoči ali ljubeznivi, ampak odnos ne sme preiti v bližnje prijateljstvo.

Pomanjkanje jasnosti odnosov lahko hitro vodi do konfliktov v interesih, etničnih dilemah in občutkih izdaje mladih ljudi, kadar se pojavi razočaranje glede pričakovanj. To se nanaša na vloge (vrsta odnosov, ki je predlagana, je projicirana in poustvarjena) in domene (kaj bodo meje v določenih aspektih odnosov), ki zadevajo čas, prostor, denar, čustveno navezo in dostopnost. Takšna povezanost, kjer je določena vloga predlagana, bo zasnovala določene domene mej in pričakovanj (Banks, 2010: 78).

Profesionalne meje v mladinskem delu

Profesionalne meje pri odnosih v mladinskem delu vsebujejo pazljivost glede moči in avtonomije. Mladinski delavci morajo ohraniti stroge meje med storjenimi dejanji v praksi mladinskega dela in katerimikoli dejanji, izbranimi za ugoditev njihovih lastnih želj. Za zagotavljanje profesionalnih mej mora mladinski delavec zagotavljati te meje v praksi, v luči načel mladinskega dela. Hkrati mora uporabiti nadzor za pogovor o situacijah, kjer odvisnost, seksualne želje (Sapin, 2009; Bayles, 1981, v Banks, 2010) in prijateljstvo vplivajo na odnose mladinskega dela. Seksualno izražanje je izločeno iz odnosov mladinskega dela, ker teži k intimnosti. Ekonomska intimnost, kot so darila ali menjave,

so izključeni. V odnosih zunanje integritete prakse zaupnosti zagotavljajo, da varnost profesionalnega odnosa ni izkoriščena zaradi izpostavljanja zunanjemu svetu brez posebne privolitve.

Meje za primerno mladinsko delo v praksi so uveljavljene z načeli mladinskega dela in definirane s strani mladinskih delavcev skozi zrcaljenje prakse z izkušenimi nadzorniki. Neprimerni odnosi z mladimi ljudmi zlorabijo zaupanje. V primeru, da mlade osebe iščejo neprimerne odnose z mladinskim delavcem, mora mladinski delavec jasno povedati mladi osebi, da takšen odnos ni mogoč. Mladinski delavec bo moral premisliti o načinih, kako se distancirati od takšne situacije, brez da se mlada oseba pri tem počuti zavrnjeno ali dobi slabo mnenje o sebi. V takšnih situacijah je jasnost vloge mladinskega delavca pomembna za razložitev, zakaj bi bilo neetično nadaljevati takšno združenje (Sapin, 2009: 69–70).

Strategije za zaščito profesionalnega odnosa

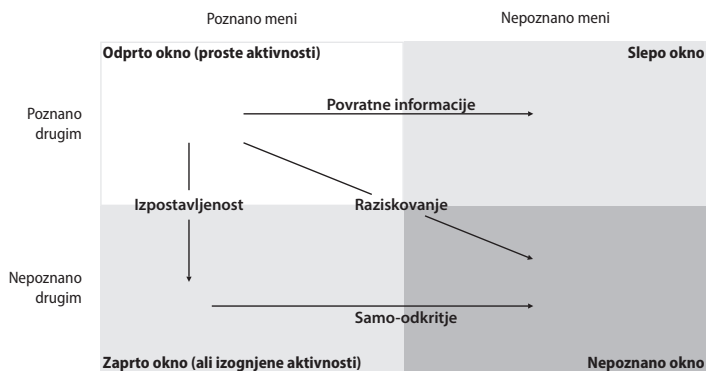
Pri mladinskem delu je pomembno, da se skozi ohranjanje profesionalnih meja odnosov spodbuja neodvisnost narave odnosov mladinskih delavcev z mladimi ljudmi (Sapin, 2009: 55). Za to pa je po Batsleerjevi (2008) potrebno razumevanje etične bližine in razumevanje mladinskega delavca kot ustvarjalca profesionalne meje za varen prostor, v katerem se izvaja mladinsko delo. Ta meja, ki je lahko prekršena s spolnim kontaktom ali nasiljem, je nujna za vzpostavitev odnosa med učenjem, v katerem razvoj mlade osebe ostaja ključen. Katerakoli obravnava etike odnosov med mladinskim delavcem in mlado osebo mora temeljiti na razumevanju profesionalne moči mladine in skupinskega delavca ter odgovornosti, katero mladinski delavec dolguje mladi osebi. Banksova (2010) doda, da morajo biti v neformalnem kontekstu, na katerem sloni mladinsko delo, mladinski delavci jasni glede narave svojega odnosa in še posebej glede postavljanja mej v tem odnosu. Če meje odnosa definirajo odnos, to ustvari njegovo kvaliteto in to posledično ustvari njegovo energijo. Kaj ljudje ne bodo počeli v odnosu, je prav tako pomembno, kot kaj bodo počeli. Mladinski delavci morajo vedeti, za kaj gre pri mladinskem delu: kaj delajo/bodo delali in še pomembneje, česa ne delajo/ne bodo delali.

Sapinova (2009: 70) poda tudi nekaj nasvetov, kako lahko mladinski delavec ohranja meje. In sicer: zavedati se mora pozicije moči in odgovornosti, ki jo

predstavlja pri mladi osebi. Hkrati pa te pozicije moči ne sme izkoristiti. Vse osebe mora obravnavati enako, nobena oseba ne sme izstopati ali imeti prednost pred drugimi. Izogibati se je potrebno emocionalnim odnosom z mlado osebo. Pri delu se ne sme posvečati osebnim ciljem, ampak ciljem mlade osebe. Mladinski delavec od mlade osebe ne sme sprejeti darila, ki bi lahko pomenilo prednostno obravnavanje te osebe. Sprejme pa lahko pohvalo. Prepoznati mora razliko med profesionalnim pristopom, ki temelji na razvoju pozitivne neodvisnosti razmerja, in čustveno vpletenostjo. Urediti mora, da ne pride do razvoja bližnjih, osebnih ali seksualnih odnosov z mladimi ljudmi, s katerimi dela.

Joharijevo okno

Joharijevo okno predstavlja informacije, ki so poznane meni in osebam okoli mene. Hkrati določena okna predstavljajo meje, do katerih so določene informacije podane v javnost ali ne.



Slika 1: Joharijevo okno

Vir: Luft (1982); povzeto po Sapin, 2009: 67

Odprto okno (Batsleer, 2008; Sapin, 2009) se nanaša na obnašanje in motivacijo, ki je poznana osebi sami in drugim ljudem. To vključuje odprte profesionalne definicije dela, v katerem mlada oseba in mladinski delavec

sodelujeta. Vsebuje informacije in težave, ki so lahko primerne za debato z mladimi ljudmi.

Skrito okno (Batsleer, 2008; Sapin, 2009) vsebuje izkušnje, ki niso primerne za odnose v mladinskem delu in zaradi tega ne bodo razkrite. Predstavlja stvari, ki jih mi sami o sebi poznamo, vendar ne razkrijemo drugim. To lahko vključuje osebne stvari, ki bi lahko bile obsojane s strani drugih. Na primer osebna zgodovina zdravja ali mentalnega zdravja, osebnega znanja, obnašanja, ki se je pojavljalo pri nas v preteklosti in lahko meče slabo luč na nas v sedanosti.

Pri slepem oknu (Batsleer, 2008; Sapin, 2009) gre za to, da lahko drugi ljudje vidijo stvari v nas, katerih se sami sploh ne zavedamo. To lahko vključuje naše šibke in močne stvari. To je tudi prostor, v katerem je povratna pozitivna in konstruktivna kritika težko sprejemljiva. Obseg naših osebnih pomanjkanj samozavedanja seveda modificira rezultate povratnih informacij in sprememb skozi čas in v novih situacijah in kontekstih. Nobena oseba ni nikoli popolnoma samozavedna. Mladi ljudje so lahko zelo odprti glede zagotavljanja povratnih informacij in pomoči pri zmanjšanju slepega okna.

V nepoznanem oknu (Batsleer, 2008; Sapin, 2009) gre za to, da se niti mi sami niti drugi ne zavedajo določenega obnašanja ali motivov. Predpostavljamo lahko, da nepoznano okno obstaja skozi izkušnje zaradi situacij, v katerih se sčasoma pojavi. Tako bi lahko nekatera prejšnja nepoznana in neprepoznana obnašanja in motivi vplivali na naš odnos vseskozi. Vendar pa takšna obnašanja in motivi pogosto niso lahko dostopni našemu zavedanju ali pa obstaja blokada, ki prepreči, da bi jih razumeli. Uporaba nepoznanega okna je lahko skozi mladinsko delo izboljšana.

11 PROBLEM DVOJNIH ODNOSOV

Problem dvojnih odnosov je termin, ki se uporablja med posameznimi poklici, kadar je govora o potencialnih težavah, ki lahko nastopijo, kadar ima izvajalec profesionalni odnos z nekom in tudi kakšen drug odnos s to isto osebo, katera lahko ima drugačne (morebitne konfliktne) obveznosti in pričakovanja (Corey idr., 2007; povzeto po Banks, 2010: 77).

Bistvo dvojnih odnosov je, da se lahko med njimi pojavi zaskrbljenost zaradi močnih čustev, ki lahko oškodujejo profesionalno presojo in odločanje (Cook

in Hoas, 2001; povzeto po Banks, 2010: 77). Prav tako se lahko pojavijo razlike v dolžnostih in obveznostih kot vir problemov dvojnih odnosov.

Na primer v Veliki Britaniji ni nenavadno, da mladinski delavec začne kot član mladinskega kluba, postane prostovoljec in kasneje član osebja. V takšnem primeru lahko mladinski delavec dela s člani, ki so bili prej v njegovi vrstniški skupini. V nekaterih situacijah so mladi ljudje lahko člani razširjene družine mladinskega delavca: bratrance, nečakinje, nečaki, mlajši bratje ali sestre, sinovi ali hčere prijateljev ali zaposlenih. To se pogosto zgodi, kadar so mladinski delavci del skupnosti, v kateri delajo, pri čemer imajo tudi številne dolžnosti. Družinski odnosi (omenjeni že zgoraj) so v mladinskem delu še bolj napeti. Če je na primer mlad moški (mlada oseba) v mladinskem projektu nečak mladinskega delavca, ali je potem mladinski delavec v določenem trenutku njegov stric ali le mladinski delavec? Kadar se mlada oseba povezuje z mladinskim delavcem, čigar odnos je v igri, se pojavlja vprašanje, katere meje so pri tem uporabljene in kakšna so pravila? V tem primeru se pojavljata dve smeri dolžnosti, ki pa sta v čistem nasprotju druga z drugo (Banks, 2010: 84). Številnim odnosom se tukaj ni mogoče izogniti zaradi tega, ker se tukaj pojavlja več vlog kakor ljudi in tako vsaka oseba zavzema mesto v različnih aktivnostih (Schank and Skovholt, 1997; Sercombe, 2006; Younggren, 2003; povzeto po Banks, 2010: 78).

Izogibanje problemu dvojnih vlog

Generalno soglasje je, da se je dvojnimi odnosom potrebno izogibati, kolikor je le mogoče, saj se je drugače težko izogniti konfliktom glede interesov: to pomeni, da je to, kar bi ena oseba morala delati v eni vlogi, v konfliktu s tem, kar bi morala delati v drugi (Corey idr., 2007; povzeto po Banks, 2010: 80).

Na primer, če mladinski delavec sreča mlado osebo izven mladinskega dela (npr. na zabavi), se ji mora izogniti. Lahko se z njo pozdravi, ampak naj se z njo izven mladinskega dela ne druži. Na ta način se izogne dvojni vlogi in hkrati dvojnemu odnosu. Če se dvojnimi odnosom ni mogoče izogniti, potem je potrebno uporabiti strategije, da so odnosi ločeni, da obstajajo ločene vloge, razdalja in izoliranost drug od drugega (Banks, 2010: 87–88).

12 NASVETI ZA ODNOSE V MLADINSKEM DELU

1. Jasnost glede vloge mladinskega delavca; jasnost glede tega, kdo in kaj si kot mladinski delavec in kakšne so tvoje dolžnosti pri tvoji profesionalni vlogi in pri tvojih ostalih vlogah. Na ta način lahko hitro identificiraš, kje se lahko pojavijo morebitni konflikti. Zaradi tega je pomembno, da imajo ljudje jasno predstavo o tem, kaj je mladinski delavec, kdo so mladinski delavci in kaj to prinese iz etičnega vidika.
2. Mladinski delavec mora biti odprt in jasen s svojimi vrstniki in mladimi osebami, s katerimi dela glede potencialne vloge konflikta. Na ta način se ohranja odgovornost in ohrani vloga konflikta, kadar se pojavi. Če se pojavi konflikt ali konflikt v interesih, je o tem potrebno obvestiti nadzorno osebo. To je še ena situacija, kjer je pomembna rutina profesionalnega nadzora. Če svojemu nadzornemu nočeš poročati o morebitnih konfliktih, je to lahko znak, da je nekaj narobe.
3. Kadarkoli je mogoče, naj mladinski delavec ne dela sam z eno samo mlado osebo. Timsko delo zmanjša in uravna nevarnosti, ki se lahko pojavijo, in pomaga ohraniti mladinskega delavca v njegovi vlogi ter ohranja odgovornost vloge.
4. Z mlado osebo je potrebno komunicirati jasno. Prav tako tudi z ostalimi udeleženci skupine, še posebej v primeru dvojne vloge in situacij, na katere se nanašajo različne vloge mladinskega delavca.
5. Če je vloga konflikta na področju pogosta ali neizogibna (recimo v manjših mestih ali v situacijah, kjer mladinsko delo privablja mlade osebe v odnosno definirane skupine), potem morajo biti kodeksi mladinskega dela napisani po načelih in pravilih, tako da so si glede pravil vsi na jasnem. Posledično pa mladinski delavec ne potrebuje pravil vsakič znova ponavljati.
6. Posledice dvojnih odnosov v mladinskem delu morajo biti rešene odgovorno in profesionalno. Če vstopiš v dvojno razmerje, je na tebi kot na mladinskem delavcu in ne na mladi osebi, da razrešiš zapletenost in morebitne posledice.

7. Nekateri ljudje so dobri v zagotavljanju različnih vlog in v razvrščanju različnih odnosov. Nekateri niso. Če mladinski delavec ne more zagotoviti jasne in razločne profesionalne vloge z mlado osebo zaradi problema dvojnega odnosa, potem mora izstopiti iz tega odnosa in delo z mlado osebo prepustiti nekomu drugemu. Če so dvojni odnosi neizogibni v situaciji, v kateri mladinski delavec dela, si mora ta poiskati drugo delo (Banks, 2010: 88–89).

13 SKLEP

Pričujoče poglavje ponuja pregled zbrane literature o odnosih v mladinskem delu, prav tako pa tudi lastne izkušnje iz mladinskega dela. Kot lahko vidimo, so odnosi v mladinskem delu zelo pomembni. Ta pomembnost samega odnosa pa se kaže že pri samem vstopu v mladinsko delo, pri čemer je pomembna dobrodošlica. Dobrodošlica mora biti vedno pozitivna, saj predstavlja temelj nadaljnjih odnosov, hkrati pa se nam ta pozitivnost lahko več kot samo obrestuje pri delu z mladimi. Ker je komunikacija sredstvo sporazumevanja in izmenjevanja informacij, je v članku predstavljeno tudi to področje. Predvsem, kako vzpostaviti komunikacijo in jo tudi ohranjati. Pri sami komunikaciji je pomemben demokratični dialog, pri katerem sta sogovornika v enakopravnem položaju oziroma v mladinskem delu naj bo mlada oseba celo v nekoliko nadrejenem položaju. Dobri odnosi so pomembni za učinkovito delo z mladimi, zato poglavje ponuja tudi nasvete za vzpostavljanje odnosov v mladinskem delu in za ohranjanje njihove profesionalnosti. Pri tem je pomembno zaupanje in polje odprtosti, pri čemer pa ne gre za zaupanje na zasebni ravni. Vsakršno kršenje zaupanja ali njegova zloraba je lahko kaznovana. V mladinskem delu je pomembno tudi spoštovanje, ki mora biti obojestransko in ne sme biti izsiljeno. Mladinski delavec mora biti do vseh mladih enako spoštljiv in enako pravičen. Če se v njegovi skupini pojavi oseba, ki si je z njim v sorodu ali je njegov znanec, to pomeni, da ta oseba ne sme imeti nobenih privilegijev. V takšnem primeru se namreč lahko pojavi problem dvojnih vlog. Poglavje tako ponudi tudi nasvete, kako se tem dvojnim vlogam izogniti.

14 VIRI IN LITERATURA

- Banks, S. (2010). *Ethical issues in youth work*. Oxon: Routledge.
- Batsleer, J. (2008). *Informal learning in youth work*. London: SAGE Publications Ltd.
- Krueger, M. (1997). Using Self, Story, and Intuition to Understand Child and Youth Care Work. *Child & Youth Care Forum*, 26 (3), Human Sciences Press.
- Paterson, K. (2003). *Kako lahko poučujem: namigi za začetnike in izkušene učitelje*. Ljubljana: Rokus.
- Rodd, H. in Stewart, H. (2009). The glue that holds our work together: The role and nature of relationships in youth work. *Youth Studies Australia*, 28 (4), 4–10.
- Sapin, K. (2009). *Essential skills for youth work practice*. London: SAGE Publications Ltd.

