

# PSIHOSOCIALNE OBREMENTIVNE VZGOJITELJEV, ZAPOSLENIH V STROKOVNIH CENTRIH ZA OBRAVNAVO OTROK IN MLADOSTNIKOV S ČUSTVENIMI IN VEDENJSKIMI TEŽAVAMI IN MOTNJAMI

61

THE PSYCHOSOCIAL BURDEN OF EDUCATORS  
WORKING IN RESIDENTIAL CARE FACILITIES

**Lea Potokar**, mag. prof. soc. ped.

*Mladinski dom Maribor, Ulica Saše Deva 21, 2000 Maribor*

*lea.potokar@guest.arnes.si*

## POVZETEK

Prispevek opisuje ugotovitve magistrskega dela »Stres in poklicna izgorelost vzgojiteljev\_ic<sup>1</sup> v vzgojnih in stanovanjskih skupinah«, katerega raziskovalni del je potekal januarja 2021.

<sup>1</sup> V prispevku uporabljeni izrazi, zapisani v moški slovnični obliki, so uporabljeni kot nevtralni in veljajo enakovredno za oba spola.

Namen raziskave je bil proučiti, kakšna sta stres in poklicna izgorelost vzgojiteljev, zaposlenih v vzgojnih in stanovanjskih skupinah strokovnih centrov za obravnavo otrok in mladostnikov s čustvenimi in vedenjskimi težavami. S pomočjo kvantitativne metode sem ugotavljala, na katerih izmed sedemnajstih področjih prihaja do psihosocialnih obremenitev na delovnem mestu ter ali obstajajo statistično pomembne razlike med spoloma, starostjo in delovnimi izkušnjami. V raziskavi je sodelovalo 71 oseb iz šestih vzgojnih zavodov in treh mladinskih domov. Pokazalo se je, da so vzgojitelji visoko obremenjeni v kategorijah vloga in odgovornost v organizaciji ter urnik dela. Ugotovila sem, da se med ženskimi in moškimi ne pojavljajo statistično pomembne razlike pri psihosocialnih obremenitvah, ki jih doživljajo na delovnem mestu, delno sem lahko pritrčila hipotezi, da vzgojitelji z daljšo delovno dobo izražajo manjšo stopnjo delovne obremenjenosti kot vzgojitelji s krajšo delovno dobo, medtem ko se med moškimi in ženskami ni pokazala statistično pomembna razlika med delovno obremenjenostjo. Ugotovila sem, da so mlajši zaposleni bolj izpostavljeni izgorelosti kot starejši zaposleni, saj so se pokazale statistično pomembne razlike v psihosocialnih obremenitvah.

**KLJUČNE BESEDE:** *čustvene in vedenjske težave, izgorevanje, spoprijemanje in obvladovanje stresa, psihosocialne obremenitve, zaposleni v vzgojnih in stanovanjskih skupinah.*

## ABSTRACT

The paper describes the findings of the master's thesis titled Stress and Occupational Burnout of Educators in Residential Care Facilities, where the study was conducted in January 2021. The purpose of the study was to examine the stress and occupational burnout experienced by educators working in educational and residential groups within professional centers for addressing emotional and behavioral problems in children and adolescents. Using a quantitative method, I investigated in which of the seventeen areas psychosocial work-related

stress is present and whether there are statistically significant differences between genders, age, and work experience. The study included 71 participants from six educational institutions and three youth homes. It was found that educators are highly burdened in the categories of role and responsibility within the organization and work schedule. I found that there were no statistically significant differences between men and women regarding the psychosocial work-related stress they experienced, partially confirming the hypothesis that educators with longer work experience express a lower degree of work-related stress compared to educators with less work experience, while no statistically significant difference in work-related stress was found between men and women. I also found that younger employees are more prone to burnout than older employees, as statistically significant differences in psychosocial work-related stress were observed.

**KEYWORDS:** *emotional and behavioral problems, coping and stress management, burnout, psychosocial burden, child care worker.*

## UVOD

Vzgojitelji s(m)o na svojem delovnem mestu izpostavljeni številnim psihosocialnim tveganjem. Po besedah Šprah (2020) so to tisti psihološki in socialni vidiki (nevarnosti, obremenitve oz. dejavniki) dela, delovnih mest, zaposlenih, delovne organizacije in širšega okolja, ki povečujejo možnosti za psihofizične zdravstvene zaplete zaposlenih, doživljanje prekomernega stresa, preobremenjenost, izgorevanje, odsotnost z dela in zmanjšano učinkovitost, storilnost na delovnem mestu ter težave pri usklajevanju dela z družinskimi obveznostmi.

Psihosocialni dejavniki tveganja so v poklicih, kjer je bistvena prvina delo z ljudmi, specifični zaradi delovnih pogojev, kot so: dolge ure dela in delo takrat, ko je večina ljudi prosta (dežurstva ali dolgi turnusi, večerno in nočno delo); posebne in večkrat

kontradiktorne potrebe naših uporabnikov; nerazumevanje javnosti glede narave dela, katere kompleksnost in zahtevnost navzven nista takoj vidni; nezadostni viri, ki jih pri svojem delu uporabljamo; pomanjkanje kriterijev za merjenje rezultatov našega dela; občasne zahteve po tem, da bi bili tudi pri tem delu »produktivni«, kot so produktivni drugi sektorji družbene produkcije; družbeno določanje kriterijev te produktivnosti; neustrezna priprava na delo, ki približuje le idealno plat teh poklicev, ne opozarja pa na pomanjkljivosti, ki so sestavni in neločljiv del; občasna administrativna poseganja v področja, ki spreminjajo »položaje moči in vplivanja« ter prispevajo k zmanjšanju avtonomije strokovnih delavcev (Farber, 1983, v de Lunas, 1988, v Kobolt, 1993, str. 30).