Tina Cupar

Mladinsko delo kot dejavnik zaposljivosti mladih

POVZETEK

Mladi iskalci zaposlitve se dandanes poslužujejo različnih metod za povečanje lastne zaposljivosti. Eden izmed mehanizmov, ki ga vse pogosteje izpostavljajo tudi mladinske politike, naj bi bilo aktivno vključevanje mladih v mladinsko delo (Commission for the European Communities, 2009; *Resolucija o Nacionalnem programu za mladino 2013–2022*, 2013). V pričujočem prispevku zato preučujemo, kakšni so možni učinki, ki jih lahko ima vključevanje v oblike mladinskega dela na zaposljivost mladih. Pri tem se osredotočamo predvsem na tri različne vidike zaposljivosti: kompetentnost mladih na ključnih področjih, njihovo aktivno participacijo in možnosti mreženja. Analizirani so bili podatki, pridobljeni s spletnim vprašalnikom, ki je bil posredovan mladinskim delavcem v vzhodni Sloveniji (N = 143). Osredotočal se je na merjenje njihove percepcije vpliva mladinskega dela na posamezne indikatorje zaposljivosti. Rezultati potrjujejo pozitiven prispevek mladinskega dela k zaposljivosti na vseh treh preučevanih področjih, zaznan učinek pa narašča s povečevanjem vključenosti in številom izkušenj, pridobljenih v mladinskem sektorju. Mladinsko delo v največji meri povečuje kompetentnost prav na področjih, ki so najrelevantnejša za delodajalce, in na tistih, kjer imajo mladi iskalci zaposlitve največji primanjkljaj. Spodbuja aktivno participacijo in omogoča različne načine aktivnega iskanja zaposlitve skozi mreženje, pri čemer mladinski delavci v največji meri prepoznajo možnosti posredne pomoči.

Ključne besede: mladinsko delo, zaposljivost, kompetence, mreženje, aktivno iskanje zaposlitve.

ABSTRACT

In order to enhance their own employability, young people tend to use different methods. One of the mechanisms often addressed also by different youth policies (Commission for the European Communities, 2009; *Resolucija o Nacionalnem programu za mladino 2013–2022*, 2013), is to stimulate youth to actively participate in youth work. The paper

thus examines possible effects of youth work on youth employability, focusing on the manners in which youth work contributes to three different aspects of employability – key competences, active participation and networking opportunities. An online survey was carried out among youth workers in East Slovenia (N = 143), focusing on their perception of youth work contributions to each indicator of employability. The results confirm positive contribution of youth work to employability in all three aspects. The perception of the effects rises with experience and involvement in activities. Youth work especially enhances the competences that are the most relevant to the employers and the ones in which young people feel the least competent about. Moreover, it also stimulates active participation and enables active job search through networking, which is perceived mainly as a means to indirect help in search for work-related opportunities.

Key words: youth work, employability, competences, networking, active job search.

1 Uvod

Spremembe na trgu dela, ki so bile zlasti intenzivne v zadnjem desetletju v Evropski uniji in tudi v Sloveniji, so imele velik vpliv tudi na položaj mladih in na njihovo zaposljivost. Ekonomsko gospodarska kriza in naraščajoča strukturna brezposelnost v državah EU (European Commission, 2013; Senyuva, 2014) sta pomembno prispevali k povečanju negotovosti glede zaposlitve, pri čemer so prav mladi še v večji meri izpostavljeni negativnim posledicam teh sprememb. Po ugotovitvah Mednarodne organizacije dela imajo mladi namreč kar trikrat večje možnosti za brezposelnost kot odrasli, prav tako pa je stopnja brezposelnosti med mladimi precej višja kot med celotno odraslo populacijo (International Labour Organization, n.d.). Čeprav gre za trend, ki se sicer pojavlja v večini razvitih držav (Lavrič, 2014, 58), se ob tem zlasti v zadnjem desetletju med mladimi še dodatno pojavljajo tudi druge negotovosti glede zaposlitve, kot so prekarnost, zmanjševanje deleža stabilnih zaposlitev in povečana fleksibilizacija (Senyuva, 2014). To je še posebej izrazit trend prav med slovensko mladino (Lavrič in Klanjšek, 2011, 172–173, 128). Zaradi dodatnega zaostrovanja razmer na trgu dela mladi stremijo k nadgradnji in izpopolnjevanju svojih znanj, da bi si z njimi zagotovili večjo konkurenčnost in posledično tudi boljše izhodiščne položaje pri iskanju zaposlitve. Vključevanje v izobraževalni sistem, kjer se po deležu vključenih na področju terciarnega

izobraževanja Slovenija celo uvršča v sam vrh EU (Flere in Tavčar Krajnc, 2011), mladim sicer omogoča pridobivanje formalne izobrazbe, toda samo ta jim še ne zagotavlja dovolj konkurenčnega položaja na trgu delovne sile. Tako se tudi po zaključenem formalnem izobraževanju pogosto soočajo s precejšnjimi težavami pri iskanju prve zaposlitve.

Za izboljšanje položaja mladih na trgu dela in predvsem lajšanje njihovega prehoda v zaposlitev so bili tako na ravni Evropske unije kot tudi v Sloveniji uvedeni številni ukrepi, kot so npr. Jamstvo za mlade in aktivna politika zaposlovanja ("Kampanja – Zakaj Jamstvo za mlade," n.d.; ZRSZ, n.d.). Ti sicer že kažejo določene pozitivne učinke, ki so vidni predvsem v zmanjšanju stopnje brezposelnosti mladih (Mladinski svet Slovenije, 2015; ZRSZ, n.d.). Kljub omenjenim ukrepom številnim mladim vstop na trg dela še vedno ostaja otežen, saj njihova zaposljivost ni odvisna samo od formalnih možnosti za zaposlitev. Raziskave s področja zaposlovanja mladih (glej npr. Allen et al., 2009; Andrews in Higson, 2008; Gallup Organization, 2010; University of Kent, n.d., idr.) kot enega izmed glavnih razlogov izpostavljajo predvsem pomanjkanje delovnih izkušenj in z njimi povezanih kompetenc in veščin za opravljanje dela, ki jih mladim po zaključku formalnega izobraževanja pogosto primanjkuje. Podobna so tudi stališča delodajalcev, ki ocenjujejo, da je pri zaposlovanju mladih pomanjkanje izkušenj celo večji problem kot vpliv trenutne ekonomske krize (Senyuva, 2014, 61). Delodajalci ob tem sicer ne zapostavljajo pomena formalne izobrazbe, a je ne vidijo kot edinega dejavnika za uspešno konkuriranje za delovno mesto. Poleg te od kandidatov pričakujejo tudi ustrezno raven usposobljenosti in kompetentnosti na področjih dela. Tako npr. raziskava Graduate employability izpostavlja, da delodajalci pri kandidatih za delovno mesto iščejo poleg 'trdih' veščin, povezanih s specifično določenega dela, predvsem (1) 'mehke' veščine in (2) (kakršne koli) izkušnje, pridobljene s prejšnjim delom, tudi če gre začasne oblike dela, saj s tem izkažejo določeno usposobljenost in pripravljenost za delo (Andrews in Higson, 2008, 10). Medtem ko se formalno izobraževanje navadno primarno usmerja predvsem v razvoj raznolikih trdih veščin (kot so znanje tipkanja, pisanja, računanja, uporabe računalnika ipd.) in določenih specifičnih znanj, povezanih s področjem njihovega dela, se v precej manjši meri osredotoča na razvoj 'mehkih', prenosljivih veščin, kot so sposobnost dela v skupini, učinkovite komunikacije, reševanja problemov, samostojnosti in samoiniciativnosti, dela z malo nadzora itd. (Andrews in Higson, 2008; Brewer, 2013; Mladinski svet Slovenije, 2013;

Paadi, 2014). Primanjkljaj izkušenj in z njimi povezanih kompetenc pri iskanju zaposlitve pogosto zaznavajo tudi mladi sami (Allen et al., 2009; Andrews in Higson, 2007; University of Kent, n.d.), ki se zato po zaključenem formalnem izobraževanju pogosto srečujejo s t. i. 'dilemo izkušenj', ko »za pridobitev delovnega mesta potrebujejo izkušnje, po drugi strani pa za pridobitev izkušenj potrebujejo delo« (Senyuva, 2014).

Mladi se morajo tako za svojo čim večjo konkurenčnost poleg pridobivanja formalne izobrazbe čim bolj usmerjati tudi k razvoju svoje kompetentnosti in pridobivanju izkušenj s področja svojega (bodočega) dela. Na pomembnost omenjenih dejavnikov pri iskanju zaposlitve se vse bolj osredotočajo tudi mladinske politike, usmerjene k spodbujanju zaposljivosti mladih. Tako na primer Resolucija o nacionalnem programu za mladino 2013–2022 kot enega izmed osrednjih ciljev za zagotavljanje lažjega vstopa mladih na trg dela izpostavlja »izboljšanje kompetentne opremljenosti mladih«, pri čemer zlasti pomembno vlogo pripisuje oblikam neformalnega izobraževanja (*Resolucija o Nacionalnem programu za mladino 2013–2022*, 2013, 6). Le-to naj bi bilo zaradi drugačnega pristopa k učenju, predvsem skozi neposredno delo in manj formaliziran proces, usmerjeno prav k razvoju 'mehkih veščin' in pridobivanju neformalnih izkušenj (ibid., *Priznavanje neformalnega izobraževanja v Sloveniji*, 2013, 17), torej prav k izboljšanju šibkih točk mladih iskalcev zaposlitve.

Poleg skrbi za izboljšanje svoje usposobljenosti na različnih področjih pa lahko mladi na povečanje svojih možnosti za pridobitev zaposlitve pomembno vplivajo tudi s samim načinom iskanja, in sicer predvsem z aktivnim pristopom k iskanju zaposlitve (glej npr. Kanfer, Wanberg in Kantrowitz, 2001; Saks in Ashforth, 1999; Saks, 2005, 2006). Predvsem če pojma zaposljivosti ne razumemo zgolj v okvirih ustrezne kompetentne usposobljenosti za delo (Schreuder in Coetzee, 2005), ampak tudi kot aktivno delovanje posameznika k ustvarjanju čim boljših priložnosti za pridobitev zaposlitve. Tudi strokovnjaki s področja zaposlovanja in zaposlitvene agencije (med številnimi drugimi glej npr. tudi Adams, 2011; Doyle, n.d.; Mojazaposlitev.si, n.d.; Stritar, n.d.; ZRSZ, n.d.) dandanes namreč vse bolj poudarjajo pomen lastne aktivnosti pri iskanju zaposlitvenih priložnosti. Pri tem sta dva izmed načinov, ki ju pogosto izpostavljajo, aktivna udeležba posameznikov v družbenem dogajanju in dogodkih ter širjenje socialne mreže. Oba posameznike ohranjata aktivne in v stiku s širšim družbenim dogajanjem ter jim s tem širita možnosti za seznanjanje z novimi zaposlitvenimi priložnostmi.

Mladi iskalci zaposlitve tako lahko kljub sicer zaostrenim pogojem na trgu dela na različne načine pomembno povečujejo svoje priložnosti za delo – tako z dodatnim usposabljanjem kot z aktivnim pristopom. Zaposljivost bo zato tudi v pričujočem prispevku obravnavana predvsem s širšega vidika – kot skupek različnih dejavnikov, od formalne izobrazbe, kompetentne opremljenosti in izkušenj posameznikov do njihovih teženj k aktivnemu iskanju priložnosti, ki lahko skupaj pripomorejo k povečanju posameznikovih zaposlitvenih priložnosti.

Za samo spodbujanje zaposljivosti mladih pa tako mladinska politika kot politika zaposlovanja velik potencial prepoznavata predvsem v okviru mladinskega sektorja. Tako se na primer Evropski program za mladino v okviru svojih prioritet na področju zaposlovanja zavzema za »razvoj mladinskega dela kot vira za podporo zaposljivosti mladih« (Commission for the European Communities, 2009, 9). Prednosti mladinskega dela, zaradi katerih je to polje zlasti zanimivo za mlade, je sama narava dela z usmerjenostjo na mlade, zaradi česar jim je tovrstno delo blizu, ter njegova pretežno prostovoljna naravnost, ki jim tudi omogoča lažje vključevanje. Indikatorje, ki tudi v Zakonu o javnem interesu v mladinskem sektorju kažejo na potencialni prispevek mladinskega dela k večji zaposljivosti mladih, pa je moč najti predvsem v naslednjih točkah: »krepitev kompetenc, /.../ dostop mladih do trga delovne sile in podjetnost mladih, /.../ mobilnost, /.../ dostop do kulturnih dobrin in sodelovanje pri upravljanju javnih zadev v družbi« (*Zakon o javnem interesu v mladinskem sektorju*, 2010).

Kljub opisanim formalnim opredelitvam in pričakovanjem politik o pomenu mladinskega dela za spodbujanje zaposljivosti mladih pa je za realno vrednotenje njegovih prispevkov pomembno raziskati, kako se učinki mladinskega dela na zaposljivost kažejo v praksi. Pri tem je osrednjega pomena predvsem, koliko mladinski delavci prepoznavajo svoje prispevke in kako jih (lahko) koristijo za ustvarjanje boljših pogojev za lastno zaposljivost. Dosedanje raziskave (glej npr. Kržan, 2010; Rekar, 2014; Senyuva, 2014; Souto-Otero et al., 2012) sicer potrjujejo zlasti pozitivne učinke na razvoj kompetenc in pridobivanje izkušenj, vendar v manjši meri preučujejo tudi druge dejavnike, ki so lahko poleg usposobljenosti za delo ključni za povečanje zaposlitvenih priložnosti. Prav tako se večinoma osredotočajo predvsem na učinke mednarodnega mladinskega dela, dela v okviru mladinskih izmenjav ali drugih oblik mobilnosti mladih (v okviru mladinskih praks, študijskih izmenjav itd.). V takšnih oblikah

mladinskega dela posamezniki dobijo nekoliko drugačne vrste izkušenj, kar pa ni neposredno primerljiv pokazatelj učinkov mladinskega dela, ki se pretežno izvaja v okviru dela v organizacijah v Sloveniji. Drug vidik zaposljivosti, ki je povezan z aktivnim iskanjem zaposlitvenih priložnosti, pa je v okviru raziskav o mladinskem delu obravnavan v manjši meri. Vseeno pa se prispevki mladinskega dela na tem področju pogosto izpostavljajo v posameznih zgodbah mladinskih delavcev, ki so predstavljene kot primeri dobrih praks (npr. Cepin, 2012; Oblak, 2012). To nakazuje, da bi jih bilo smiselno preučiti tudi bolj sistematično in ugotoviti, ali je njihov učinek prisoten tudi med širšo populacijo mladinskih delavcev.

Prav zato je namen pričujoče raziskave podrobneje preučiti učinke mladinskega dela na populaciji mladinskih delavcev v Sloveniji na različne vidike njihove zaposljivosti. Pri tem se osredotočam na 3 indikatorje zaposljivosti: (1) razvoj kompetenc in njihovo 'uporabnost' na trgu delovne sile, (2) možnosti mreženja in (3) aktivno vključevanje posameznika v družbeno dogajanje. Osnovna mera opazovanih indikatorjev pretežno temelji na percepciji mladinskih delavcev glede učinkov njihovega dela, za ocenitev 'uporabnosti' pridobljenih kompetenc pa so uporabljene raziskave med delodajalci in mladimi iskalci zaposlitve. Omenjeni indikatorji so nadalje preučeni tudi z vidika količine in vrste izkušenj, ki so jih posamezniki skozi to delo pridobili, z namenom ugotoviti, na kakšen način lahko mladinsko delo v največji meri prispeva k povečanju zaposlitvenih priložnosti.

2 Metodologija

Zbiranje podatkov in vzorec

Podatki so bili pridobljeni s pomočjo spletnega anketnega vprašalnika, ki je bil posredovan organizacijam, ki se ukvarjajo z mladinskim delom, te pa so vprašalnike posredovale svojim mladinskim delavcem. Raziskava je bila izvedena maja 2015, dostop do vprašalnika je bil omogočen 3 tedne od dneva, ko sem stopila v kontakt z organizacijami. V izbor so bile vključene mladinske organizacije s področja vzhodne Slovenije, in sicer pomurske, štajerske, koroške, savinjske, zasavske in spodnjeposavske regije, znotraj katerih smo izbrali ustrezne organizacije in jih povabili k sodelovanju. Ustreznost organizacij za izbor smo določili po 2 kriterijih, in sicer smo vzpostavili stik z: (1) vsemi

mladinskimi organizacijami, ki so v navedenih regijah v letu 2015 vključene v Mladinsko mrežo MaMa² (24 organizacij) in imajo torej tudi uradni status mladinske organizacije, ter (2) z društvi in organizacijami, ki s temi mladinskimi organizacijami sodelujejo in prav tako izvajajo programe mladinskega dela³. Skupno smo tako stopili v stik s 33 organizacijami, prošnji za sodelovanje se je odzvalo 28 organizacij, ki so spletni vprašalnik posredovale svojim mladinskim delavcem. V vsaki organizaciji je povezava do spletne ankete bila posredovana eni izmed vodilnih oseb, ta je nato vprašalnik posredovala naprej svojim mladinskim delavcem, tako zaposlenim kot prostovoljcem. Od vsake organizacije smo pridobili podatek o številu oseb, katerim je bil vprašalnik poslan, skupno je tako k sodelovanju bilo povabljenih 325 oseb. Povabilu se je s popolnoma izpolnjenim vprašalnikom odzvalo 143 posameznikov, stopnja odziva je 44 %. V raziskavi je tako sodelovalo 143 posameznikov, 39,2 % moških, 60,8 % žensk, povprečna starost je bila 27,9 let⁴.

Uporabljeni instrumenti in mere

Razvoj lastnih kompetenc v okviru mladinskega dela

Preučevanje razvoja lastnih kompetenc v okviru mladinskega dela je temeljilo na izboru najzaželenejših kompetenc in veščin pri kandidatih za zaposlitev s strani delodajalcev. Vprašalnik je bil ustvarjen na podlagi podatkov iz 5 različnih raziskav s področja zaposlovanja predvsem mladih, tako v EU kot v Sloveniji (Allen et al., 2009; Andrews in Higson, 2007, 2008; Gallup Organization, 2010; University of Kent, n.d.). Vsaka izmed omenjenih raziskav je identificirala od 5 do 15 različnih kompetenc in veščin, ki naj bi

2 Mladinska mreža MaMa je mrežna organizacija, ki združuje in zastopa organizacije, ki opravljajo dejavnosti mladinskih centrov v Sloveniji ("Mladinska mreža MaMa – O nas," n.d.).

3 V Sloveniji se mladi lahko v mladinsko delo vključujejo tako v okviru različnih mladinskih organizacij kot tudi organizacij za mlade ali nevladnih organizacij (Mladinski svet Slovenije, 2013), ki pa niso nujno vse članice Mladinske mreže MaMa.

4 V preučevanje so bili vključeni vsi mladinski delavci, ki so se povabilu odzvali, ne glede na starost, saj je bilo za ugotavljanje splošnih prispevkov k zaposljivosti treba pridobiti tudi mnenja tistih, ki se z mladinskim delom ukvarjajo že dalj časa, čeprav po opredelitvi Statističnega urada RS (SURS, n.d.) ne sodijo v skupino mladih (15–29 let). Na podlagi pridobljeni podatkov lahko kljub temu sklepamo o vplivu mladinskega dela na zaposljivost mladih; vključenost tudi starejše starostne skupine nam celo omogoča boljši vpogled v potencialne dolgoročne učinke, kot če bi se osredotočili izključno na populacijo mladih.

bile po oceni delodajalcev najbolj zaželene oziroma iskane pri kandidatih za zaposlitev, tri med njimi pa so identificirale tudi, katerih večšin in kompetenc naj bi (v posameznih državah) kandidatom najbolj primanjkovalo. Tri izmed vseh raziskav (Allen et al., 2009; Andrews in Higson, 2007, 2008) so imele tako na voljo posebej tudi podatke za Slovenijo, s čimer je bilo možno dodatno zagotoviti, da so v izbor za raziskavo vključene predvsem kompetence in veščine, ki so zaželene prav s strani slovenskih delodajalcev. Končni nabor je vseboval 13 kompetenc in veščin, za zagotovitev vključitve najrelevantnejših so bile izbrane tiste, ki so se v vseh petih raziskavah pojavile vsaj trikrat in so hkrati pomembno mesto zasedale tudi v slovenskih raziskavah. Respondenti so na 5-stopenjski lestvici (1 – sploh ne, 5 – zelo veliko) za vsako posamezno kompetenco/veščino ocenili, v kolikšno meri menijo, da jim je mladinsko delo pripomoglo k njenemu razvoju.

Mreženje

Mreženje in potencialne prednosti vključenosti v mladinsko delo sem preverjala s 3 vprašanji, kjer so respondenti na 5-stopenjski lestvici (1 – sploh se ne strinjam, 5 – se zelo strinjam) ocenili, v kolikšni meri menijo, da bi jim osebe, ki so jih spoznali v okviru mladinskega dela, lahko pomagale pri iskanju in pridobivanju zaposlitve na 3 različne načine, in sicer (a) z informacijami o plačanem delu, (b) s priporočilom, (c) s ponudbo zaposlitve. Vprašanja so bila v nadaljnji analizi za lažjo primerjavo povezanosti z drugimi dejavniki združena v 1 faktor 'mreženje' ($\alpha = 0,71$).

Družbena aktivacija posameznika

Aktivacijo posameznikov sem preverjala z 2 vprašanjema, kjer so respondenti na 5-stopenjski lestvici (1 – sploh se ne strinjam, 5 – se zelo strinjam) ocenili, v kolikšni meri zase menijo, da je mladinsko delo vplivalo na pogostost udeleževanja dogodkov, in sicer (a) v okviru organizacije, v kateri delujejo, in (b) v okviru drugih organizacij.

Količina in vrsta izkušenj

Za kar se da natančno preučitev različnih vidikov izkušenj so bili upoštevani naslednji indikatorji: obdobje dela (kako dolgo se posameznik že ukvarja z mladinskim delom), obseg dela (št. aktivnosti/projektov, v katere so bili vključeni, in tedenska obremenitev), vrste dela (izvajalec aktivnosti, koordinator, vodja, mentor, mladinski trener) in zaposlitveni status (zaposlen, honorarni delavec, prostovoljec).

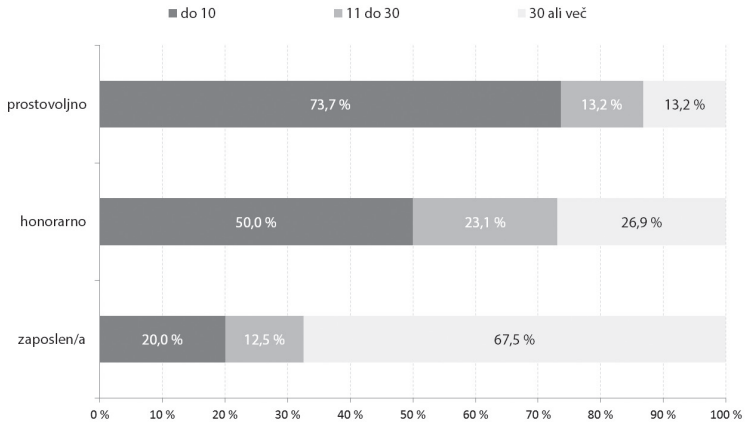
3 Rezultati

Splošne karakteristike in izkušnost mladinskih delavcev

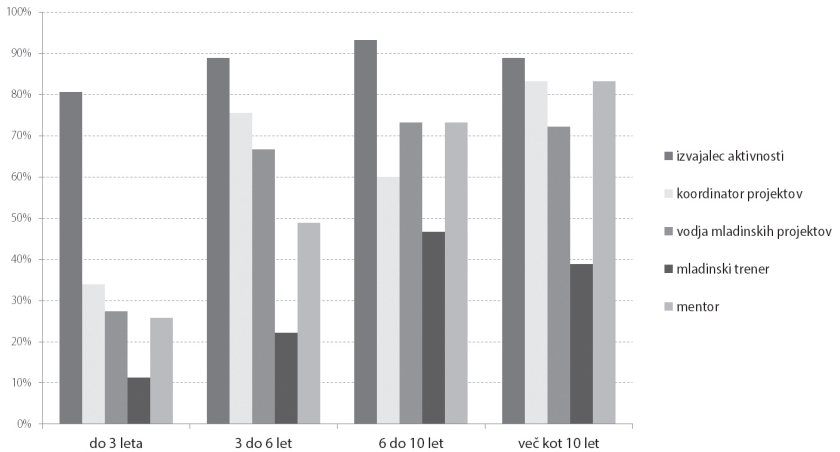
Glede na to, da je osnovna naravnost mladinskega dela v precejšnji meri povezana s prostovoljnim vključevanjem mladih (Mladinski svet Slovenije, 2013), ni presenetljivo, da jih tudi med mladinskimi delavci v pričujoči raziskavi kar 71,3 % to delo opravlja v eni izmed nestalnih oblik zaposlitve. Med njimi je največji delež (53,1 %) prostovoljcev, nekoliko manj pa honorarnih delavcev (18,2 %), le 35 % jih je zaposlenih. Prostovoljci in honorarni delavci so sicer v povprečju mlajši ($M = 25,5$ let) kot zaposleni ($M = 34,3$ let), med njimi pa obstajajo tudi precejšnje razlike v obsegu dela, vrsti in količini izkušenj, ki jih glede na svoj zaposlitveni status imajo. Tedensko v povprečju mladinskemu delu najmanj časa namenijo prostovoljci (20 ur), nekoliko več honorarni delavci (25 ur), največ pa zaposleni (40 ali več ur tedensko).

Zaposleni imajo za seboj tudi največ izkušenj, saj je večina (67,5 %) do sedaj sodelovala že v vsaj 30 projektih, medtem ko je največji delež prostovoljcev (73,7 %) in honorarnih delavcev (50 %) do sedaj sodeloval v največ 10 projektih (grafikon 1). Skupine se med seboj razlikujejo tudi po trajanju vključenosti – medtem ko med posamezniki, ki delajo do 6 let, prevladujejo prostovoljci, med tistimi, ki se ukvarjajo vsaj 6 let ali več, prevladujejo zaposleni, največ honorarnih delavcev pa je v prehodnih letih (4–6 let).

Mladinski delavci se v okviru svojega dela srečujejo z različnimi vrstami dela, ki od njih zahtevajo tudi različno usposobljenost. Kot prikazuje grafikon 2, posamezniki, ki se z mladinskim delom ukvarjajo že vsaj 6 let ali več, v večji meri opravljajo več različnih del in imajo torej tudi bolj raznolike izkušnje. Nasprotno pa npr. med posamezniki, ki se s tovrstnim delom ukvarjajo do



Grafikon 1: Število vključenosti v projekte glede na zaposlitveni status



Grafikon 2: Vrste dela, ki so jih mladinski delavci že opravljali v okviru mladinskega dela glede na obdobje ukvarjanja z mladinskim delom

3 leta, prevladujejo zlasti izvajalci aktivnosti. Največji delež mladinskih delavcev (85,9 %) je sicer že deloval kot izvajalec aktivnosti, torej kot tisti, ki že zastavljeno aktivnost/projekt izpeljejo, prav tako jih je večina tudi že bila v vlogah koordinatorja projektov (56,6 %) ali mladinskega vodje (50,3 %), medtem ko sta v manjši meri zastopani vlogi mentorja (46,2 %) in mladinskega trenerja (23,8 %). Največji delež mentorjev je med tistimi, ki se z mladinskim delom ukvarjajo že več kot 10 let (83,3 %) in so zaposleni (65 %), največji delež mladinskih trenerjev pa med tistimi, ki se s tem delom ukvarjajo že 6–10 let (46,7 %) in med redno zaposlenimi (35 %), kar kaže, da vlogi praviloma zahtevata več izkušenj in usposobljenosti.

Na podlagi predstavljenega je torej očitno, da se med mladinskimi delavci pojavljajo precejšnje razlike glede obsega izkušenj, vrste zadolžitev, števila vključenosti v aktivnosti in posledično tudi usposobljenosti, zato je omenjene razlike treba upoštevati tudi pri preučevanju učinkov na njihovo zaposljivost. Upoštevajoč predstavljeno je možno identificirati vsaj 3 različne skupine, ki so v nadaljnjem opisu zaradi lažje obravnave razvrščene glede na zaposlitveni status.

Najštevilčnejša skupina so prostovoljci, ki so v povprečju manj izkušeni kot ostali dve skupini, saj se navadno z mladinskim delom ukvarjajo krajši čas, so posledično sodelovali tudi v manj projektih, prav tako pa večinoma opravljajo manj zahtevna dela (npr. izvajajo že zastavljene aktivnosti). Nekoliko več izkušenj (tako glede na obdobje kot na obseg dela) imajo honorarni delavci, ki so v nekakšnem prehodnem stanju, saj opravljajo več in zahtevnejše naloge kot prostovoljci, a to delo ni njihova (glavna) zaposlitev. Največ izkušenj imajo zaposleni, med katerimi se jih tudi največ ukvarja z deli, ki zahtevajo večjo usposobljenost, kot je npr. mentorstvo. Ker sta prav obseg in vrsta izkušenj dejavnika, ki lahko pomembno vplivata na povečanje zaposlitvenih možnosti, bodo v nadaljevanju indikatorji zaposljivosti analizirani tudi z vidika omenjenih razlik med skupinami.

Prispevek mladinskega dela k razvoju kompetenc in veščin

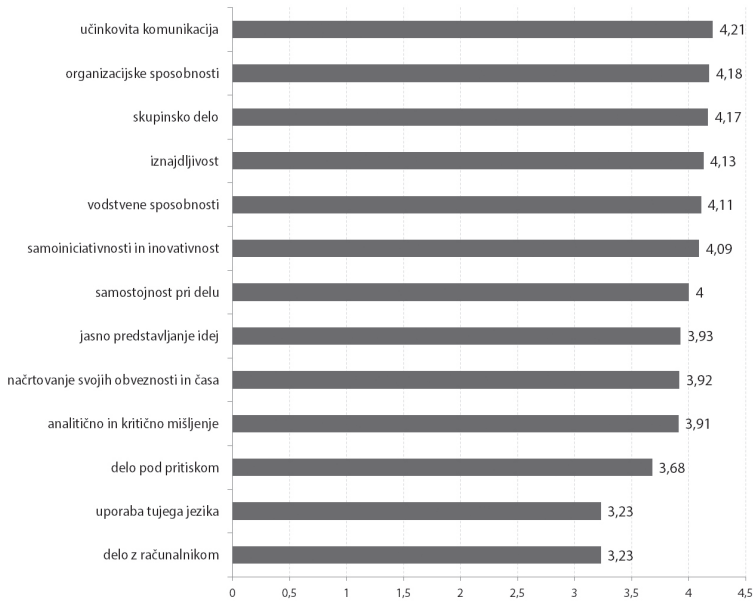
Mladinski delavci v svojem delu vidijo pomemben prispevek k razvoju vseh preučevanih področij, saj svoje usvojene kompetence v okviru mladinskega dela v povprečju ocenjujejo visoko ($M = 3,92$, $SD = 0,69$), prav tako večina (79 %)

meni, da jim je tovrstno delo pomagalo razviti kompetence bolj kot formalno izobraževanje. Pozitivna naravnost do prispevka k razvoju je skladna z ugotovitvami drugih podobnih raziskav (npr. Senyuva, 2014; Souto-Otero et al., 2012), kar je tudi pričakovano, saj je mladinsko delo v osnovi naravnano prav k spodbujanju razvoja kompetentnosti mladih (*Zakon o javnem interesu v mladinskem sektorju*, 2010).

Bolj kot sam pozitiven prispevek mladinskega dela k splošnemu razvoju usposobljenosti je za preučevanje prispevka k zaposljivosti pomembno predvsem, na katere posamezne kompetence naj bi to delo imelo največji vpliv. Kot prikazuje grafikon 3, mladinski delavci ocenjujejo, da jim je mladinsko delo najbolj pripomoglo pri razvoju sposobnosti učinkovitega komuniciranja ($M = 4,21$), organizacijskih sposobnosti ($M = 4,18$), skupinskega dela ($M = 4,17$), iznajdljivosti ($M = 4,13$), vodstvenih sposobnosti ($M = 4,11$) in samoiniciativnosti ter inovativnosti ($M = 4,09$), medtem ko jim je v najmanjši meri pomagalo razviti kompetence dela z računalnikom in uporabe tujega jezika ($M = 3,23$). Tudi druge sorodne raziskave potrjujejo prispevek mladinskega dela zlasti k razvoju učinkovite komunikacije in skupinskega dela (Senyuva, 2014; Souto-Otero et al., 2012), medtem ko se vpliv na razvoj ostalih kompetenc precej razlikuje, zlasti v primerjavi z raziskavami o učinkih mladinskih izmenjav (Kržan, 2010; Movit, 2014; Rekar, 2014; Senyuva, 2014). Te veliko večji prispevek zaznavajo v razvoju drugih področij, kot npr. uporaba tujega jezika, občutljivost za medkulturne razlike, samostojnost in samoiniciativnost. Omenjene razlike tako potrjujejo, da tudi z vidika prispevka k zaposljivosti učinki mladinskega dela v okviru mladinskih izmenjav niso neposredno primerljivi z učinki mladinskega dela kot takega.

Za ocenitev dejanskega prispevka razvoja določenih kompetenc k ustvarjanju prednosti na trgu delovne sile sem lestvico prvih 7 najrazvitejših kompetenc v okviru mladinskega dela (vse, ki so ocenjene z oceno nad 4) primerjala z najzaželennejšimi kompetencami s strani delodajalcev (prvih 7) in s kompetencami, ki jih mladim iskalcem zaposlitve najbolj primanjkuje.

Izbor 7 najzaželennejših kompetenc je zaradi razlik v pomembnosti posameznih kompetenc v vseh 5 raziskavah temeljil na 2 različnih kriterijih, in sicer: (a) število pojavitev v posameznih raziskavah (v večjem številu raziskav, kot se je pojavila, bolj je bila pomembna) in (b) ocena pomembnosti posamezne kompetence (tiste, ki so na lestvici v posamezni raziskavi bile uvrščene višje, so bile pomembnejše kot nižje). Tabela 1 prikazuje izbor najzaželennejših kompetenc



Grafikon 3: Samoocena razvoja kompetenc v okviru mladinskega dela

Vse obravnavane raziskave	Vse obravnavane slovenske raziskave
1. skupinsko delo	1. skupinsko delo
2. učinkovita komunikacija	2. učinkovita komunikacija
3. specifična znanja s področja dela	3. specifična znanja s področja dela
4. uporaba računalnika	4. učinkovito načrtovanje svojih obveznosti in časa
5. učinkovito načrtovanje svojih obveznosti in časa	5. uporaba računalnika
6. analitično in kritično mišljenje	6. organizacijske sposobnosti
7. samoiniciativnost in inovativnost	7. samoiniciativnost in inovativnost
8. organizacijske sposobnosti	8. analitično in kritično mišljenje

Tabela 1: Najzaželenейše kompetence s strani delodajalcev v različnih raziskavah

in veččin tako v vseh raziskavah kot posebej v tistih, ki so se osredotočale samo na Slovenijo.

Primerjava v tabeli 1 potrjuje, da so pričakovanja slovenskih in ostalih delodajalcev glede kompetenc precej podobna, saj med njimi obstaja popolno ujemanje glede izbora prvih 3 najzaželelnejših, in sicer: 'skupinsko delo', 'učinkovita komunikacija' in 'specifična znanja s področja dela'. Prav tako so v vseh raziskavah visoko mesto zasedale kompetence 'uporaba računalnika' (4. skupno, 5. v Sloveniji) in 'učinkovito načrtovanje svojih obveznosti in časa' (5. skupno, 4. v Sloveniji), medtem ko je pri nadaljnjih treh prihajalo do večjega razkoraka med pričakovanji v obsežnejših raziskavah in raziskavo na slovenski populaciji. Med pomembnejše lahko prištevamo še 'sposobnost analitičnega in kritičnega mišljenja' in 'samoiniciativnost in inovativnost' (ki sta sicer za slovenske delodajalce nekoliko manj pomembni kot v drugih raziskavah) ter 'organizacijske sposobnosti'.

Med kompetencami, ki jih mladim diplomantom in iskalcem zaposlitve najbolj primanjkuje, se najpogosteje pojavljajo naslednje: 'učinkovita komunikacija' (Allen et al., 2009; Andrews in Higson, 2008; University of Kent, n.d.), 'sposobnost jasnega predstavljanja idej (pred občinstvom)' (Allen et al., 2009; Andrews in Higson, 2008), 'vodstvene sposobnosti' (Allen et al., 2009; University of Kent, n.d.), v manjši meri tudi 'sposobnost dela pod pritiskom' (Allen et al., 2009) in 'skupinsko delo' (University of Kent, n.d.).