Delo vzgojitelja pa se pogosto ne zaključí po koncu delovne izmene. Krizne situacije od vzgojitelja zahtevajo, da je na voljo tudi izven svojega delovnega časa, torej v prostem času. Vzgojitelj je namreč institucionalni delavec, delavec v življenjskem prostoru, ki z otroki in mladostniki vsakodnevno deli življenje (Krajncan in Šoln Vrbinč, 2015). Gre torej za vrsto psihosocialne pomoči, kjer otrokom in mladostnikom nudijo življenjsko okolje, prilagojeno njihovim letom, težavam, motnjam in stanju (prav tam). Poleg vzgojnega dela z otroki in mladostniki vzgojitelj sodeluje s starši otrok in mladostnikov ter zunanji ustanovami, kot so sodišča, centri za socialno delo, z delovnimi organizacijami, z družbo in navsezadnje tudi s stroko, ki ima do »svojih« strokovnjakov posebna pričakovanja (Ristič, 2015).

Vse zgoraj omenjene lastnosti poklica lahko pomembno vplivajo na doživljanje negativnega stresa in izgorelosti pri zaposlenih. Po besedah Selye (1991, v Kovač, 2013) do negativnega stresa pride, kadar so zahteve okolja večja od posameznikovih sposobnosti prilagoditve. Podobno tudi Zorjan idr. (2016) pravijo, da zaposleni doživljajo stres na delovnem mestu takrat, ko zahteve delovnega okolja presegajo njihove zmožnosti, da bi se z njimi spoprijeli ali jih nadzorovali.

Stres razdelimo na akutni in kronični stres. Prav kronični stres (oz. neuspešno odzivanje nanj) naj bi bil vzrok za izgorelost, ki po besedah Pšeničny (2006) nastopi predvsem v delovnem okolju, zato izgorelost imenujejo kar poklicna izgorelost. Ščuka (2017, str. 7)

izgorelost pojmuje kot »skupek različnih simptomov, ki se kažejo telesno, čustveno ter na področju mišljenja in vedenja. Pravzaprav gre za motnjo v komunikaciji človeka z okoljem, ko se posameznik na izzive okolja odziva s hormoni namesto z možgansko skorjo, tj. na prastar, za zrelega človeka neustrezen način.«

Kobolt (Cherniss, 1980, v Kobolt, 1993) povzema, da strokovni delavci pogosto začnejo doživljati občutja nezadostnosti oz. občutja, da situacije kljub prizadevanju ne bodo uspeli spremeniti. Prav doživljanje nemoči postane glavni psihosocialni dejavnik tveganja, ki povzroča nevarne spremembe v vedenju in naravnanoosti do dela. Spremeni se namreč odnos strokovnega delavca tako do sodelavcev kot do uporabnikov. Te vedenjske spremembe se odražajo predvsem v emocionalni neobčutljivosti, naraščajočem cinizmu, rigidnem mišljenju in delovanju ter nesposobnosti za skupinsko delo, ki je eden izmed ključnih načinov socialnega in pedagoškega dela.

Kako torej preprečiti izgorevanje vzgojiteljev? Ena izmed koristnih praks je zagotovo refleksija, ki po besedah Klemenčič (2006) omogoča, da strokovnjak spozna, katere neizgovorjene teorije, stališča in predsodki so pri njem prisotni in kako ti vplivajo na njegovo delo. Bolj zadovoljujoče in kakovostno opravljanje strokovnega dela po besedah Veca (2014) nudi supervizija, ki lahko poteka individualno, timsko, skupinsko ali organizacijsko ter strokovnim delavcem omogoča vpogled v to, ali je njihovo delo ne glede na rezultate, ki se kažejo, kakovostno oz. strokovno ali ne. Prav tako je neizbežno strokovno izpopolnjevanje in razvijanje potencialov strokovnih delavcev, kjer po besedah Tancig (2000, v Kobolt in Žorga, 2000) v ospredje stopajo vseživljenjsko učenje, učeča klima, učeča organizacija in celo učeča družba.

Kot primer dobre prakse, ki lahko prav tako pripomore k ohranjanju duševnega zdravja slovenskih strokovnih delavcev v vzgojnih ustanovah, velja omeniti tudi Sekcijo za institucionalno vzgojo, ki deluje znotraj Združenja za socialno pedagogiko in je nastala v šolskem letu 2019/20. Zaradi številnih zakonskih sprememb so se zaposleni v vzgojnih ustanovah, katerih uporabniki so otroci in mladostniki s čustvenimi in vedenjskimi težavami, začeli povezoovati in nastala je omenjena sekcija, ki tem strokovnim delavcem

omogoča povezovanje in izmenjavo znanj ter dobrih praks, ki jih tekom let v svojih institucijah razvijajo in izvajajo zaposleni. Prav tako obstaja težnja po oblikovanju enotne prakse, ki se kot posledica sprememb, ki so nastale zaradi novih zakonikov, na novo vzpostavlja (Kralj, b. d.).

## **RAZISKOVALNI PROBLEM**

Narava dela vzgojiteljev zahteva celega človeka, kar pa lahko v kombinaciji z drugimi, vsakdanjimi pritiski privede do nastanka negativnega stresa, ki lahko v kombinaciji z nekaterimi tveganimi osebnostnimi značilnostmi vodi v poklicno izgorelost. V empiričnem delu sem želela raziskati, kakšna sta stres in poklicna izgorelost vzgojiteljev, zaposlenih v vzgojnih in stanovanjskih skupinah strokovnih centrov za obravnavo otrok in mladostnikov s čustvenimi in vedenjskimi težavami ter motnjami.

V preteklosti so nekateri raziskovalci (Bertoncelj, 2012; Horvat, 1998; Jerman, 2005) že raziskovali stres in izgorelost vzgojiteljev (ter drugih strokovnih delavcev) v vzgojnih ustanovah v Sloveniji. Od zadnje raziskave je minilo enajst let. V tem času so se vzgojne ustanove pri nas s pomočjo projekta »Celostna obravnava otrok s čustvenimi in vedenjskimi težavami«, ki je trajal od 1. 9. 2017 do 30. 9. 2019 in bil podlaga za uvajanje sprememb, preoblikovale iz vzgojnih zavodov in mladinskih domov v strokovne centre (Zakon o obravnavi otrok in mladostnikov s čustvenimi in vedenjskimi težavami in motnjami v vzgoji in izobraževanju, 2020).

## **CILJI IN RAZISKOVALNA VPRAŠANJA**

Glavni cilj je bil ugotoviti, na katerih izmed sedemnajstih področij, ki jih vprašalnik OPSA raziskuje, prihaja do psihosocialnih obremenitev na delovnem mestu in ali obstajajo statistično pomembne razlike v izgorelosti glede na spol, starost in delovne izkušnje vzgojiteljev. Raziskovala sem naslednje hipoteze:

**H1:** Ženske, zaposlene v vzgojnih ustanovah, odražajo višjo stopnjo izgorelosti kot moški.

**H2:** Vzgojitelji z daljšo delovno dobo izražajo manjšo stopnjo delovne obremenjenosti kot vzgojitelji s krajšo delovno dobo.

**H3:** Moški izražajo manjšo stopnjo delovne obremenjenosti kot ženske.

**H4:** Mlajši zaposleni so bolj izpostavljeni izgorelosti kot starejši zaposleni.

## **METODA IN RAZISKOVALNI PRISTOP**

Uporabljeni so bili deskriptivna in kavzalna neeksperimentalna metoda ter kvantitativni raziskovalni pristop.

## **VZOREC**

Proučevana populacija so bili vzgojitelji, zaposleni v naslednjih ustanovah: Mladinski dom Malči Beličeve, Mladinski dom Jarše, Mladinski dom Maribor, Vzgojni zavod Kranj, Vzgojni dom Veržej, Vzgojno-izobraževalni zavod Frana Milčinskega Smlednik, Vzgojni zavod Planina, Vzgojno-izobraževalni zavod Višnja Gora ter Zavod za vzgojo in izobraževanje Logatec. V celoti je vprašalnik izpolnilo 71 anketirancev.

Povprečna starost anketirancev je bila približno 41 let ( $M = 40,93$ ), pri čemer je bil najmlajši anketiranec star 25 let, najstarejši pa 65 let. V povprečju so bili anketiranci na delovnem mestu vzgojitelja zaposleni približno 9 let ( $M = 8,97$ ), in to v razponu od pol leta do 34 let.

## **OPIS POSTOPKA ZBIRANJA PODATKOV**

Za zbiranje podatkov sem uporabila standardiziran vprašalnik OPSA, ki analizira obremenitve, ki jih doživljajo zaposleni zaradi izpostavljenosti različnim tveganjem na delovnem mestu ter drugje, in se povezujejo z doživljanjem stresa in posledično s slabšim psihofizičnim zdravjem in počutjem v delovnem okolju (Zorjan idr., 2016).

**PREGLEDNICA 1***Demografski in splošni podatki anketirancev (Potokar, 2021)*

<b>demografski podatki</b>	<b>vrednost odgovora</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
spol	ženski	51	71,8
	moški	20	28,2
	<b>skupaj</b>	<b>71</b>	<b>100,0</b>
regija bivanja	Pomurska	11	15,5
	Podravska	14	19,7
	Koroška	0	0,0
	Savinjska	3	4,2
	Zasavska	3	4,2
	Spodnjeposavska	2	2,8
	Jugovzhodna Slovenija	1	1,4
	Osrednjeslovenska	24	33,8
	Gorenjska	9	12,7
	Notranjsko-kraška	2	2,8
	Goriška	1	1,4
	Obalno-kraška	1	1,4
	<b>skupaj</b>	<b>71</b>	<b>100,0</b>
Ali je vaša zaposlitev v regiji, kjer prebivate?	da	52	73,2
	ne	19	26,8
	<b>skupaj</b>	<b>71</b>	<b>100,0</b>
V kateri vzgojni instituciji ste zaposleni?	ZVI Logatec	8	11,3
	VIZ Višnja Gora	14	19,7
	VZ Kranj	6	8,5
	VIZ Smlednik	5	7,0
	VZ Veržej	8	11,3
	VZ Planina	3	4,2
	MD Malči Beličeve	3	4,2
	MD Maribor	20	28,2
	MD Jarše	4	5,6
	<b>skupaj</b>	<b>71</b>	<b>100,0</b>



Uporabila sem prilagojeno različico vprašalnika OPSA, namenjeno dejavnostim zdravstvenega in socialnega sektorja. Za uporabo vprašalnika ter dodatne dopolnitve in spremembe sem pridobila dovoljenje dr. Lilijane Šprah, ene izmed avtoric. Vprašalnik je bil sestavljen iz dveh delov. Prvi, osnovni del raziskuje sociodemografske značilnosti in zdravstveno stanje anketiranca, drugi, osrednji del pa je sestavljen iz 168 vprašanj, ki sem jih po navodilih priložnika OPSA (Zorjan idr., 2016) nadalje razvrstila v 17 različnih kategorij. Vprašalnik je bil anonimen in dostopen preko spletnega programa 1KA spletne ankete. Povezava do vprašalnika je bila posredovana po elektronski pošti ravnateljem vseh že zgoraj omenjenih vzgojnih ustanov. Za sodelovanje v anketi sem prav tako zaprosila vzgojiteljice, ki so v spletni javni skupini Socialni/e pedagogi/nje v Sloveniji.