Ob primerjavi razvoja kompetenc na eni strani in najbolj iskanih na drugi ugotovimo, da je večina kompetenc (4 od 7), za katere mladinski delavci ocenjujejo, da so jih uspeli razviti v največji meri, hkrati tudi med 7 najbolj iskanimi kompetencami s strani delodajalcev. Med njimi še posebej izstopata 'učinkovita komunikacija' in 'skupinsko delo', ki sta hkrati med 3 najbolj ocenjenimi kot tudi med najzaželelnejšimi s strani delodajalcev. Med prvimi 4 najbolj razvitimi sta tudi 2 kompetenci, ki jih mladim diplomantom po zaključku izobraževanja najbolj primanjkuje ('učinkovita komunikacija' in 'vodstvene sposobnosti'), prav tako pa je visoko ocenjeno ($M = 3,9$) tudi 'jasno predstavljanje idej'.

Poleg 13 glavnih kategorij, na katere smo se osredotočali v vprašalniku, pa so mladinski delavci izpostavili še določene specifične kompetence, povezane z naravo mladinskega dela, med katerimi je po pogostosti najbolj izstopalo delo na projektih oziroma projektno delo – od načrtovanja, priprave projektne in druge dokumentacije, do izpeljave projekta, pisanja poročil itd. Te lahko glede na opise respondentov razumemo kot kompetence, povezane s področjem

oziroma disciplino dela, kar je prav tako ena izmed najzaželelnejših kompetenc s strani delodajalcev (celo na 2. mestu). Zaradi svoje specifičnosti je njihova splošna uporabnost na drugih področjih dela sicer nekoliko bolj omejena, vendar po drugi strani lahko predstavljajo pomembno prednost za posameznike, ki iščejo zaposlitev na področju, ki zahteva tovrstna znanja. Mladinsko delo tako posameznikom poleg ostalih kompetenc omogoča tudi razvijanje določenih specifičnih, s področjem povezanih kompetenc in veščin.

Rezultati analize in primerjav tako potrjujejo, da mladi skozi mladinsko delo dobro razvijajo tako kompetence, ki so s strani delodajalcev na trgu dela zaželeane v največji meri (popolno ujemanje prvih 3), kot tudi tiste, ki jih mladim diplomantom v največji meri primanjkuje po zaključenem formalnem izobraževanju (2 od 3, čeprav je tudi 3. ocenjena relativno visoko). Izmed najzaželelnejših kompetenc mladinski delavci ob svojem delu v najmanjši meri razvijajo računalniške spretnosti in uporabo tujega jezika, kar pa sta hkrati tudi veščini, ki ju je možno, za razliko od večine ostalih, v precejšnji meri razviti tudi že v okviru formalnega izobraževanja in sorodnih aktivnosti.

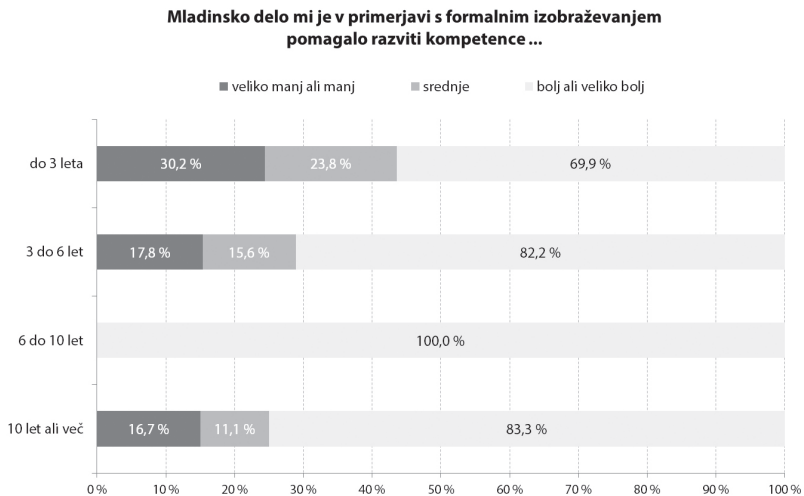
Razvoj kompetenc glede na izkušnje

Izhajajoč iz predpostavke o povezanosti razvoja kompetenc z izkušnjami je bilo 7 najvišje ocenjenih kompetenc s strani mladinskih delavcev (faktor 'najrazvitejše kompetence'; $\alpha = 0,88$) obravnavanih glede na razlike v količini in vrsti izkušenj mladinskih delavcev. Rezultati potrjujejo pomemben prispevek izkušenj k razvoju kompetenc, saj povprečna ocena pridobljenih kompetenc konstantno narašča z obdobjem ukvarjanja z mladinskim delom ($r = 0,252$, $p < 0,01$) in z obsegom dela (tako s številom aktivnosti, v katere so posamezniki vključeni ($r = 304$, $p < 0,01$), kot tudi z obsegom ur, ki jih tedensko namenijo mladinskemu delu ($r = 0,152$, $p < 0,01$)). Najvišje svoje pridobljene kompetence tako ocenjujejo posamezniki, ki so bili vključeni že vsaj v 30 aktivnosti/projektov ($M = 4,37$) in ki tedensko opravijo 40 ur ali več mladinskega dela ($M = 4,33$), medtem ko je ocena najnižja pri posameznikih, ki so sodelovali v največ 5 aktivnostih ($M = 3,79$) in tedensko mladinskemu delu namenijo do 10 ur ($M = 3,98$). Glede na obdobje dela je največji napredek zaznati do 10 let vključenosti ($M = 4,33$), z vidika zaposlitvenega statusa pa svoje kompetence najbolj ocenjujejo posamezniki, ki v okviru mladinskega dela delujejo hono-

rarno ($M = 4,44$), nekoliko slabše zaposleni ($M = 4,18$), najnižje pa prostovoljci ($M = 3,99$). Razvoj svojih kompetenc v okviru mladinskega dela tako tendenčno boljše ocenjujejo mladinski delavci, ki so sodelovali v več aktivnostih/projektih, tedensko temu delu namenijo več časa in ga opravljajo honorarno.

Razvoj kompetenc v primerjavi s formalnim izobraževanjem

Kot izpostavljajo na Mladinskem svetu Slovenije, naj bi formalno izobraževanje mlade opremilo le z »delom potrebnih znanj in spretnosti« (Mladinski svet Slovenije, 2013, 6). Mladi svojo usposobljenost nato nadalje razvijajo predvsem ob delu ali preko različnih oblik neformalnega izobraževanja. Da je tudi mladinsko delo dejavnik, ki lahko veliko prispeva k dopolnjevanju usposobljenosti, pridobljenih ob samem formalnem izobraževanju, prepoznajo tudi mladinski delavci sami. Kar 79 % jih namreč meni, da jim je mladinsko delo pomagalo razviti kompetence bolj ali veliko bolj kot formalno izobraževanje. To sicer v najmanjši meri zaznavajo tisti, ki se z mladinskim delom ukvarjajo šele kratek čas (takšnega mnenja je namreč le 55 % teh, ki delajo do 1 leto), medtem ko kar več kot 3/4 (med 82,2 in 100 %) tistih, ki v mladinskem sektor-



Grafikon 4: Ocena razvoja kompetenc v mladinskem delu v primerjavi s formalnim izobraževanjem glede na obdobje dela

ju delujejo vsaj 1 leto ali več, temu delu pripisujejo večjo težo pri pridobivanju kompetenc kot formalnemu izobraževanju.

Z leti dela v mladinskem sektorju narašča delež tistih, ki menijo, da so v okviru mladinskega dela razvili kompetence bolj ali veliko bolj kot v okviru formalnega izobraževanja (grafikon 4), z vidika zaposlitvenega statusa pa ponovno z izrazitejšim pozitivnim odnosom nekoliko izstopa skupina honorarnih delavcev.

Mladinsko delo in aktivni načini iskanja zaposlitve

Aktivno delovanje posameznikov v smeri ustvarjanja in iskanja čim več različnih priložnosti postaja vse pomembnejši dejavnik pri povečanju zaposljivosti (Saks in Ashforth, 1999; Saks, 2005, 2006). V prispevku se osredotočam predvsem na preučevanje dveh načinov, ki bi v okviru mladinskega dela mladim lahko omogočala čim aktivenjšo iskanje svojih priložnosti.

Prvi se nanaša na spodbujanje vključevanja v različne vrste aktivnosti, predvsem tiste, ki niso neposredno povezane s samim delom, ki ga sicer opravljajo (npr. udeležba na usposabljanjih, predavanjih, koncertih itd.). Udeležba na različnih dogodkih posameznikom omogoča stik s širšim družbenim dogajanjem, hkrati lahko deluje spodbudno na njihovo siceršnjo participacijo v družbi, s tem pa tudi spodbuja njihovo splošno aktivno naravnost. Mladinski delavci prepoznavajo pozitiven prispevek mladinskega dela k spodbujanju njihove siceršnje aktivnosti, saj jih večina meni, da se, odkar se ukvarjajo z mladinskimi delom, tudi pogosteje udeležujejo drugih dogodkov, tako v okviru organizacije, v kateri delujejo (81,9 %), kot izven nje (74,2 %). Tovrstno vključevanje lahko deluje spodbudno na njihovo splošno družbeno angažiranost, hkrati pa jim omogoča tudi spoznavanje novih ljudi. Pri tem izkušnje ne predstavljajo pomembnega dejavnika razlikovanja, imajo pa ponovno bolj pozitiven odnos do tovrstnih učinkov honorarni delavci (kar 92,3 % se pogosteje udeležuje dogodkov v svoji organizaciji, 84,6 % pa tudi izven) in tisti, ki so vanj vključeni povprečno 6–10 let (86,6 % v svoji organizaciji in 100 % izven). Ob tem se je sicer treba zavedati, da je učinek mladinskega dela na njihovo aktivacijo lahko le posreden, saj je v precejšnji meri lahko odvisen od njihovih osnovnih motivov za vključitev v samo mladinsko delo in dejstva, da so morda že v osnovi bolj naravnani k aktivnemu vključevanju kot takemu. Povečano aktivno vključevanje

v različne dejavnosti je tako moč razumeti vsaj na dva načina – ali resnično kot učinek samega mladinskega dela ali pa preprosto kot razlog, zaradi katerega se v osnovi sploh vključujejo v program mladinskega dela. Vsekakor bi bilo treba vsaj pri najpozitivnejše naravnanih skupinah natančneje preučiti druge možne vplive na povezavo. Kljub temu splošno visok delež mladinskih delavcev, ki potrjujejo vpliv na povečano aktivacijo, kaže, da lahko mladinsko delo vsaj do določene mere pozitivno prispeva k aktivaciji posameznikov.

S tem povezan je tudi drug preučevan način aktivnega iskanja zaposlitve, in sicer možnosti mreženja in informiranja o možnostih za zaposlitev. Večina mladinskih delavcev polje mladinskega dela prepozna kot pomembno mesto za širjenje poznanstev, ki bi lahko bila koristna pri iskanju zaposlitve. Poznanstva v mladinskem sektorju v največji meri vidijo kot priložnost za pridobivanje priporočila ($M = 4,29$, $SD = 0,72$) in informacij o priložnostih za plačano delo ($M = 4,02$, $SD = 0,72$), medtem ko v manjši meri ocenjujejo, da bi jim ljudje, ki so jih spoznali v okviru mladinskega dela, lahko tudi ponudili zaposlitev ($M = 3,52$, $SD = 0,96$). Upoštevajoč, da mladinsko delo temelji pretežno na prostovoljni aktivnosti (Mladinski svet Slovenije, 2013, 3), so manjša pričakovanja glede neposredne zaposljivosti tudi pričakovana.

Prepoznavanje prednosti, ki jih ukvarjanje z mladinskim delom lahko ima za širjenje posameznikove socialne mreže, ni povezano s količino in vrsto izkušenj, ki jih imajo, ampak predvsem z njihovo naravnanoostjo k družbeni angažiranosti. Mreženje ($\alpha = 0,71$) je tako pozitivno povezano predvsem s pogostostjo udeležbe posameznikov na dogodkih v okviru organizacije, v kateri delujejo ($r = 0,288$, $p < 0,01$) in tudi drugih dogodkov ($r = 0,246$, $p < 0,01$). Obstaja tudi šibka korelacija s številom aktivnosti/projektov, v katerih so že sodelovali ($r = 0,169$, $p < 0,01$). Bolj družbeno angažirani posamezniki tako tudi mladinsko delo v večji meri poskušajo izkoristiti za ustvarjanje priložnosti za pridobivanje zaposlitve.

Med posameznimi indikatorji mreženja (tabela 2) je sicer prav možnost pridobivanja informacij o plačanem delu najmočneje povezana s pogostostjo udeležbe tako na dogodkih znotraj svoje organizacije ($r = 0,380$, $p < 0,01$) kot izven nje ($r = 0,229$, $p < 0,01$). Več možnosti za pridobitev priporočila vidijo posamezniki, ki so aktivnejši v okviru svoje organizacije, medtem ko več priložnosti za zaposlitev vidijo zlasti v aktivnem vključevanju v druge organizacije ($r = 0,200$, $p < 0,05$). To dokazuje, da lahko mladinsko delo in širša dejavnost organizacije pozitivno prispevata k ustvarjanju poznanstev, ki bi posamezni-

	Udeležba na dogodkih v okviru organizacije, v kateri delujem	Udeležba na dogodkih v okviru drugih organizacij
Informacije o plačanem delu	0,380**	0,229**
Pridobitev priporočila	0,191*	0,161
Ponudba za zaposlitev	0,122	0,200*

Opomba: ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$

Tabela 2: Korelati mreženja in pogostosti udeležbe na dogodkih

kom lahko pomagala pri iskanju zaposlitve, vendar v manjši meri izključno preko dela, ki ga opravljajo. Več možnosti vidijo anketiranci predvsem v aktivnem vključevanju tudi v druge dejavnosti, kjer ne nastopajo (zgolj kot) kot aktivni izvajalci. Predvsem bolj splošno družbeno angažirani posamezniki hkrati v svojih poznanstvih v okviru mladinskega dela vidijo več priložnosti za pridobivanje informacij o plačanem delu in priporočil, kar pa jim lahko (vsaj posredno) tudi povečuje možnosti za pridobitev zaposlitve. To ponovno nakazuje, da je prepoznavanje možnosti za večanje zaposlitvenih priložnosti povezano tudi z drugimi dejavniki. Te lahko povezujemo predvsem z osnovno naravnostjo posameznika k aktivnemu iskanju zaposlitve, pri čemer je mladinsko delo morda le en izmed načinov, ki se jih ob tem poslužujejo. Ne glede na osnovne razloge za vključitev rezultati potrjujejo, da mladinsko delo predstavlja pomembno polje, znotraj katerega se aktivnim iskalcem zaposlitve ponuja veliko priložnosti.

4 Sklep in razprava

Predstavljene ugotovitve raziskave kažejo, da lahko mladinsko delo na več načinov prispeva k povečanju zaposljivosti mladih. Spodbuja tako razvoj usposobljenosti posameznikov za delo kot njihovo splošno aktivnost, hkrati pa jim omogoča različne načine iskanja zaposlitvenih priložnosti.

Z vidika usposobljenosti pomembno prispeva k razvoju raznolikih kompetenc in veščin posameznikov. To je glede na cilje mladinskega dela (*Zakon o javnem interesu v mladinskem sektorju*, 2010) in nekatere druge sorodne razi-

skave (npr. Senyuva, 2014; Souto-Otero et al., 2012 idr.) sicer tudi pričakovano. Za preučevanje prispevka k zaposljivosti je pomembnejša predvsem ugotovitev, da mladinsko delo v največji meri prispeva prav k razvoju tistih kompetenc, ki lahko mladim omogočajo boljše konkuriranje na trgu dela. Mladinski delavci namreč največji prispevek tega dela opažajo prav pri razvoju tistih 3 kompetenc, ki so tudi najbolj iskane s strani delodajalcev, in pri vsaj še 2 tistih, ki jih mladim iskalcem zaposlitve v največji meri primanjkuje. To potrjuje, da jim mladinsko delo ne pomaga samo pri razvoju večje splošne usposobljenosti, ampak predvsem pri razvoju njihovih najšibkejših področij. K temu lahko pozitivno prispeva že kratkotrajna vključitev v mladinsko delo, saj posamezniki napredek v razvoju svojih kompetenc zaznavajo že po 6 mesecih dela. Zaznan prispevek dela k lastni kompetentnosti se seveda povečuje z daljšim obdobjem dela in s številom pridobljenih izkušenj. To kaže, da je za doseganje večjih učinkov potrebno dolgotrajnejše vključevanje v tovrstne oblike dela, hkrati pa dokazuje, da lahko mladinsko delo relativno dolgo omogoča konstantno nadgrajevanje posameznikovih znanj in izpopolnjevanje v različnih vlogah. S tem predstavlja pomembno nadgradnjo formalnim oblikam izobraževanja, kar na področju razvoja kompetenc v veliki meri prepoznavajo tudi mladinski delavci sami.

Drugi preučevani vidik mladinskega dela, ki mladim odpira možnosti v smeri večje zaposljivosti, je povezan z aktivnim iskanjem zaposlitvenih priložnosti, ki se ob delu pojavljajo. Rezultati kažejo, da vključenost v mladinsko delo pri posameznikih povečuje aktivno vključevanje v druge organizirane dogodke, torej spodbuja njihovo splošno aktivno participacijo. Ta je za zaposljivost mladih pomembna predvsem zato, ker jih ohranja v stiku s širšim družbenim dogajanjem. Z udeležbo na različnih dogodkih se mladim odpirajo nove priložnosti za iskanje zaposlitve in širjenje socialne mreže. Po drugi strani pa lahko mladi tudi znotraj samega področja mladinskega dela iščejo nove zaposlitvene priložnosti, in sicer s pomočjo mreženja. Mladinski delavci v socialni mreži s področja svojega dela prepoznavajo predvsem možnosti posredne pomoči, kot so pridobitev priporočil in informiranje o delovnih mestih. Več priložnosti za to prepoznavajo bolj aktivni posamezniki, kar kaže na pomembno povezanost aktivne participacije in mreženja.

Ob tem se je treba zavedati, da pozitivna percepcija preučevanih učinkov ni nujno neposredno povezana samo z mladinskim delom. Na možnost posrednega vpliva drugih dejavnikov nekoliko nakazuje razlika v zaznavanju učinkov s

strani honorarnih delavcev. Ti izstopajo po izrazito pozitivnem vrednotenju prispevka k razvoju kompetenc in k povečanemu vplivu na aktivacijo. Ker imajo sicer veliko delovnih izkušenj s tega področja, a so hkrati šele v prehodu k stalni obliki zaposlitve, so verjetno še toliko bolj usmerjeni k intenzivnejšemu iskanju zaposlitvenih priložnosti kot ostale skupine. Zato so morda v prizadevanjih za iskanje čim več priložnosti tudi aktivnejši kot ostali, hkrati pa bolj pozitivno ocenjujejo učinke, ki jih lahko ima takšno vključevanje na njihovo zaposljivost. To kaže, da lahko na njihov pozitiven odnos do učinkov lastnega dela vpliva njihova splošna aktivna usmerjenost k iskanju zaposlitve. Tudi raziskave s področja preučevanja zaposljivosti potrjujejo, da je aktivnost pri iskanju zaposlitve pomembno povezana z motivacijskimi in osebnostnimi dejavniki (npr. D. J. Brown, Cober, Kane, Levy in Shalhoop, 2006; Saks, 2005). Prav zato je splošno pozitivno percepcijo mladinskih delavcev moč povezovati tudi z njihovo osnovno aktivno naravnostjo in motiviranostjo za iskanje priložnosti, ne pa izključno z učinki mladinskega dela kot takega. Za jasnejši sklep o možnih vplivih na njihovo percepcijo bi bilo v preučevanje torej treba vključiti tudi druge dejavnike, kot so motivi za vključevanje v aktivnosti in predhodni pričakovani učinki. V nadaljnjih raziskavah bi bilo indikatorje poleg samoocene smiselno meriti tudi neposredneje (npr. s testiranjem razvoja kompetenc v določenem časovnem obdobju in z natančnejšim preučevanjem dejanskih primerov povezanosti mreženja in aktivacije s ponujenimi možnostmi za zaposlitev) in razširiti vzorec na celotno populacijo mladinskih delavcev v Sloveniji.

Ne glede na omenjene omejitve raziskava ponuja vpogled v različne učinke mladinskega dela na zaposljivost in potrjuje, da lahko mladim omogoča tako izpopolnjevanje svoje usposobljenosti za delo kot tudi druge načine, ki jim lahko pomagajo pri iskanju zaposlitvenih priložnosti. Z vključevanjem v oblike mladinskega dela lahko torej mladi pomembno prispevajo k povečanju lastne konkurenčnosti na trgu dela. Možne implikacije študije so predvsem v povečanju ozaveščanja mladih o možnostih, ki jih mladinsko delo omogoča, in spodbujanju njihovega vključevanja v programe mladinskih organizacij.

5 Viri in literatura

- Adams, S. (2011). *Networking Is Still The Best Way To Find A Job, Survey Says* – Forbes. Pridobljeno 15. marca 2015 iz <http://www.forbes.com/sites/susanadams/2011/06/07/networking-is-still-the-best-way-to-find-a-job-survey-says/>
- Allen, J., Coenen, J., Hamburg, M., Pavlin, S., Robert, P., Svetlik, I. in Velden, R. (2009). *Competencies and Early Labour Market Careers of Higher Education Graduates*. Ljubljana.
- Andrews, J. in Higson, H. (2007). *Education, employment and graduate employability*. Aston: Aston Centre for Research into Higher Education, Learning and Management.
- Andrews, J. in Higson, H. (2008). Graduate Employability, “Soft Skills” Versus “Hard” Business Knowledge: A European Study. *Higher Education in Europe*, 33(4), 411–422.
- Brewer, L. (2013). *Enhancing youth employability: What? Why? and How? Guide to core work skills*. Geneva: International Labour Organization, Skills and Employability Department.
- Brown, D. J., Cober, R. T., Kane, K., Levy, P. E. in Shalhoop, J. (2006). Proactive personality and the successful job search: A field investigation with college graduates. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 717–726.
- Cepin, M. (2012). Bistvo je v zgodbah, ne v številkah. V J. Škulj (ur.), *Mladje* (vol. 28, str. 23–24). Ljubljana: Zavod Movit, Nacionalna agencija programa Mladi v akciji.
- Commission for the European Communities. (2009). *An EU Strategy for Youth – Investing and Empowering. A renewed open method of coordination to address youth challenges and opportunities*. Brussels.
- Doyle, A. (n.d.). How to Use Networking to Find a Job. Pridobljeno 7. maja 2015 iz <http://jobsearch.about.com/cs/networking/a/networking.htm>
- European Commission. (2013). *Employment and Social Developments in Europe*. Brussels.
- Flere, S. in Tavčar Krajnc, M. (2011). Izobraževanje in usposabljanje. V M. Lavrič (ur.), *Mladina 2010: Družbeni profil mladih v Sloveniji* (str. 93–124). Ljubljana; Maribor: Ministrstvo za šolstvo in šport, Urad RS za mladino; Aristej.
- Gallup Organization. (2010). *Employer's perception of graduate employability*. Hungary: Directorate-General for Education and Culture; European Commission.
- International Labour Organization. (n.d.). *Youth employment*. Pridobljeno iz <http://www.ilo.org/global/topics/youth-employment/lang-en/index.htm>

- Kampanja – zakaj jamstvo za mlade.* (n.d.). Pridobljeno 13. maja 2015 iz http://www.jamstvozamlade.si/zakaj-jamstvo-za-mlade_1.html
- Kanfer, R., Wanberg, C. R. in Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality–motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 837–855.
- Kržan, V. (2010). *Ključne kompetence za vseživljensko učenje na primeru programa evropske prostovoljne službe.* Ljubljana: diplomsko delo.
- Lavrič, M. (2014). Employment and mobility. V S. Flere in R. Klanjšek (ur.), *Slovenian Youth 2013. Living in times of disillusionment, risk and precarity* (str. 75–82). Maribor; Zagreb: CEPYUS; FES.
- Lavrič, M. in Klanjšek, R. (2011). Stanovanjske in bivanjske razmere mladih. V M. Lavrič (ur.), *Mladina 2010: Družbeni profil mladih v Sloveniji* (str. 347–374). Ljubljana; Maribor: Ministrstvo za šolstvo in šport, Urad RS za mladino; Aristej.
- Mladinska mreža MaMa – O nas. (n.d.). Pridobljeno 6. maja 2015 iz <http://mreza-mama.si/si/o-nas1>
- Mladinski svet Slovenije. (2013). *Priznavanje neformalnega izobraževanja v Sloveniji.* Ljubljana.
- Mladinski svet Slovenije. (2015). *Zaposlovanje mladih.* Ljubljana. Pridobljeno iz http://www.mss.si/datoteke/dokumenti/Zaposlovanje_mladih_MDM_2015.pdf
- Mojazaposlitev.si. (n.d.). *Mrežimose – mreženje kot učinkovita metoda.* Pridobljeno 12. maja 2015 iz <http://www.mojazaposlitev.si/kariera/mrezenje-kot-ucinkovita-metoda/>
- Movit. (2014). *Kompetence EVS za zaposljivost.* Ljubljana.
- Oblak, A. (2012). Vse službe sem dobila predvsem zaradi izkušenj, ki sem jih pridobila v mladinskem delu kot prostovoljka. V J. Škulj (ur.), *Mladje* (Vol. 28). Ljubljana: Zavod Movit, Nacionalna agencija programa Mladi v akciji.
- Paadi, K. (2014). Perception on employability skills necessary to enhance human resource management. Graduates prospects of securing a relevant place in the labour market. *European Scientific Journal, special ed*, 129–143.
- Rekar, S. (2014). *Mednarodno prostovoljsko delo kot neformalno izobraževanje za večjo zaposljivost mladih.* Maribor: magistrsko delo.
- Resolucija o Nacionalnem programu za mladino 2013–2022.* (2013). Pridobljeno iz https://www.uradni-list.si/files/RS_-2013-090-03261-OB~P001-0000.PDF#/pdf
- Saks, A. M. (2005). Job Search Success: A Review and Integration of the Predictors, Behaviors, and Outcome. V S. Brown & R. Lent (ur.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work.* Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

- Saks, A. M. (2006). Multiple predictors and criteria of job search success. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 400–415. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.001>
- Saks, A. M. in Ashforth, B. E. (1999). Effects of Individual Differences and Job Search Behaviors on the Employment Status of Recent University Graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 335–349. <http://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1665>
- Schreuder, A. M. G. in Coetzee, M. (2005). *Careers: An Organisational Perspective*. Cape Town: Juta. Pridobljeno iz <https://books.google.com/books?hl=sl&lr=&id=Xsob2R75mIQC&pgis=1>
- Senyuva, O. (2014). *EVS Competences for Employment, EVS C4E Full Survey Report*. Pridobljeno iz <https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-3037/EVSCompetencesForEmployabilitySurveyReport.pdf>
- Souto-Otero, M., Ulicna, D. in Bogнар, V. (2012). *Študija o vplivu neformalnega izobraževanja v mladinskih organizacijah na zaposljivost mladih*. Pridobljeno iz http://www.mss.si/datoteke/dokumenti/NFE_EXEC_SLO.pdf
- Stritar, I. (n.d.). *Mreženje – karierni centri UL*. Pridobljeno 5. julija 2015 iz <https://kc.uni-lj.si/delodajalci1>
- SURS. (n.d.). *SURS, podatkovna baza SI-STAT*. Pridobljeno iz <http://pxweb.stat.si/pxweb/dialog/statfile2.asp>
- University of Kent. (n.d.). *What are the top ten skills that employers want?* Pridobljeno 5. maja 2015 iz <http://www.kent.ac.uk/careers/sk/top-ten-skills.htm>
- Zakon o javnem interesu v mladinskem sektorju*, Pub. L. No. 42 (2010). Uradni list RS. Pridobljeno iz <https://www.uradni-list.si/1/content?id=97951>
- ZRSZ. (n.d.). *Trg dela in zaposlovanje*. Pridobljeno 6. maja 2015 iz http://www.ess.gov.si/trg_dela/aktualno_o_trgu_dela

Tjaša Lajmsner

Prostovoljno delo mladih v Svetovalnem centru za otroke, mladostnike in starše Maribor: primer dobre prakse

POVZETEK

Prostovoljstvo je bogata izkušnja, ki mladim veliko doprinese k njihovem življenju, obenem ima velik pomen za skupnost, saj izboljšuje kakovost življenja v družbi. Mladi se v prostovoljne dejavnosti vključujejo pogosteje kot ostala populacija. V pričujočem prispevku predstavim prostovoljno delo in Svetovalni center za otroke, mladostnike in starše Maribor, ki se ukvarja s prostovoljstvom, v katerem mladi prostovoljci svoj čas in voljo namenjajo pomoči potrebnim otrokom in mladostnikom. Namen in cilj raziskave sta bila analizirati in evalvirati prostovoljno delo na Svetovalnem centru v šolskem letu 2014/2015, v katerega se je vneslo veliko novosti in sprememb. Metoda, ki je bila uporabljena, je temeljila na delno strukturiranih intervjujih z desetimi prostovoljkami iz Svetovalnega centra. Analiza je pokazala, da je izvajanje prostovoljnega dela na Svetovalnem centru primer dobre prakse in zgled marsikateri prostovoljni organizaciji. Uvedba nekaterih novosti in sprememb ter nadgradnja prostovoljstva v šolskem letu 2014/2015 se je izkazala kot učinkovita in uspešna.

Ključne besede: prostovoljno delo, mladi, Svetovalni center za otroke, mladostnike in starše Maribor, evalvacija.

ABSTRACT

Volunteering is a valuable experience that contributes to the lives of young people and has great meaning for the community as it improves the quality of life in society. Young people volunteer more frequently than other people. This article presents the voluntary work and The Counselling Centre for Children, Adolescents and Parents Maribor, which engages involuntary work. In the Counselling Centre, young volunteers devote their time and effort in to helping children and adolescents in need. The aim and goal of the research were to analyze and evaluate, in the school year 2014-2015, the voluntary work at The Counselling Centre, which introduced innovations and changes. The research method was based on semi-structured interviews with ten volunteers from The Counselling Centre. The analysis

showed that the voluntary work at The Counselling Centre is an excellent and representative example for other voluntary organisations. The introduction of innovations and changes, and the improvement of voluntary work in the school year 2014–2015 revealed to be efficient and successful.

Key words: voluntary work, young people, The Counselling Centre for Children, Adolescents and Parents Maribor, evaluation.

1 UVOD

V kriznih časih postajata prostovoljstvo in medsebojna pomoč izjemo pomembna. Pri prostovoljstvu ne gre le za delo, ampak tudi za druženje, nove priložnosti in pridobivanje novih znanj ter izkušenj, katerih so željni predvsem mladi. Tudi Svetovalni center za otroke, mladostnike in starše Maribor je ena izmed organizacij, ki se ukvarja s prostovoljstvom, kjer mladi prostovoljci svoj čas in voljo namenjajo pomoči potrebnim otrokom in mladostnikom. V mariborski Svetovalni center otrok in mladostnikov se je zadnji dve leti prijavilo rekordno število prostovoljcev. Gre predvsem za mlade diplomirance, željne nudenja pomoči kot tudi pridobivanja novih znanj in kompetenc, ki bi jim v prihodnosti pomagale najti zaposlitev. Zadovoljstvo ob prostovoljnem delu, ki ga žene veselje in zato ne potrebujejo plačila, je skupno večini prostovoljcev. Največja nagrada, ki jo ob svojem delu prejmejo, pa je občutek koristnosti in dobrotelosti. Premalo je govora o njih, čeprav so v današnjih kriznih časih postali pravi junaki.

PROSTOVOLJSTVO

Zavedajmo se, da smo smisel svojega življenja izpolnili že zgolj s tem, da smo bili kdaj komu tudi vir veselja. In to ni težko.

Anton Trstenjak

Prostovoljstvo deluje na različnih področjih – socialnem, športnem, izobraževalnem, zdravstvenem, kulturnem, okoljskem, turističnem, v kriznih situacijah in na mnogih drugih področjih. Vanj se vključujejo ženske in moški,

mladi in otroci, ljudje srednjih let kot tudi starejše osebe ob upoštevanju svojih zmogljivosti (Slovenska filantropija).

Prostovoljne dejavnosti so vse vrste prostovoljnega delovanja, za katere je značilno, da so odprte, neplačane, posameznik pa se jih udeležuje prostovoljno. Njihova značilnost je, da imajo neformalno, izobraževalno in dodano družbeno vrednost. Kljub upadu prostovoljnih dejavnosti pa empirične raziskave kažejo, da so mladi v primerjavi z odraslimi pri opravljanju prostovoljstva dejavnejši. V prostovoljnih dejavnostih sodelujejo pogosteje (Lavrič, Flere, Tavčar Krajnc, Klanjšek, Musil, Naterer, Kirbiš, Divjak in Lešek, 2011).

Raziskave so pokazale, da je slovenska mladina v primerjavi s tisto iz leta 1995 bistveno dejavnejša na področju prostovoljstva, bistveno dejavnejša pa je tudi v primerjavi z nemško mladino. Dejavniki, ki pozitivno vplivajo na večino oblik prostovoljstva, so ženski spol, višja starost, prebivanje v urbanem okolju, višja izobrazba in višji ekonomski status družine (Lavrič idr., 2011). Očitne razlike se kažejo tudi pri izbiri dejavnosti prostovoljnega dela. Večji delež oseb ženskega spola je mogoče najti v dejavnostih, povezanih s socialnim varstvom in zdravstvom, medtem ko osebe moškega spola prevladujejo na področju športnih dejavnosti in rekreacije (Černič, 2010).

V raziskavi o prostovoljnem delu študentov avtorice Lovšin (2004, po Gril, Tančič, Vidmar in Brečko, 2006) se je pokazalo, da dve tretjini študentov v prostovoljstvo nista bili nikoli vključeni zato, ker niso bili informirani za takšne možnosti na svojem področju, ker se od njih to ni zahtevalo in ker si niso mogli privoščiti dela brez plačila. Gril, Tančič, Vidmar in Brečko (2006) pravijo, da so študentje, ki so prostovoljno delali, to počeli večinoma na osnovnih šolah ali v okviru centrov za socialno delo. Izkazalo se je, da med študenti glede na družboslovno in naravoslovno smer študija ni razlik pri vključevanju v prostovoljno delo. Za prostovoljno delo se odločajo iz različnih razlogov, največkrat zato, ker si želijo pridobiti izkušnje za življenje in ker so dejavnosti zanimive.

Kvalitativna analiza (Kene, 2004), ki je bila opravljena na manjšem vzorcu prostovoljk, katere so delale v okviru enega izmed društev, pa je pokazala, da so se za prostovoljno delo večinoma odločile zaradi pomoči sočloveku, doseganja lastnega zadovoljstva, občutka pripadnosti in pridobivanja strokovnih izkušenj. Za nadaljevanje prostovoljnega dela pa so bile pomembne predvsem spodbude prijateljev, ustrezna mentorska podpora, dobro organizirano izobraževanje in ustrezna usposobljenost za izvajanje delavnic. Analiza je pokazala, da je prostovoljke za opravljanje prostovoljnega dela motivirala predvsem možnost

osebne rasti, pozitivni rezultati dela, vzpostavitev profesionalne distance in uradno potrdilo o prostovoljno opravljenem delu (Gril, Tančič, Vidmar in Brečko, 2006).

Ne glede na vse pa ima prostovoljno delo tudi velik pomen za skupnost, saj:

- izboljšuje kakovost življenja v družbi,
- brani interese posameznikov in skupin, ki so ogroženi, prikrajšani, izključeni,
- je ena od osnovnih poti odzivanja civilne družbe na potrebe v njej,
- ustvarja možnosti aktivnega delovanja državljanov v družbi (Slovenska filantropija).

Prostovoljci imajo pri opravljanju svojega prostovoljnega dela tudi posamezne pravice, ki jih je potrebno spoštovati. Imajo pravico do:

- celotnih informacij o svojem delu in o organizaciji ali ustanovi, preko katere delujejo,
- uvedbe v prostovoljno delo,
- podpore in priznanja za svoje delo,
- možnosti učenja in napredovanja pri delu,
- možnosti, da izražajo svoje mnenje in soodločajo,
- možnosti, da sodelujejo v organizaciji prostovoljskega delovanja,
- prejetja nadomestila za stroške, povezane s prostovoljnim delom,
- zavarovanja (Slovenska filantropija).