## OPIS POSTOPKA OBDELAVE PODATKOV

Glede na vrsto spremenljivk in zastavljena raziskovalna vprašanja sem sledila kvantitativni obdelavi podatkov. Pridobljene rezultate sem obdelala s pomočjo programa IBM SPSS Statistics za okolje Windows, Version 20.0 (IBM Corp., New York). Za prikaz podatkov sem uporabila statistično metodo deskriptivne statistike, in sicer sem prikazala: frekvence in pripadajoče odstotke, aritmetično sredino ( $M$ ), minimum ( $min$ ) in maksimum ( $max$ ) odgovorov. Normalnost porazdelitev sem zaradi majhnega vzorca preverjala s pomočjo Shapiro-Wilkovega testa. Na podlagi testov normalnosti sem uporabila neparametrične teste. Statistično značilne razlike v srednjih vrednostih trditev med dvema neodvisnima vzorcema sem preverila s pomočjo Mann-Whitneyjevega testa. Statistično značilno povezanost dveh neodvisnih spremenljivk sem na podlagi nenormalnosti odgovorov preverjala s pomočjo Spearmanovega korelacijskega testa.

Upoštevala sem stopnjo značilnosti pri vrednosti  $\alpha = 0,05$ . Če je bila statistična značilnost  $p < 0,05$ , sem zaključila, da statistično značilne razlike srednjih vrednosti dveh neodvisnih vzorcev oziroma statistično značilne povezave med strinjanjem in starostjo/delovno dobo obstajajo pri stopnji tveganja 5 %. Upoštevala sem le veljavne odgovore na zastavljena vprašanja, neveljavne oziroma manjkajoče odgovore sem izločila iz statističnih analiz in obdelave podatkov.

## REZULTATI

### SPLOŠNE TEŽAVE ANKETIRANCEV IN NJIHOV VPLIV NA VSAKDANJE DELO

Tri četrtine anketirancev je na vprašanje, ali so imeli v zadnjih 12 mesecih katero od naštetih zdravstvenih težav (težave s sluhom, težave z vidom, kožna obolenja, težave s hrbtenico, bolečine v mišicah ramena, vratu in/ali zgornjih udov, bolečina v mišicah spodnjih udov (boki, noge, kolena, stopalo ipd.), težave s prebavo, težave z dihanjem, kardiovaskularna obolenja, hormonske motnje, metabolne motnje (diabetes, povišan holesterol), poškodbe, razpoloženske motnje (depresija, tesnoba, velika zaskrbljenost), nevrološke motnje ter drugo), odgovorilo pritrdilno.

Največ anketirancev je imelo bolečine v mišicah ramena, vratu in/ali zgornjih udov ( $n = 27$ ; 38 %) ter razpoloženske motnje (depresija, tesnoba, velika zaskrbljenost), ki jih izraža 33,8 % ( $n = 24$ ).

Zaradi omenjenih zdravstvenih težav, ki jih je označilo 54 anketirancev, jih je 25,9 % ( $n = 14$ ) koristilo bolniški stalež, in sicer v povprečju 6,23 dneva ( $\min = 1$ ,  $\max = 9$ ).

Anketiranci so na vprašanje, ali opažajo, da se jim pogosto pojavlja oz. je že dalj časa prisoten pri njih kakšen od naštetih pojavov (v **PREGLIEDNICI 2**), odgovorili, da se najpogosteje soočajo s pomanjkanjem energije in izčrpanostjo ( $n = 33$ ; 47,8 % vseh anketirancev), občutkom preobremenjenosti in utrujenosti ( $n = 28$ ; 40,6 % vseh anketirancev), z nespečnostjo oz. težavami s spanjem ( $n = 26$ ; 37,7 % vseh anketirancev) ter glavobolom ( $n = 21$ ; 30,4 % vseh anketirancev).

Anketirance, ki so izbrali vsaj eno od posledic, sem vprašala, v kolikšni meri vplivajo na njihovo zmožnost opravljanja vsakodnevnih dejavnosti na delovnem mestu in izven njega. Ugotovila sem, da anketiranci ocenjujejo, da v povprečju naštetji pojavi malo do srednje vplivajo na zmožnost njihovega opravljanja vsakodnevnih dejavnosti ( $M = 2,44$ ;  $SD = 0,634$ ).

Pri zadovoljstvu s sedanjim zdravstvenim stanjem in počutjem se je izkazalo, da so anketiranci v povprečju zadovoljni s svojim zdravstvenim stanjem ( $M = 3,63$ ).