SVETOVALNI CENTER ZA OTROKE, MLADOSTNIKE IN STARŠE MARIBOR

Svetovalni center za otroke, mladostnike in starše Maribor opravlja svojo strokovno in humano dejavnost že več kot pol stoletja. V Svetovalnem centru otrokom in mladostnikom nudijo strokovno pomoč pri reševanju učnih težav oziroma ob doživljanju šolskega neuspeha. Zlasti se posvetijo iskanju poti za izboljšanje samostojnega učenja, istočasno pa otroke in mladostnike učijo premagovati motivacijske ovire, prenašati frustracije, skupaj z njimi iščejo pot do uspeha in do izboljšanja samopodobe. Pri tem so otrokom in mladostnikom v veliko pomoč tudi prostovoljci iz srednjih ter višjih oziroma visokih šol (Svetovalni center za otroke, mladostnike in starše Maribor, 2010).

Opravljanje prostovoljstva v Svetovalnem centru Maribor je namenjeno dijakom in študentom, ki svoj čas, izkušnje in znanje namenijo otrokom v vrtcu in šoli. Prostovoljci in prostovoljke se po navadi dobivajo z otroki na šoli ali v vrtcu, na centru ali pri otrocih doma. Običajno se družijo enkrat tedensko po eno uro ali več. Z njimi se igrajo in razvijajo medsebojne odnose. S svojim pristopom pomagajo otrokom premagovati ovire v šoli in jim nudijo bogato izkušnjo druženja, ob tem pa vodijo dnevnik prostovoljnega dela. Na koncu šolskega leta prostovoljci prejmejo tudi uradno potrdilo o opravljanju prostovoljstva (Svetovalni center za otroke, mladostnike in starše Maribor, 2010).

2 NAMEN IN CILJI

Na Svetovalnem centru za otroke, mladostnike in starše Maribor smo skupaj z mentorjema prostovoljcev pred izvedbo prostovoljnega dela v šolskem letu 2014/2015 iskali ideje, izboljšave in novosti za prostovoljce pri opravljanju njihovega prostovoljnega dela. Ker smo želeli prostovoljstvo na Svetovalnem centru izboljšati in prostovoljcem nuditi bogate izkušnje, informacije in podporo, smo vnesli nekaj novosti in sprememb, katere sem ob zaključku prostovoljstva v šolskem letu 2014/2015 kot koordinatorica prostovoljnega dela tudi analizirala in evalvirala.

3 METODOLOGIJA

Metoda, ki je bila uporabljena, je temeljila na delno strukturiranih intervjujih, kjer si vnaprej pripraviš nekaj ključnih vprašanj odprtega tipa in jih nato postaviš intervjuvancem. S pomočjo drugih vprašanj odprtega tipa, ki jih lahko oblikuješ sproti, v času intervjuja pa spodbujaš in razvijaš pristen pogovor z intervjuvanci o dogodkih in pojavih, na katere se nanašajo ključna vprašanja (Sagadin, 1995). Izvedenih je bilo 10 intervjujev s prostovoljkami Svetovalnega centra za otroke, mladostnike in starše Maribor, starimi od 20 do 24 let. Glavni cilji intervjujev so bili analiza in evalvacija prostovoljnega dela na Svetovalnem centru v šolskem letu 2014/2015 kot tudi iskanje izboljšav za opravljanje prostovoljstva pri omenjeni organizaciji. Intervju je temeljil na treh tematskih sklopih: področje pričakovanj, kompetenc in izkušenj pri

opravljanju prostovoljnega dela; področje novosti in sprememb pri opravljanju prostovoljnega dela; področje prejemanja informacij in podpore pri opravljanju prostovoljnega dela. Oblikovanje tematskih sklopov je bilo izvedeno na podlagi načina izvajanja prostovoljstva v šolskem letu 2014/2015. Intervjuji so trajali od 10 do 15 minut na različnih lokacijah.

4 REZULTATI IN ANALIZA

Področje pričakovanj, kompetenc in izkušenj pri opravljanju prostovoljnega dela

Pričakovanja

Intervjuvane prostovoljke so poročale, da so pri prostovoljnem delu, v katerega so se podale, pričakovale naslednje:

- pridobivanje novih izkušenj in znanja,
- dober odnos z otroki in mladostniki,
- seznanitev z delom z otroki, ki potrebujejo pomoč,
- priložnosti pomagati otrokom in mladostnikom v stiskah in pri učenju,
- dobro sodelovanje s šolo in zaposlenimi na Svetovalnem centru,
- doprinos k družbi,
- osebno rast.

Njihova pričakovanja so se v večini izpolnila, le v primeru sodelovanja in dogovarjanja s šolo so nekatere izmed njih poročale, da so imele nekoliko težav. Prav tako so nekatere povedale, da so bila njihova pričakovanja celo presežena.

Kompetence

Prostovoljke so v intervjujih povedale, da pred začetkom opravljanja prostovoljnega dela niso vedele, katere kompetence bodo pri svojem delu potrebovale, le dve izmed njih sta vedeli, da je večini otrok in mladostnikom potrebno nuditi učno pomoč in da je potrebno pri tovrstnem delu biti prilagodljiv in komunikativen. Na vprašanje o vnaprej napisanih kompetencah, ki jih prostovoljci potrebujejo pri opravljanju svojega dela, so bile prostovoljke zelo različnih mnenj. Nekatere izmed njih menijo, da bi bilo zaželeno, da so kompetence, ki

jih potrebujejo prostovoljci, napisane že vnaprej, druge so mnenja, da je po eni strani dobro vedeti, katere kompetence so zaželeni pri opravljanju prostovoljstva, po drugi strani pa bi to morda marsikoga zmotilo, saj se ne bi čutil dovolj zmožnega za opravljanje tovrstnega dela. Nekatere pa so tudi povedale, da je vsak otrok, ki ga dobi prostovoljec, zgodba zase, tako da se tudi prostovoljci z njimi spoznavajo in odkrivajo nove (potrebne) kompetence, zato se nekaterim intervjuvankam zapisovanje kompetenc zdi nepotrebno, saj se mnogo stvari učiš sproti.

Izkušnje in predznanje

Prostovoljke v večini menijo, da so pri opravljanju prostovoljnega dela izkušnje in predznanja o težavah otrok dobrodošla in zaželena, niso pa nujno potrebna, saj gre za nekaj, kar počneš iz srca in z veseljem, zato bi bilo nesmiselno iskati predznanje za delo z otroki in mladostniki. Menijo, da je pri prostovoljnem delu najpomembnejša prijaznost, iznajdljivost, potrpežljivost in volja. Nekatere so tudi mnenja, da je pomemben prvi vtis, ki ga otrok dobi od prostovoljca in od tega je nadalje odvisna kvaliteta njunega sodelovanja.

Predznanje je večina intervjuvanih prostovoljk pred vstopom v prostovoljno delo že imela, saj so si ga pridobile pri študiju, vendar gre večinoma le za teoretično znanje. Medtem so prostovoljke poročale, da izkušenj ob vstopu v prostovoljno delo niso imele in da so jih sčasoma pridobile. Poročale so, da je prvo leto opravljanja prostovoljstva na Svetovalnem centru iz vidika znanja in izkušenj najtežje.

Prostovoljke menijo, da bi bilo potrebno in koristno organizirati začetna izobraževanja ali delavnice za prostovoljce novince, kateri bi si lahko pridobili ustrezno predznanje in izkušnje, predvsem tisti, ki niso prostovoljci iz študijskih smeri psihologije in pedagogike. So mnenja, da bi se s tovrstnimi izobraževanji prostovoljci bolje znašli že na začetku poti in v problematičnih situacijah, na katere bi bili boljše pripravljene. Prav tako pa bi dodatno znanje koristilo pri njihovi samozavesti.

Področje novosti in sprememb pri opravljanju prostovoljnega dela

Novosti in spremembe na področju prostovoljnega dela na Svetovalnem centru v šolskem letu 2014/2015 so bile:

- predavanja za prostovoljce na določene tematike (specifične učne težave, čustveno odzivanje, nasilje med mladimi),
- supervizija za prostovoljce (namen supervizije je, da prostovoljcem pomaga pri iskanju lastnih rešitev pri soočanju s težavami, s katerimi se srečujejo, pri ozaveščanju lastne vloge in odgovornosti, ki ga delo prinaša, predvsem pa nudenje podpore in vzpodbude),
- uvedba koordinatorjev prostovoljcev za posamezne šole.

Predavanja za prostovoljce

Vse prostovoljke so v intervjujih povedale, da so se predavanj, ki so bila namenjena prostovoljcem, udeležile. Prav tako so bile mnenja, da so tovrstna predavanja zelo koristna in v veliko pomoč pri prostovoljnem delu, saj se na njih obravnava aktualna tematika, hkrati pa s predavanji pridobiš določene informacije in znanje ter imaš priložnost usposobljenim predavateljem in strokovnjakom postaviti raznovrstna vprašanja.

Supervizija za prostovoljce

Prostovoljke so mnenja, da je supervizija za prostovoljce zelo koristna in nujna za učinkovito opravljanje prostovoljnega dela. Nekatere izmed njih so povedale, da je smiselna za to, ker prostovoljcem pomaga, kadar imajo težave pri opravljanju svojega dela. Štiri intervjuvane prostovoljke so se supervizije tudi udeležile, ostale pa poročale, da se ji žal zaradi natrpanega urnika na študiju niso mogle pridružiti, se je pa bodo v naslednjem šolskem letu zagotovo udeležile, zato si želijo, da bi z izvajanjem supervizije za prostovoljce na Svetovalnem centru v bodoče tudi nadaljevali. Prostovoljke, ki so supervizijo obiskovale, so poročale, da so bile z obiski zelo zadovoljne in da so na supervizijskih srečanjih spoznale, da se tudi drugi prostovoljci srečujejo z raznovrstnimi težavami in da so nenazadnje še tako zahtevni problemi rešljivi. Poročajo tudi, da jim je na

srečanjih še posebej bilo vseč sproščeno vzdušje in spodbude s strani supervizijske skupine.

Razdelitev prostovoljcev po šolah in koordinatorjih

Prostovoljke so povedale, da je sistem razdelitve prostovoljcev po šolah in po koordinatorjih izredno funkcionalen, saj tak sistem omogoča večjo preglednost in organiziranost ter hkrati več, na koga se lahko obrneš in koga lahko kaj vprašaš. Kot prednost takšnega načina prostovoljnega dela so omenile tudi delo v manjših skupinah, saj so se tako lahko prostovoljci v skupini med seboj bolje spoznali in povezali, se srečevali na isti šoli ter se o določenih stvareh tudi pogovorili brez mentorjev Svetovalnega centra. Ena izmed intervjuvank pa je tudi izpostavila, da je takšen sistem prostovoljnega dela tudi zelo odvisen od koordinatorjev in njihovega vodenja, profesionalnosti, dostopnosti ter upoštevanja ostalih prostovoljcev.

Področje prejemanja informacij in podpore pri opravljanju prostovoljnega dela

Sestanki prostovoljcev z mentorjem na Svetovalnem centru

Prostovoljke so poročale, da se jim sestanki z mentorjem na Svetovalnem centru zdijo zelo koristni, uporabni in nujno potrebni, saj so odlična priložnost za reševanje problemov, razjasnjevanje dvomov, pridobivanje informacij in postavljanje vprašanj. Prav tako pa so povedale, da si na sestankih prostovoljci med seboj pomagajo, se podpirajo in drug od drugega dobijo nasvete ter ideje, kako izboljšati svoje delo. V intervjujih so povedale, da so sestanki enkrat mesečno (kot so bili do sedaj) dovolj pogosti in ni potrebe po pogostejših srečanjih.

Prejemanje informacije in podpore

Intervjuvanke so povedale, da so dobile tako s strani mentorja kot tudi koordinatorjev dovolj podpore in vse informacije, ki so jih pri opravljanju

prostovoljnega dela potrebovale. Izpostavile so, da sta bila tako mentor kot koordinatorji na voljo, kadar so jih potrebovale.

Predlogi za izboljšave in pripombe

Na koncu intervjuja sem vsako izmed prostovoljk povprašala tudi o predlogih za izboljšave in o morebitnih pripombah na prostovoljno delo in vse razen ene so odgovorile, da nimajo nobenih pripomb ali predlogov za izboljšave ter da je potrebno z načinom izvajanja prostovoljnega dela nadaljevati v takšni smeri, kot smo do sedaj. Ena izmed intervjuvank pa je podala predlog glede terminov za sestanke z mentorjem in koordinatorji, in sicer je predlagala, da se termini sestankov določijo za celo leto naprej, saj si bodo na ta način lahko prostovoljci lažje planirali svoje obveznosti in se bodo posledično lahko udeležili vseh sestankov.

5 SKLEP

Prostovoljstvo je bogata izkušnja, ki mladim veliko doprinese k njihovem življenju, obenem pa ima velik pomen za skupnost, saj izboljšuje kakovost življenja v družbi. Lavrič in drugi (2011) so ugotovili, da so mladi pri opravljanju prostovoljnega dela dejavnejši in da se vanj pogosteje vključijo, kar se je pokazalo tudi pri opravljanju prostovoljnega dela na Svetovalnem centru za otroke, mladostnike in starše Maribor, saj so se v prostovoljstvo vključili le mladi študenti. Avtorji tudi ugotavljajo, da sta med dejavniki, ki pozitivno vplivajo na večino oblik prostovoljstva, ženski spol in višja izobrazba, kar se kaže tudi pri opravljanju prostovoljstva na mariborskem Svetovalnem centru, v katerega so se v šolskem letu 2014/2015 vključile le osebe ženskega spola in vse študentke prve ali druge stopnje različnih študijskih programov. Izkazalo se je, da so se v prostovoljstvo vključile tako študentke družboslovnih kot naravoslovnih študijskih smeri, kar je skladno z raziskavo avtorice Lovšin (2004), ki je ugotovila, da med mladimi študenti ni razlik pri vključevanju v prostovoljno delo glede na smer študija. Pri analizi prostovoljnega dela na Svetovalnem centru Maribor sem ugotovila, da zaposleni na Svetovalnem centru spoštujejo in upoštevajo večino izmed pravic (Slovenska filantropija), ki jih imajo pro-

stovoljci pri opravljanju svojega prostovoljnega dela. Analiza je pokazala, da prostovoljci na Svetovalnem centru dobijo celotne informacije o svojem delu in organizaciji, v kateri delujejo, imajo možnosti učenja in pridobivanja znanja, lahko izražajo svoje mnenje in soodločajo ter dobivajo podporo in priznanje za svoje delo.

Iz analize prostovoljnega dela na mariborskem Svetovalnem centru je razvidno, da so se pričakovanja prostovoljk izpolnila in da so bila nekatera pričakovanja celo presežena. Pred opravljanjem prostovoljnega dela večina prostovoljk ni vedela, katere kompetence bodo pri svojem delu potrebovale, se pa je izkazalo, da so o vnaprej napisanih kompetencah prostovoljke zelo različnih mnenj, saj menijo, da je v nekaterih primerih dobro poznati kompetence, ki so zaželeni pri opravljanju prostovoljstva, v nekaterih primerih pa so lahko vnaprej predpisane kompetence zelo ovirajoče, saj se marsikdo ne bi čutil dovolj zmožnega za opravljanje tovrstnega dela. Ne glede na vse pa moramo upoštevati, da lahko prostovoljno delo, kot predpisuje Slovenska filantropija, opravlja vsaka oseba, ki se za opravljanje tovrstnega dela čuti dovolj zmogljiva. V analizi intervjujev sem ugotovila, da so večini prostovoljk pri opravljanju prostovoljnega dela izkušnje in predznanja o težavah otrok pomembna in dobrodošla, vendar ne nujno potrebna; pri prostovoljnem delu se jim najpomembnejša zdi prijaznost, iznajdljivost, potrpežljivost in volja. Analiza je tudi pokazala, da je prostovoljkam prvo leto opravljanja prostovoljstva na Svetovalnem centru iz vidika znanja in izkušenj najtežje.

Evalvacija prostovoljnega dela na področju novosti in sprememb na Svetovalnem centru je pokazala, da so se uvedba predavanj na določene tematike za prostovoljce, supervizija in uvedba koordinatorjev izkazale kot zelo uspešne in učinkovite. Na podlagi analiz intervjujev lahko rečem, da so predavanja in izobraževanja prostovoljkam bila koristna in v veliko pomoč pri prostovoljnem delu. Hkrati se je kot koristna in nujna za učinkovito opravljanje prostovoljnega dela pokazala tudi supervizija, ki prostovoljcem na Svetovalnem centru pomaga pri težavah in njihovem reševanju, obenem pa nudi tudi spodbude s strani supervizorke in ostalih članov skupine. Kot izredno funkcionalna se je izkazala tudi tretja novost, in sicer razdelitev prostovoljcev po šolah in koordinatorjih, saj po poročanjih prostovoljk takšen sistem opravljanja prostovoljnega dela omogoča večjo organiziranost in preglednost, hkrati pa tudi več, na koga se lahko v težavah obrneš. Tovrsten sistem opravljanja prostovoljnega dela tudi omogoča delo v manjših skupinah, v katerih so se lahko prostovoljke med seboj

bolje spoznale, povezale in pogovorile o določenih stvareh brez mentorjev Svetovalnega centra.

Pri analizi področja prejetanja informacij in podpore pri opravljanju prostovoljnega dela sem ugotovila, da so prostovoljke tako s strani mentorja na Svetovalnem centru kot tudi s strani koordinatorjev prejele dovolj podpore in vse informacije, ki so jih v času opravljanja prostovoljstva potrebovale. Analiza je pokazala, da sta bila tako mentor kot koordinatorji na voljo, kadar so jih prostovoljci potrebovali. Izpostaviti pa je potrebno, da so se pri opravljanju prostovoljnega dela mesečni sestanki z mentorjem na Svetovalnem centru pokazali nadvse koristni, uporabni in nujno potrebni, saj so po poročanjih prostovoljk sestanki odlična priložnost za reševanje problemov, dvomov, pridobivanje informacij in postavljanje raznovrstnih vprašanj, zato je s tovrstnimi sestanki potrebno nadaljevati tudi v naslednjih letih.