## PREGLEDNICA 2

Prisotni pojavi (Potokar, 2021)

vprašanje	vrednost odgovora	n	%
	glavobol	21	30,4
	bolečine v želodcu, krči, driska, zaprtje	11	15,9
	povečano znojenje, suha usta	6	8,7
	pomanjkanje volje in zanimanja za delo ter hobije	10	14,5
	nespečnost, težave s spanjem	26	37,7
	občutek napetosti v mišicah	7	10,1
	razbijanje srca, bolečine v prsih ali pri srcu	5	7,2
	slaba imunska odpornost	3	4,3
	nezadovoljstvo, pretirana občutljivost	13	18,8
	razdražljivost, jeza, napadalnost	18	26,1
<b>Ali opazate, da se vam pogosto pojavlja oz. je že dlje časa prisoten pri vas kateri od naštetih pojavov?</b>	povečano uživanje alkoholnih pijač oz. tobačnih izdelkov	5	7,2
	izguba apetita	5	7,2
	občutek preobremenjenosti in utrujenosti	28	40,6
	težave v odnosih z ljudmi in v komunikaciji	10	14,5
	slabost, omotičnost	4	5,8
	potrtost, občutek nemoči in obupa	8	11,6
	škrtanje z zobmi	4	5,8
	tesnoba, nemir, napetost, zaskrbljenost	20	29,0
	težave z zbranostjo, pozabljivost	10	14,5
	pomanjkanje energije in izčrpanost	33	47,8
	povečana uporaba protibolečinskih zdravil oz. pomirjeval ali uspaval	5	7,2
	nič od navedenega	15	21,7

legenda: n = število odgovorov, % = odstotni delež

Večina (78,9 %) zaposlenih je označila, da trenutno ne razmišljajo o menjavi zaposlitve. Razlogi tistih, ki so na vprašanje odgovorili pritrdilno, pa so najpogosteje: delovno okolje – obremenitev, delovni pogoji ter stresnost (66,7 %, n = 10); nezadovoljstvo z vodstvom in upravljanjem (46,7 %, n = 7) ter narava dela, nezadovoljstvo z delom/načinom organizacije dela (46,7 %, n = 7).

## OPISNA STATISTIKA VPRAŠALNIKA OPSA

Osrednji del vprašalnika je bil sestavljen iz 168 vprašanj, na katera so anketiranci odgovarjali s pomočjo Likartove lestvice. Obremenitve so se ocenjevale od 1 do 5, ocene pa pomenijo: 1 – sploh se ne strinjam s trditvijo/nikoli ne velja zame, 2 – malo se strinjam s trditvijo/redko velja zame, 3 – srednje se strinjam/občasno velja zame, 4 – precej se strinjam/pogosto velja zame, 5 – zelo se strinjam/večinoma velja zame.

Vprašanja sem nadalje razvrstila v 17 različnih kategorij: delovne obremenitve/hitrost poteka dela, delovno okolje in delovna oprema, družinske razmere zaposlenega, medosebni odnosi pri delu, nadzor, obremenitve kot posledica sociodemografskih okoliščin, odnos do dela, nadzor, obremenitve kot posledica sociodemografskih okoliščin, odnos do dela, organizacijska kultura, organizacijska struktura, osebne značilnosti, psihofizično zdravstveno stanje, razmejitev zasebnega življenja in dela, razvoj poklicne kariere, urnik dela, vloga in odgovornost v organizaciji ter vsebina dela.

Pričakovano tveganje za preobremenjenost (izgorelost) se je pokazalo v kategoriji urnik dela (**PREGLEDNICA 3**), saj je ena izmed lastnosti vzgojnih ustanov, da so odprte 365 dni v letu, sedem dni v tednu in 24 ur na dan, kar pomeni, da zaposleni delajo v izmenah, njihov delovni čas traja tudi do 24 ur, opravljajo nočno delo, so v službi ob vikendih in praznikih. Prav tako ne preseneča relativno visoka povprečna obremenitev v kategoriji vloga in odgovornost v organizaciji (**PREGLEDNICA 4**), saj so uporabniki strokovnih centrov otroci in mladostniki s čustvenimi in vedenjskimi težavami/motnjami, vzgojitelji pa so zanje odgovorni in nadoમેščajo starševsko vlogo na (skoraj) vseh področjih. Na ostalih področjih so vzgojitelji nizko (delovno okolje in delovna oprema,

fizične obremenitve, družinske razmere zaposlenega, medosebni odnosi pri delu, obremenitve kot posledica sociodemografskih okoliščin, organizacijska struktura, osebne značilnosti, psihofizično zdravstveno stanje, razvoj poklicne kariere) oz. nizko do zmerno obremenjeni (nadzor, delovna obremenitev, odnos do dela, organizacijska kultura, razmejitev zasebnega življenja in dela, skrb zase, vsebina dela).

Trditve v krepkem tisku predstavljajo trditve, s katerimi so se anketiranci najbolj in najmanj strinjali (najbolj s trditvama »Delam v izmenah« in »Pri svojem delu imam veliko opravka z ljudmi (uporabniki)« in najmanj s trditvami »Med delom imam premalo odmorov«, »Čutim veliko odgovornosti zaradi svoje nena-domestljivosti za določene delovne naloge (npr. samo ena oseba opravlja določen postopek)« in »Nerad prevzemam odgovornost na delovnem mestu«).

### PREGLEDNICA 3

*Urniki dela (Potokar, 2021)*

	<b>spremenljivka</b>	<b>n</b>	<b>min</b>	<b>max</b>	<b>M</b>	<b>SD</b>
	<b>23. Med delom imam premalo odmorov.</b>	<b>71</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>2,65</b>	<b>1,415</b>
	<b>41. Delam v izmenah.</b>	<b>71</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>4,65</b>	<b>1,043</b>
	44. Med delom imam malo dovoljenih izhodov z dela.	71	1	5	3,62	1,525
	127. Moj delovni čas je daljši od 8 ur.	71	1	5	3,15	1,451
	146. Moj delovni čas je nepredvidljiv.	71	1	5	2,89	1,498
	162. Opravljam nočno delo.	71	1	5	4,17	1,373

*legenda: n = število odgovorov; min = minimalna vrednost; max = maksimalna vrednost; M = povprečna vrednost; SD = standardni odklon*

## PREGLEDNICA 4

Vloga in odgovornost v organizaciji (Potokar, 2021)

spremenljivka	n	min	max	M	SD
3. Pri svojem delu nosim veliko odgovornosti, saj je od rezultatov mojega dela odvisen uspeh delovne organizacije ali uspešnost dela mojih sodelavcev.	71	1	5	3,61	0,963
6. Če naredim napako na delovnem mestu, ima to lahko hude posledice (materialno ali drugo težko popravljivo škodo).	71	1	5	2,86	1,086
24. Pri mojem delu se od mene zahteva, da prilagajam svoje čustvene odzive zahtevam in pričakovanjem uporabnikom.	71	1	5	4,03	1,095
29. Za moj poklic oziroma moje delo je značilna velika odgovornost do ljudi (uporabnike).	71	2	5	4,52	0,790
53. V delovnem okolju med delom vidim pretresljive ali neprijetne prizore.	71	1	5	3,49	1,182
<b>70. Čutim veliko odgovornost zaradi svoje nenadomestljivosti pri določenih delovnih nalogah (npr. samo ena oseba opravlja določen postopek).</b>	<b>71</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>2,03</b>	<b>1,207</b>
<b>73. Pri svojem delu imam veliko opravka z ljudmi (uporabniki).</b>	<b>71</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>4,82</b>	<b>0,516</b>
87. Med moje delovne naloge sodijo tudi pogovori z uporabniki, ki so čustveno obremenjujoči.	71	2	5	4,38	0,900
135. Pri svojem delu se srečujem z veliko različnimi uporabniki, kar zahteva prilagoditev mojega dela.	71	1	5	4,00	1,095
<b>140. Nerad prevzamem odgovornost na delovnem mestu.</b>	<b>71</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>2,03</b>	<b>0,956</b>
168. Imam težave pri soočanju z osebno stisko uporabnikov.	71	1	5	2,04	1,020

legenda: n = število odgovorov; min = minimalna vrednost; max = maksimalna vrednost; M = povprečna vrednost; SD = standardni odklon

Za namen raziskave sem postavila štiri hipoteze, ki sem jih raziskovala s pomočjo štirih kategorij, ki najboljše opisujejo različne vidike izgorelosti: psihofizično zdravstveno stanje, skrb zase, vloga

in odgovornost v organizaciji ter razmejitev zasebnega življenja in dela.

**Hipoteza 1: Ženske, zaposlene v vzgojnih ustanovah, odražajo višjo stopnjo izgorelosti kot moški.**

S pomočjo Mann-Whitneyjevega testa sem testirala, ali obstajajo statistično značilne razlike v srednjih vrednostih/povprečnih rangih strinjanja s trditvami zgoraj omenjenih štirih sklopov.

V stopnji izgorelosti z vidika psihofizičnega zdravstvenega stanja med moškimi in ženskami nisem zaznala statistično značilnih razlik v strinjanju z obremenitvami psihofizičnega zdravstvenega stanja, z vidika skrbi zase sem zaznala statistično značilne razlike v strinjanju s čezmernim uživanjem alkohola (moški višje kot ženske), z vidika razmejitve zasebnega življenja in dela zaznam statistično značilne razlike zgolj pri zahtevnosti dobljenega otroškega varstva (moški se bolj strinjajo kot ženske), z vidika obremenjenosti vloge in odgovornosti v organizaciji (in posledične izčrpanosti) pa zaznam le statistično značilne razlike v povprečnih rangih (strinjanju) žensk s tem, da se pri svojem delu srečujejo z veliko različnimi uporabniki, kar zahteva prilagoditev njihovega dela. Ker se z večino trditev, ki opisujejo različne vidike obremenitev in posledične izčrpanosti, ženske ne strinjajo bolj kot moški, hipoteze H<sub>1</sub> ne morem potrditi.

Jerman (2005) in Bertoneclj (2012) sta prišla do podobnih ugotovitev. Jerman (2005) je potrdil hipotezo, da v doživljanju stresa ni razlik glede na spol strokovnega delavca, prav tako Bertoneclj (2012) ni ugotovil pomembne povezave med spolom in izgorelostjo pri vzgojiteljih. Zanimivo pa je, da tako v raziskavi, ki jo je naredil Jerman (2005), kot v naši raziskavi rezultati kažejo, da moški nekoliko pogosteje pijejo alkohol kot ženske.

Po besedah Selič (1999) spol pomembno vpliva na odnos med stresom, socialno podporo in obremenitvijo (počutjem), ker ženske in moški različno zaznavajo in tolmačijo socialno podporo. Pri moških prevladuje samovrednotenje, utrjeno in potrjeno prek dosežkov (fizičnih, akademskih, poklicnih) in storilnosti, medtem ko ženske sebe vrednotijo pretežno na osnovi medosebnih odnosov. Ženske so v večji meri vključene v socialne mreže

(družina, sorodniki, prijatelji, sosedje) in od njih črpajo emocionalno ter socialno podporo in tudi številne informacije (npr. o zdravju) (prav tam).