Na podlagi analiz intervjujev in evalvacije lahko sklenem, da je izvajanje prostovoljnega dela na Svetovalnem centru primer dobre prakse in zgled marsikateri prostovoljni organizaciji. Uvedba nekaterih novosti in sprememb ter nadgradnja prostovoljstva v šolskem letu 2014/2015 se je izkazala kot učinkovita in uspešna, ki je s seboj prinesla veliko zadovoljstva tako na strani prostovoljcev kot tudi na strani otrok in mladostnikov, kar smo nenazadnje tudi želeli doseči. Po poročanjih prostovoljk lahko zaključim, da je potrebno s takšnim načinom izvajanja prostovoljnega dela na Svetovalnem centru nadaljevati v takšni smeri, kot smo do sedaj.

Ker pa je za uspešnejše delovanje in še učinkovitejše rezultate zelo pomembno iskati vedno nove predloge in izboljšave, navajam na podlagi intervjujev s prostovoljkami nekaj ukrepov za opravljanje prostovoljnega dela v prihodnjih letih:

- uvedba začetnih izobraževanj ali delavnic za prostovoljce novince, kateri bi si s pomočjo teh pridobili ustrezno predznanje in izkušnje ter bi se posledično bolje znašli v problematičnih situacijah,
- pogostejša komunikacija in stiki med osnovnimi šolami in zaposlenimi na Svetovalnem centru,
- sistem določanja terminov sestankov z mentorji in koordinatorji za celotno leto vnaprej, saj si bodo s takšnim sistemom prostovoljci lažje planirali svoje obveznosti in se bodo posledično lahko udeležili vseh sestankov.

Mariborski Svetovalni center nudi otrokom in mladostnikom strokovno pomoč pri reševanju učnih težav, hkrati pa otroke in mladostnike uči premagovati motivacijske ovire, prenašati frustracije in skupaj z njimi išče pot do uspeha in izboljšanja samopodobe. Potrebno pa je poudariti, da so pri tem otrokom in mladostnikom v veliko pomoč tudi mladi prostovoljci iz višjih oziroma visokih šol, ki svoj prosti čas in voljo namenjajo prav njim, ob tem pa za svoje delo ne potrebujejo plačila, saj je zanje največja nagrada občutek koristnosti in dobrotelnosti.

6 VIRI IN LITERATURA

- Černič, P. (2010). *Pomen prostovoljnega dela v prihodnjem razvoju evropskih družb*. Diplomaska naloga. Ljubljana: FDV.
- Gril, A., Tančič, A., Vidmar, M. in Brečko, B. N. (2006). *Raziskovalni projekt za potrebe MOL za leto 2005: Prostovoljno delo mladih v Ljubljani*. Pridobljeno dne 10. 8. 2015 iz http://www.pei.si/UserFilesUpload/file/raziskovalna_dejavnost/NACIONALNI_PROJEKTI/2006/porociloMOL05_Gril_A.pdf.
- Kene, Z. (2004). *Motivacija prostovoljcev pri delu z mladimi*. Diplomaska naloga. Ljubljana: FSD.
- Lavrič, M., Flere, S., Tavčar Krajnc, M., Klanjšek, R., Musil, B., Naterer, A., Kirbiš, A., Divjak, M. in Lešek, P. (2011). *Mladina 2010*. Maribor: Založba Aristej.
- Lovšin, B. (2004) *Prostovoljno delo in študentje družboslovnih in naravoslovnih fakultet*. Diplomaska naloga. Ljubljana: FSD.
- Sagadin, J. (2004). Tipi in vloga študij primerov v pedagoškem raziskovanju. *Sodobna pedagogika* 55 (4) str. 88–101.
- Slovenska filantropija. *O prostovoljstvu*. Pridobljeno dne 12. 8. 2015 iz <http://www.prostovoljstvo.org/>.
- Svetovalni center za otroke, mladostnike in starše Maribor. (2010). *Predstavitev*. Pridobljeno dne 10. 8. 2015 iz <http://www.svet-center-mb.si/predstavitev.html>.

Neoliberalna ideologija v mladinskem delu in razmislek o njegovi radikalizaciji

POVZETEK

Mladinsko delo je pojem, ki v slovenskem prostoru še ni najbolj udomačen. Gre za obliko dela z mladimi in za mlade, ki naj bi prispevala k družbenem in osebnostnem razvoju mladih. Pojavlja se v mladinskih centrih in drugih mladinskih organizacijah. V zadnjih letih vedno bolj podlega neoliberalni ideologiji in je povsem podvrženo konceptu družbe znanja.

V prvem delu prispevka neoliberalizem v mladinskem delu najprej podrobneje opredelimo, pojasnimo, zakaj je večinoma postal orodje družbe znanja in predstavimo, zakaj zaradi tega ne prispeva ničesar k trajnostni dobrobiti mladih in družbe. V drugem delu razmišljamo o radikalizaciji mladinskega dela in mladinskega delavca ter orišemo izhodišča zanj.

Ključne besede: mladinsko delo, neoliberalna ideologija, družba znanja, kompetence, radikalno mladinsko delo, samoorganiziranje, emancipatorne prakse

SUMMARY

Youth work is a concept not yet entirely domesticated in Slovenia. It is a form of work with young people and for young people, that should contribute to the social and personal development of youth. It is performed in youth centres and other youth organizations. In the past years it is increasingly succumbing to neoliberal ideology and the concept of knowledge society.

In the first part of the article neoliberalism in youth work is clarified, we explain why youth work has become a tool of knowledge society and present why as such it can not contribute to the longterm well-being of young people and the society in general. In the second part we reflect on the radicalization of youth work and youth worker and outline their starting points.

Key words: youth work, neoliberal ideology, knowledge society, competences, radical youth work, self-organization, emancipatory practices

1 UVOD

Mladinsko delo je pojem, ki v slovenskem prostoru še ni najbolj udomačen, dodatno neulovljivega pa ga dela tudi dejstvo, da na ravni Evropske unije (EU) ne obstaja poenotena definicija mladinskega dela. Urad Republike Slovenije za mladino (URSM) ga na svoji spletni strani opredeljuje kot:

“Mladinsko delo je organizirana in ciljno usmerjena oblika delovanja mladih in za mlade, v okviru katere mladi na podlagi lastnih prizadevanj prispevajo k lastnemu vključevanju v družbo, krepijo svoje kompetence ter prispevajo k razvoju skupnosti. Izvajanje različnih oblik mladinskega dela temelji na prostovoljnem sodelovanju mladih ne glede na njihove interesne, kulturne, nazorske ali politične usmeritve.” (http://www.ursm.gov.si/si/delovna_podrocja/osnovne_definicije/)

Mladinsko delo se v evropskih dokumentih s področja mladinske politike večinoma definira skozi aktivnosti, ki bi ga naj opredeljevale in ki vključujejo vse od medvrstniškega učenja, mladinskega svetovanja, aktivne participacije mladih, socialnega vključevanja do mednarodne mobilnosti ipd.

Mladinsko delo se večinoma odvija v mladinskih centrih, ki so pravno-formalno lahko nevladne organizacije ali javni zavodi, poteka pa tudi v mladinskih svetih in drugih nevladnih mladinskih organizacijah, ki pa nimajo statusa mladinskega centra. Po Zakonu o javnem interesu v mladinskem sektorju (ZJIMS 2010, 28. člen) je mladinski center »organizirano funkcionalno središče za mlade, ki ga zagotavlja lokalna skupnost ali druga pravna oseba javnega ali zasebnega prava oziroma fizična oseba, v katerem se izvajajo programi v mladinskem sektorju in mladinsko delo na lokalni ravni«. Mladinski centri torej »skrbijo za pogoje delovanja, druženja in drugih dejavnosti mladih posameznikov, ne glede na to, ali so člani mladinskih organizacij ali ne, in mladinskih organizacij lokalnih skupnosti; skrbijo za mladinsko infrastrukturo; zagotavljajo ustrezne prostorske pogoje in opremo za izvajanje mladinskega dela ter ustrezno usposobljenost kadrov za podporo mladinskemu delu; nudijo pogoje za razvoj ustvarjalnih in kritičnih mladih posameznikov; razvijajo in izvajajo programe na področju informiranja in svetovanja ter neformalnega učenja; sodelujejo pri izvajanju mobilnosti mladih, prostovoljnem mladinskem delu, aktivnem državljanstvu, raziskovalnem delu mladih in pri povezovanju

na mednarodni ravni« ter »dajejo podporo drugim programom v mladinskem sektorju v lokalnem okolju« (prav tam). Pogosto pravno-formalni status vpliva na vsebino in metode mladinskega dela v določenem mladinskem centru.

V tem prispevku si bomo sprva pogloblje pogledali, na kakšen način neoliberalna ideologija vdira v mladinsko delo, nato razmišljali o potrebi po radikalizaciji mladinskega dela in za zaključek predstavili fragmente radikalnega mladinskega dela v Sloveniji, kot ga lahko spremljamo v samoniklih nevladnih mladinskih prizoriščih.

2 MLADINSKO DELO – NEOLIBERALNI KONCEPT?

“Mladinsko delo predstavlja vzporedni prostor ob formalnem izobraževanju in zaradi vseh načel neformalnega in priložnostnega učenja pomeni pomemben dodaten prostor samouresničevanja mlade osebe ter pridobivanja dodatnih kompetenc s ciljem polnopravnega vključevanja v družbo in osamosvajanja na prehodu v odraslost.” (http://www.mladinski-delavec.si/datoteko/cd/dokumenti/mladinski_delavec_22.pdf, str. 6, 7).

Zgornja definicija predvideva, da znanje, ki ga ponujajo ustaljene oblike formalnega izobraževanja (osnovne in srednje šole, fakultete) bodisi ne zadostuje več, da bi se posameznica/-ik lahko “polnopravno vključeval/-a v družbo in osamosvajal/-a na prehodu v odraslost”, bodisi na tak način pridobljeno znanje v sodobni družbi nima več velikega pomena. Podrobneje si pogledjmo zadnjo predpostavko. Diskurz s področja izobraževanja je v slovenskem prostoru v zadnjih letih nastrojen izrazito protihumanistično. Ob nastajanju privatnih fakultet, kjer prednačijo programi poslovnih ved, menedžmenta in diplomatskih študij, uvajanju predmeta podjetništva v osnovne šole, govora o nujni fleksibilnosti posameznikov za potrebe “trga dela”, je razvidno, da izobraženost in široka humanistična razgledanost v današnji družbi ne predstavljata več nobene vrednote. Še več, kot ugotavlja Marjan Šimenc v *O pogojih vzgoje* (2011): “V sodobni družbi učenci več ne vidijo smisla in vrednosti vednosti – izobrazba je smiselna predvsem kot certifikat, ki naj bi večal možnost zaposlitve in dobre plače. V družbenem okolju, kjer so učenci nenehno priča dekulturnaciji in dezintelektualizaciji, ni čudno, da vednost zanje nima več smisla.” (prav tam, 2011: 223). Izgleda torej, da mladinsko delo, ki ga sicer nekateri, zlasti v smislu

institucionalnega urejanja dela z mladimi, v nekaterih oblikah identificirajo že sredi 19. stoletja, s svojimi metodami dela in cilji, ki si jih zastavljajo, dela natančno to: ruši temelje in poslanstvo formalnega izobraževanja, hkrati pa oblikuje mlade v popolne predstavnike neoliberalizma. Tako v Resoluciji o Nacionalnem programu za mladino 2013–2022 kakor tudi v evropskih smernicah mladinske politike, lokalnih programih za mlade in lokalnih ter nacionalnih javnih razpisih s področja mladine, v temeljnih dokumentih torej, ki ključno vplivajo na vsebine in metode mladinskega dela, kot se le-to izvaja v praksi, so pri opisovanju in utemeljevanju mladinskega dela ali vsebin mladinskih centrov prisotne besede in besedne zveze, kot so: prilagodljivost, kompetenčna opremljenost mladih, trg delovne sile, podjetnost, inovativnost, vseživljenjsko učenje, učenje učenja, družba znanja. Kot so zapisali Blais, Gauchet in Ottavi (2011: 72), je postalo znanje popredmeteno, ni več nekaj konstitutivnega za jaz, temveč postane pomembno, kako to znanje mobilizirati in z njim rokovati. Tako imajo v družbi vedno večjo vlogo inovacije, raziskave in strokovnost, ki so temeljne značilnosti neoliberalnega koncepta družbe znanje. Družbe znanja pa, kot je pojasnil Primož Krašovec v članku *Ekspropriacija črne škatle* (<http://www.scribd.com/doc/74420191/Krašovec-P-Ekspropriacija-črne-škatle>), ne preizprašujejo organizacije produkcijskega procesa in industrijskih odnosov, temveč ekonomistično kolonizirajo znanost. Znanje in njegova produkcija sta torej namenjeni potrebam gospodarstva in se jim vedno znova prilagajata.

Ne moremo se znebiti vtisa, da je tudi mladinsko delo postalo talec gospodarstva:

“Pridobivanje neformalnih oblik znanja in izkušenj je v obdobju »masivizacije« terciarnega izobraževanja pomembno tudi z vidika konkurenčnih prednosti mladih na trgu delovne sile. Družba in gospodarstvo morata zato več pozornosti nameniti priznavanju neformalnih oblik znanj in izkušenj. V nasprotju s formalnim izobraževanjem, ki se konča s pridobitvijo formalno in javno veljavne izobrazbe oziroma poklicne kvalifikacije, je neformalno izobraževanje oziroma njegov končni rezultat definirano precej bolj ohlapno. Tu gre predvsem za pridobivanje veščin, poglobljanje znanja, pridobljenega s formalnim izobraževanjem, ki ima za namen povečanje kompetenc posameznika ter poteka na prostovoljnem temelju in zunaj formalnega izobraževalnega sistema. Zato neformalno izobraževanje opravlja pomembno komplementarno funkcijo formalnemu

izobraževanju, saj ga dopolnjuje s širokim naborom znanja in veščin, ki je pomemben tako za osebni razvoj mladih kot tudi za njihovo uspešnost na samem trgu delovne sile.” (Resolucija o Nacionalnem programu za mladino, str. 12)

Vsebine s področja zaposlovanja mladih, podjetništva in promocije fleksibilnosti ter tekmovanja na t. i. trgu delovne sile so v zadnjih nekaj letih zelo prisotne v programih, ki jih izvajajo mladinski centri in mladinske organizacije ter so postali neločljivo povezani z razumevanjem mladinskega dela. Po našem mnenju gre za eno izmed ključnih napak pri vzpostavljanju pomena mladinskega dela v sodobni družbi. Nagrajevanje podjetništva, poudarjanje osebne odgovornosti in svobode ter krepitev potrošniških identitet so namreč temeljne značilnosti neoliberalizma. Politične posledice skrajnega individualizma se kažejo v nezmožnosti razmišljanja o sistemskih problemih, ker verjamemo, da je za vse odgovoren posameznik. Zahodne imperialistične sile so bile v zadnjih desetletjih izjemno uspešne pri širjenju te ideologije. Ne rešujejo sistemskih težav, ampak so upravljanje družbe prepustile trgu, posameznika pa prepričale, da se mora prilagoditi sistemu, kakršen je. Posledično v t. i. zahodnih družbah socialne države kot take več ne obstajajo, socialno varstvo je obrobno področje, ki ga pokriva prostovoljstvo in neprofitni sektor. Mladim torej na navidezno nevtralen način, saj le malokateri mladinski center oziroma organizacija odkrito spregovori o obstoječih in možnih politično-ekonomskih sistemih, sporočamo, da med kapitalizmom in emancipatornimi družbeno-političnimi sistemi (npr. socializmom ali anarhizmom) ni več prepada, oboje je možno združiti v kapitalizem s človeškim obrazom. Sporočamo jim torej, da s sistemom, ki ob poudarjanju socialnih vrednot in aktivne participacije posameznika, legitimizira izkoriščanje delavca v imenu iskanja osebne rasti in razvoja osebnih potencialov, ni nič narobe. Pojma, kot sta aktivno državljanstvo in participacija mladih, ki ju nekateri, ki delajo z mladimi, razumejo kot vrhunca demokracije, žal ne napovedujeta progresivnega odmika od prej omenjenih značilnosti neoliberalizma, ki jih v mladinskem delu ne manjka, saj ostajata zgolj znotraj okvirov liberalizma. Ne zmoreta preseči aktivnosti, kot so spodbujanje mladih k udeležbi na volitvah, v prostovoljstvu ali v mehanizmih evropske mladinske politike, kot je strukturiran dialog, ki naj bi želje in potrebe mladih prenesel do odločevalcev, ki naj bi le-te z vso zavzetostjo udeležali. Verjetno ni potrebno

posebej poudarjati, da je slednji zgolj še eden izmed deliberativnih mehanizmov, katerega izsledke politikom ni potrebno upoštevati.

Zdi se torej, da je podobno kot formalno izobraževanje tudi neformalno izobraževanje, ki je pomemben del mladinskega dela, postalo orodje družbe znanja (seveda bi lahko argumentirano zagovarjali, da je neformalno izobraževanje v okviru mladinskega dela že samo po sebi ena izmed ključnih komponent družbe znanja), ki jo velikokrat povezujemo z vseživljenjskim pridobivanjem kompetenc oziroma človeškim kapitalom. Med potekom in po zaključku formalnega izobraževanja je posameznik spodbujen, da z "učenjem učenja" krepí svoj človeški kapital, da bo bolj zaposljiv in bo več zaslužil, družba kot celota pa inovativnejša in konkurenčna. Če je družba znanja kapitalistična, pa ne štejejo katerakoli znanja, temveč tista, ki so za kapital uporabna (Krašovec, 2014: 73). "V družbi znanja "štejejo" (tj. so pozitivno denarno ovrednotena) le znanja, ki pripomorejo bodisi k povečanju produktivnosti in učinkovitosti procesa produkcije (izboljšave strojev, nove tehnike organiziranja delovnega procesa, nove tehnologije, ki omogočajo boljši nadzor nad delavci, nove tehnike discipliniranja delavcev) bodisi k učinkovitejši prodaji proizvodov" (Krašovec, 2014: 73). Eden izmed pomembnih stranskih učinkov družbe znanja je tudi to, da zaradi tehnološkega napredka potrebuje manj delavcev in nadomešča kvalificirane delavce z manj kvalificiranimi in tistimi, ki so pripravljeni delati za nižje plačilo. Posledično se se pojavlja vedno večje število brezposelnih in prekarnih delavcev, saj delodajalec postavlja pogoje zaposlovanja in višino plačila. Delovna mesta so vedno manj kreativna, delavec ima vedno manj možnosti odločanja in vključevanja v delovni proces, delati mora vedno hitreje in delo opraviti v najkrajšem možnem času. "Ni težko videti, zakaj podjetnikom družba znanja ustreza. Če se povečujejo investicije v znanost in izobraževanje ter se znanost tesneje poveže s potrebami in zahtevami "gospodarstva", lahko računajo na stalen dotok znanstvenih in tehnoloških inovacij, ki so, dokler se proizvajajo v javnih institucijah, za kapital brezplačne. Če se razvoj izobraževalnih institucij orientira glede na potrebe kapitala po določenih vrstah delovne sile, pa lahko računajo tudi na stalen dotok visokokvalificiranih delavcev, ki so zmožni te inovacije prenašati v (proizvodno) prakso" (Krašovec, 2014: 74).