**Hipoteza 2: Vzgojitelji z daljšo delovno dobo izražajo manjšo stopnjo delovne obremenjenosti kot vzgojitelji s krajšo delovno dobo.**

S pomočjo Spearmanovega korelacijskega testa sem testirala, ali je stopnja delovne obremenjenosti vzgojiteljev povezana z njihovo delovno dobo. Statistično značilno povezavo z delovno dobo sem zaznala le pri treh od 18 vidikov delovne obremenjenosti, in sicer se vzgojitelji z daljšo delovno dobo manj strinjajo, da se pri njihovem delu zahteva, da prilagajajo svoje čustvene odzive zahtevam in pričakovanjem uporabnikov, kot vzgojitelji s krajšo delovno dobo (šibka in negativna povezava). Prav tako se vzgojitelji z daljšo delovno dobo manj kot vzgojitelji s krajšo delovno dobo strinjajo s tem, da se pri svojem delu soočajo s strogimi zahtevami glede kakovosti in obsega dela ter da imajo uporabniki glede njihovega dela nerealna pričakovanja (povezave so šibke in negativne). Na podlagi dobljenih rezultatov lahko hipotezo H<sub>2</sub> delno potrdim, saj sem ugotovila, da se anketirancem z daljšo delovno dobo zdi, da so pri nekaterih vidikih manj delovno obremenjeni kot anketiranci s krajšo delovno dobo.

Razlog za predpostavlanje, da vzgojitelji z daljšo delovno dobo izražajo manjšo stopnjo delovne obremenjenosti kot njihovi sodelavci s krajšo delovno dobo, izhaja iz tega, da so za uspešno opravljanje poklica vzgojitelja potrebne raznovrstne izkušnje. Ker starost in pridobivanje izkušenj po besedah Bertonclja (2012) potekata skoraj sočasno, je ogroženost za izgorelost večja na začetku kariere, manj izgoreli pa naj bi bili starejši zaposleni.

Kot opozarja Dougan (1993), so mnogi novozaposleni strokovnjaki »pahnjeni« v obravnavo najtežjih poklicnih problemov z argumentom, da naj poskusi, da se bo kaj naučil o nalogah, ki so nerešljive in katerim ni mogoče škoditi z neizkušnostjo. Takšni primeri so razlog za nastop pojava izgorelosti že na začetku poklicne poti (prav tam). Bertoncelj (2012) pravi, da novozaposleni v vzgojnih ustanovah doživijo fazo težkega uvajanja in vzpostavljanja



odnosov do otrok in mladostnikov kot tudi nejasnost delovnih nalog in nepripravljenost na pogoje in pravila v tako zapletenem in specifičnem okolju, kar kažejo sicer šibke in negativne povezave tudi v moji raziskavi.

Jerman (2015) pa je v svoji raziskavi prišel do nekoliko drugačnih rezultatov. Strokovni delavci z manj delovne dobe so odgovorili, da se z nadrejenimi bolje razumejo, ter menijo, da jih nadrejeni in sodelavci upoštevajo in cenijo. Prav tako se manj pripravljajo z ljudmi, ki mislijo drugače, in nekoliko bolje obvladajo stresne situacije, posledično pa imajo manj težav s spanjem in glavobolom (prav tam).

### **Hipoteza 3: Moški izražajo manjšo stopnjo delovne obremenjenosti kot ženske.**

S pomočjo Mann-Whitneyjevega testa sem pokazala, da se stopnja delovne obremenjenosti vzgojiteljev statistično ne razlikuje glede na moški oziroma ženski spol razen za vidik mnenja o nezadovoljstvu uporabnikov z njihovim delom (višje strinjanje moških kot žensk). Na podlagi dobljenih rezultatov hipoteze H3 ne morem potrditi.

Tudi Maslach in Jackson (2003, v Godec, 2016) sta ugotovili, da so si moški in ženske pri izgorevanju podobni. Razlike naj bi bile opazne pri moških, in sicer v večji depersonalizaciji, kar bi morda lahko povezali tudi z večjo stopnjo strinjanja moških s trditvijo »Uporabniki/ce so z mojim delom nezadovoljni/e«. Ženske naj bi doživljale večjo čustveno izčrpanost, raziskovalki pa si te razlike razlagata kot posledico stereotipnih določil spolnih vlog in vzgoje (prav tam).

### **Hipoteza 4: Mlajši zaposleni so bolj izpostavljeni izgorelosti kot starejši zaposleni.**

S pomočjo Spearmanovega korelacijskega testa sem ugotavljala, ali obstajajo statistično značilne povezave med strinjanjem s trditvami štirih sklopov, ki opisujejo stopnjo izgorelosti (psihofizično zdravstveno stanje, skrb zase, razmejitev zasebnega življenja in dela, vlogo, odgovornost vzgojiteljev v organizaciji) in starostjo vzgojiteljev.

Ugotovila sem, da se starejši vzgojitelji manj strinjajo, da so zaskrbljeni, kot mlajši vzgojitelji (povezava je bila zmerna in negativna), manj strinjajo, da so razdražljivi, kot mlajši vzgojitelji (povezava je bila zmerna in negativna), in manj strinjajo, da se počutijo tesnobno, kot mlajši vzgojitelji (povezava je šibka in negativna). Prav tako sem ugotovila, da se starejši vzgojitelji manj strinjajo, da slabo poznajo tehnike in načine za ustrezno spoprijemanje s stresom na delovnem mestu, kot mlajši vzgojitelji (povezava je zmerna in negativna), ter manj strinjajo s tem, da si ne vzamejo dovolj časa zase, kot mlajši vzgojitelji (povezava je šibka in negativna).