Podjetnost in inovativnost, številsko predstavljenost in kompetence v matematiki, naravoslovju in tehnologiji, učenje učenja, ... so t. i. ključne kompetence, ki so vse izpeljane iz teorije človeškega kapitala. Vse so tudi sestavni del strateških dokumentov o mladinski politiki in posledično vplivajo na vsebine

in oblike mladinskega dela. Številne delavnice in predavanja o večji zaposljivosti, pridobivanju kompetenc in večanju podjetnosti mladih, ki jih izvajajo mladinski centri oziroma organizacije, so torej voda na mlin družbe znanja, a ne prispevajo ničesar na področju dobrobiti mladih. S svojo frekventnostjo kvečjemu normalizirajo pojave, kot so prekarnost, fleksibilizacija na t. i. trgu delovne sile in padanje standarda delavskega razreda ter prispevajo k rušenju skupnostnih in avtonomnih praks.

Ob vsem tem je mladinsko delo podvrženo agresivni birokratizaciji, ki je, kako ironično, mlade začela odvrčati od udejstvovanja v mladinskih centrih oziroma organizacijah. Hkrati se pri izvedbi poudarja kvantiteta nad kvaliteto, mladinske delavke in delavci pa so velikokrat s strani odločevalcev postavljeni v položaj reševalcev širših družbeno-politično-ekonomskih problemov, kot so odseljevanje mladih iz manjših mest v Ljubljano ali tujino, brezposelnost mladih, odvisnost od drog in podobno. Na tem področju se v nekaterih segmentih kot pozitivni premislek na evropski ravni kaže končno poročilo mednarodne ekspertne delovne skupine s področja kakovosti v mladinskem delu pri Evropski komisiji *Quality Youth Work: A common framework for the further development of youth work*. Ta potrjuje, kar mladinski delavci že dalj časa vemo in na to opozarjamo odločevalce na nacionalni in lokalni ravni. Namreč kvantitetni kazalniki, kot so število mladih udeležencev v neki aktivnosti, število zaposlenih in število ležišč v mladinskih centrih ter dolžina delovnega časa, ki so v zadnjih letih povsem zasenčili kvalitativne kazalnike, ne povejo prav ničesar o osebnostnem in družbenem razvoju mladostnikov, ki se udeležujejo aktivnosti, kar naj bi sicer bil eden izmed ciljev mladinskega dela. Prav tako, opozarjajo avtorji poročila, se od mladinskega dela ne more pričakovati, da bo neposredno vplivalo na reševanje problemov, ki so širše družbeno-politične narave. Pričakovati od mladinskega dela in mladinskih delavcev, da bodo ustavili preseljevanje mladih v tujino, da bodo ustavili brezposelnost mladih ali uporabo drog v lokalnem okolju, je nesmiselno, saj so tovrstne problematike zelo kompleksne in jih je potrebno tudi reševati kompleksneje, začevši s spremembo trenutnega politično-ekonomskega sistema. Ker torej zgolj uspeha mladinskega dela na zgoraj omenjenih področjih ni mogoče meriti izolirano od ostalih oblik reševanja problematike in tako nikoli ne moremo vedeti, kakšen ta uspeh dejansko je, delujejo takšni nesmiselni pritiski odločevalcev na mladinske delavce kvečjemu stresno in demoralizirajoče, med drugim ugotavljajo avtorji poročila.

3 V SMERI RADIKALIZACIJE MLADINSKEGA DELA

Ugotovitve raziskav Mladina 2010 in 2013 in naše izkušnje pri delu z mladimi na terenu kažejo, da se mladi v družbeno-političnih debatah neradi izpostavljajo, se skrivajo za anonimnostjo in neosebno komunikacijo in so odtujeni od družbeno-političnih procesov in razumevanja koncepta političnega in dejstva, da se politika torej dogaja, premišlja, osmišlja in razvija od »spodaj navzgor«. Delno k temu zagotovo prispeva umanjkanje neposrednega dialoga politikov in političnih struktur s svojimi mladimi volivci in volivci nasploh, umanjkanje organov in mehanizmov deliberacije in soodločanja, neupoštevanje grassroot gibanj in predlogov »od spodaj navzgor« ter posledično temeljno nezaupanje v in razočaranje nad predstavniško demokracijo. Spodbujanje aktivnega državljanstva in participacije mladih kot dveh prioritet mladinskega dela znotraj obstoječega sistema torej ni samo metanje peska v oči mladim, ampak hkrati izraža izrazito pokroviteljsko držo tako odločevalcev, ki oblikujejo mladinske politike, kakor tudi mladinskih delavcev, ki postanejo njihovi izvrševalci. Zato se mora mladinsko delo zavestno presumeriti stran od banalnosti, hierarhije, konformizma, konzervativizma in menedžerstva.

Kako torej vidimo prihodnost mladinskega dela? Če želita mladinsko delo in mladinski delavec resnično opravljati svojo poslanstvo, morata nujno začeti delati v korist mladih in ne v korist obstoječega družbeno-političnega sistema in tistega 1 % svetovnega prebivalstva, ki od njega najbolj profitira. Morata se radikalizirati. O čem govorimo, ko govorimo o radikalizaciji mladinskega dela in mladinskega delavca?

Podobno kot formalni izobraževalni sistem tudi različne oblike neformalnega izobraževanja, ki se jih udeležujejo mladi, pripravljajo mlade na "polnopravno vključevanje v družbo" tako, da skozi svoje vsebine in metode dela še naprej reproducirajo obstoječa družbena razmerja moči. Mladim ne podajajo resnice o tem, kako kapital dominira vse vidike družbe od politike in gospodarstva do kulture in izobraževalnega sistema, ne predstavijo jim, kako sta bogastvo in moč nepravilno porazdeljena, kako sta dostop do informacij in znanja ena ključnih osi vzpostavljanja razmerij moči v družbi, po kateri se izvajajo dominacija, izključevanje in nasilje v družbi, ne govorijo o resničnem življenju v razredni družbi ali o možnih oblikah upora. Ko govorimo o radikalizaciji, govorimo torej o tem, da mora mladinsko delo in z njim mladinski delavec izstopiti iz udobnega območja politične nevtralnosti in začeti učiti mlade, kako

preizpraševati sistem, v katerem živimo in kako si z zagonom in navdušenjem prizadevati za družbene spremembe. Zahtevati mora poglobljene pogovore o tem, kakšna so pravila delovanja obstoječega sistema, ki prispevajo k nepravilni distribuciji bogastva, informacij, vpliva in moči. Zahtevati mora, da ozavestimo načine, na katere gledamo na svet, da raziskujemo in smo skeptični do pogledov in stvari, ki se nam zdijo dane in samoumevne. Ukvarjati se mora z bistvom problema. Radikalni mladinski delavec si ne odene ogrinjala radikalnosti na poti v službo in ga sname, ko se vrne domov. Radikalni mladinski delavec si prizadeva za revolucionarne spremembe v družbi, radikalen ostaja, ker deluje v aktivističnih skupinah izven službe in/ali v službi in ker sodeluje v družbenih gibanjih, ki se borijo proti patriarhalnemu kapitalizmu, ki se v današnjem času kaže kot neo-konzervativizem (Taylor, 2008: 2). Mladinski delavec ne sme biti zatiralec, pri svojem delu mora izhajati iz emancipatornih konceptov, kot so kritična pismenost, pedagogika zatiranih, samoorganiziranje ... in uporabljati metode dela, ki spodbujajo avtonomijo mladih. Podobno, kot je brazilski pedagog, filozof in aktivist Paulo Freire zapisal v svojem temeljnem delu *Pedagogy of the Opressed* (Freire, 1996), da učitelj znanja ne sme "vsaditi" v učenčeve možgane, temveč mora učenec skozi dialog ugotoviti željo in potrebo po lastni osvoboditvi izpod okov zatiralca, podobno mora mladinski delavec skozi svojo vlogo *spremljevalca* mlade spodbujati k refleksiji in akciji. Tako bodo mladi postali samostojni subjekti, sposobni odkrivati realnost, jo kritično preizpraševati in to pridobljeno znanje o realnosti uporabiti za doseganje sprememb. Na tak način bodo v boj za lastno osvoboditev vpeti predano in celostno, v njem ne bodo samo polovičarsko sodelovali (Freire, 1996: 51).

Radikalno mladinsko delo se torej ne ukvarja s spodbujanjem podjetnosti in inovativnosti pri mladih, ne pristaja na zaposlitvene delavnice, kjer se mladim dopoveduje, na kak način se naj čim bolje podredijo sistemu, ki jih izkorišča, ne pristaja na komercialne kulturne dogodke in predvsem mladih ne obravnava pokroviteljsko. Namesto tega mlade spodbuja k premisleku o družbeni realnosti, k skupnostnemu delu, ustvarjalnosti in družbeno-političnem angažmaju. Radikalen mladinski delavec se z mladimi pogovarja o emancipatornih družbenih gibanjih, delavskih pravicah, alternativnih politično-ekonomskih sistemih in jih spodbuja, da se sami organizirajo in vzamejo svojo prihodnost nazaj iz grabežljivih rok kapitalizma.

4 FRAGMENTI RADIKALNEGA MLADINSKEGA DELA V SLOVENIJI

V Sloveniji obstajajo fragmenti radikalnega mladinskega dela. Najdemo jih lahko večinoma na samoniklih mladinskih prizoriščih, med katerimi so nekatera združena v Ustanovo nevladnih mladinskega polja Pohorski bataljon.

Kot je predstavil Rajko Muršič v raziskavi *Na trdna tla! Brezsrarnni pregled samoniklih prizorišč in premislek nevladja mladinskega polja* (Muršič, 2012), samoniklo prizorišče nastane na pobudo posameznikov in posameznic, ki v svojem kraju najdejo javni prostor za druženje, ustvarjanje in uresničevanje drugih skupnih, nepridobitnih interesov. Pobudniki in pobudnice se sprva družijo neformalno, kasneje pa se največkrat povezujejo v društva (Muršič, 2012: 20). Značilnost samoniklih prizorišč je tudi, da gre za nevladne organizacije, ki delujejo nehierahično (ne glede na formalno organiziranost v društvo ali zasebni zavod), neodvisno od kapitala in seveda avtonomno. Kot ugotavlja Muršič (2012: 25), je bistvena značilnost samoniklih prizorišč, da segajo v javni prostor in širijo področje svojega delovanja. Se ne zapirajo, ne pristajajo na komercializacijo svojega programa in delujejo na podlagi konsenza. Za razliko od večine mladinskih centrov, ki so pravno-formalno javni zavodi, niso odtujena od svojih uporabnikov in nad njimi ne izvajajo nadzora. Večinoma izvajajo programe z družbenim angažmajem, ki so bodisi javne tribune na temo skupnostnih praks ali kritike sistema, delavnice samooskrbe, razvijanje neodvisne glasbene scene in druge neodvisne kulturne produkcije ter so aktivni del civilnodružbenih gibanj. Uporabnike in obiskovalce želijo spremeniti v soustvarjalce, spontano se pojavlja sodelovanje med generacijami. "Osrednja vrednota samoniklih prizorišč je upor – upiranje osrednjemu toku, standardizaciji in poneumljanju" (Muršič, 2012: 26). Ključna značilnost mladinskih delavcev, ki kot prekarni zaposleni ali celo dolgoletni prostovoljci delujejo na samoniklih prizoriščih je, da ogrinjala radikalnosti ne oblečejo samo v "službi". "Samoniklih prizorišč ne bi bilo, če se ne bi nekoč v mladosti posameznica ali posameznik vprašala, zakaj se v njenem okolju nič ne dogaja; če pa se, se dogajajo zanjo ali zanj v glavnem neužitne stvari" (Muršič, 2012: 22). Iz posameznic in posameznikov, ki se takrat odločijo, da bodo vzeli stvari v svoje roke in ustvarili skupnostni javni prostor za druženje in soustvarjanje podobno mislečih mladih, se velikokrat razvijejo dolgoletni mladinski delavci, ki so v marsičem radikalni. Zanje to velikokrat postane "življenjski projekt delovanja

na samoniklem prizorišču, ki za marsikateri “nosilni hrbet”, kot po Marku Breclju označujemo ključne nosilke in nosilce samoniklih prizorišč, postane življenjska zaveza” (Muršič, 2012: 22).

Kako lahko torej tovrstne organizacije preživijo v sistemu, ki smo ga predstavili v prvem delu tega premisleka? Težko. Politika na področju mladine na ravni EU, na nacionalni in lokalni ravni je, kakor je razvidno tudi iz strateških dokumentov, precej nenaklonjena radikalnemu mladinskemu delu. Posledično to pomeni, da so samonikla prizorišča finančno podhranjena in morajo na javnih razpisih, kjer ima prednost kvantiteta pred kvaliteto, za drobtinice tekrovati tudi z javnimi zavodi, mladinskimi centri. Mladinski delavci na omenjenih prizoriščih delujejo v prekarnih delovnih razmerjih ali kot prostovoljci, veliko jih za reševanje prizorišč pred popolno ugasnitvijo s strani občine ali države zaradi politične neustreznosti zalaga svoj denar in posledično živi na robu revščine. Velikokrat se med drugimi mladinskimi delavci in v diskusijah o mladinskem delu z odločevalci počutijo osamljene in imajo več skupnega z aktivisti, anarhisti, radikalnimi učitelji ali radikalnimi socialnimi delavci.

5 ZAKLJUČEK

Če so mladinski delavci zaradi pritiskov “od zgoraj” izpred oči izgubili dejanski namen mladinskega dela in dovolili njegovo apropiacijo s strani političnih odločevalcev, ki služijo kapitalu, je sedaj skrajni čas, da jim ga iztrgajo iz rok in radikalizirajo. Mladinsko delo mora spodbujati emancipacijo mladih, njihovo samoorganiziranje in ustvarjalnost. Če mlade usmerja v konformizem in politično nevtralnost, je sokrivo za ustvarjanje družbe, ki je nesolidarna, rasistična in konzervativna. Življenje tistih, ki povezujejo skupnost in se borijo proti krivicam, pa je veliko bolj tovariško, smiselno in radostno kot življenje nekoga, ki živi nezainteresirano, egoistično življenje potrošnika.

6 LITERATURA

- Blais, M., Gauchet, M. in Ottavi, D. *O pogojih vzgoje*. Ljubljana: Založba Krtina, 2011.
- Cepin, M. *Mladinsko delo kot instrument mladinskih politik*. Dostopno na: http://www.mladinski-delavec.si/datoteke/cd/dokumenti/mladinski_delavec_22.pdf (pogledano 18. 8. 2015)
- Flere, S., Klajnšek, R., Lavrič, M., Kirbiš, A., Tavčar Krajnc, M., Divjak, M., Boroja, T., Zagorc, B. in Naterer, A. *Slovenian Youth 2013*. Zagreb: CEPYUS, Maribor and Friedrich-Ebert-Stiftung, Zagreb, 2014.
- Freire, P. *Pedagogy of the Opressed*. London: Penguin Books, 1996.
- Krašovec, P. *Človeški in nečloveški kapital in šola*. Časopis za kritiko znanosti (256): 65–83. Ljubljana: Beletrina, 2014.
- Krašovec, P. *Ekspropriacija črne škatle. Kriza, nova inovacijska politika in družba znanja*. Dostopno na: <http://www.scribd.com/doc/74420191/Krašovec-P-Ekspropriacija-črne-škatle> (pogledano 26. 8. 2015)
- Lavrič, M., Flere, S., Tavčar Krajnc, M., Klajnšek, R., Musil, B., Naterer, A., Kirbiš, A., Divjak, M. in Lešek, P. *Mladina 2010*. Maribor: Aristej, 2011.
- Morrell, E.: *Critical Literacy and Urban Youth. Pedagogies of Access, Dissent, and Liberation*. New York: Routledge, 2008.
- Muršič, R. *Na trdna tla! Brezsrarnni pregled samoniklih prizorišč in premislek nevladja mladinskega polja*. Koper: Ustanova nevladnih mladinskega polja Pohorski bataljon (UPB), 2012.
- Muršič, R. *Napravi sam: nevladna samonikla prizorišča, tvornost mladih in medgeneracijsko sodelovanje*. Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete Univerze v Ljubljani, 2011.
- Šimenc, M.: *Marcel Gauchet in pogoji možnosti vzgoje. O pogojih vzgoje: 219–225*. Ljubljana: Založba Krtina, 2011.
- Taylor, T.: *Being critical, creative and collective: Renewing radical Youth Work*. Dostopno na: <http://concept.lib.ed.ac.uk/index.php/Concept/article/view/193> (pogledano 25. 7. 2015)
- Zinn, H. in Macedo, D. *Howard Zinn on Democratic Education*. Boulder: Paradigm Publishers, 2005.

Quality of Youth Work. A common framework for the further development of youth work. Report from the Expert Group on Youth Work Quality Systems in the EU Member States.
Dostopno na: http://ec.europa.eu/youth/library/reports/quality-youth-work_en.pdf
(pogledano 15. 7. 2015)

Resolucija o Nacionalnem programu za mladino (2103–2022). Dostopno na: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=RESO93> (pogledano 15. 7. 2015)