Ugotovila sem tudi, da se starejši vzgojitelji manj strinjajo, da težko razmejujejo delo in zasebno življenje, kot mlajši vzgojitelji (povezava je šibka in negativna). Z vidika obremenitve in posledično višje stopnje izčrpanosti na področju vloge in odgovornosti vzgojiteljev v njihovi organizaciji sem ugotovila, da se starejši vzgojitelji manj strinjajo, da se pri njihovem delu zahteva, da prilagajajo svoje čustvene odzive zahtevam in pričakovanjem uporabnikov (povezava je šibka in negativna), da se starejši vzgojitelji manj kot mlajši vzgojitelji strinjajo s tem, da med njihove delovne naloge sodijo tudi pogovori z uporabniki, ki so čustveno obremenjujoči (šibka in negativna povezava), da se starejši vzgojitelji manj kot mlajši vzgojitelji strinjajo s tem, da se pri svojem delu srečujejo z veliko različnimi uporabniki, kar zahteva prilagoditev njihovega dela (povezava je šibka in negativna), ter da se starejši vzgojitelji manj kot mlajši vzgojitelji strinjajo s tem, da imajo težave pri soočanju z osebno stisko uporabnikov (povezava je šibka in negativna). Rezultati (negativne povezanosti pri vseh trditvah) kažejo na večji občutek obremenjenosti in izčrpanosti mlajših vzgojiteljev na področju psihofizičnega zdravstvenega stanja, skrbi zase, pri razmejitvi zasebnega življenja in dela ter vlogi in odgovornosti v organizaciji, kot je obremenjenost/izčrpanost starejših vzgojiteljev, zato hipotezo H4 potrdim.

Tudi rezultati Maslach in Jackson (1981), ki sta raziskovali izgorelost pri strokovnjakih v poklicih pomoči, potrjujejo, da se bo izgorelost najverjetneje pojavila v prvih nekaj letih kariere. Zaposleni, ki na svojem delovnem mestu doživljajo psihosocialne stiske,

s katerimi se neuspešno soočajo, imajo potencial, da popolnoma zapustijo svoj poklic oz. zamenjajo kariero, za seboj pa pustijo zaposlene, ki so po besedah Seti (2007) bolj prilagojeni na delovno mesto. Maslach in Jackson (1981) starejše zaposlene, ki so preživeli začetni stres, poimenujeta »preživeli«. Brooke (2001, v Kovačič idr., 2018) pravi, da starostna raznolikost v delovnem okolju predstavlja dobro izhodišče za vzpostavitev sistema prenosa znanja. Prav pomoč in nasveti starejših, bolj izkušenih sodelavcev lahko predstavljajo pomemben varovalni dejavnik pred izgorelostjo mlajših zaposlenih, saj rezultati moje raziskave kažejo, da mlajši zaposleni slabo poznajo tehnike in načine za ustrezno spoprijemanje s stresom na delovnem mestu, si ne vzamejo dovolj časa zase ter težko razmejujejo delo in zasebno življenje. Kot ugotavlja Združenje delodajalcev Slovenije (Kovačič idr., 2018), pa imajo tudi mlajši zaposleni pomembno vlogo pri prenašanju znanja na starejše zaposlene, in sicer predvsem na tehnološkem področju.

## SKLEPI

Statistično pomembna razlika o izpostavljenosti med mlajšimi in starejšimi vzgojitelji ponuja možnost za razmislek, kaj bi lahko na ravni organizacije storili, da bi pri mlajših zaposlenih zmanjšali občutek preobremenjenosti. Menim, da bi mlajšim zaposlenim pri soočanju s psihosocialnimi obremenitvami lahko pomagalo kakovostno in dovolj dolgo uvajanje s strani bolj izkušenih sodelavcev ter intervizije in supervizije, kjer bi lahko izražali svoje občutke (in bili ob tem sprejeti) ter diskutirali o strokovnih in etičnih izzivih ter dilemah, ki jih je v našem poklicu veliko. Vodstvo organizacije bi pri preprečevanju izgorelosti lahko pripomoglo tudi tako, da bi mlajšim zaposlenim omogočilo študijski dopust, ko bi ga le-ti potrebovali za opravljanje svojih študijskih obveznosti oz. za pripravo na strokovni izpit.

Kot uspešen »preventivni« dejavnik se mi zdi obvezna študijska praksa (vsaj v programih socialne pedagogike) v vzgojnih ustanovah, saj tako študentje oz. potencialni kandidati za zaposlitev spoznavajo prednosti in slabosti poklica vzgojitelja. Kljub temu da so rezultati psihosocialnih obremenitev z izjemo kategorij *urnik dela ter vloga in odgovornost v organizaciji* pokazali nizko do zmerno tveganje za izgorelost, zgoraj omenjeni zdravstveni podatki kažejo,

da morajo vzgojne ustanove spremljati psihosocialno klimo v ustanovi, uvajati spremembe in dobre prakse ter zaposlenim zagotavljati redne intervizije, supervizije, izobraževanja ter poskrbeti za neformalna druženja med zaposlenimi.

Poleg že zgoraj omenjenih konkretnih predlogov za zmanjševanje psihosocialnih obremenitev pri zaposlenih lahko vzgojne ustanove k zmanjšanju psihosocialnih obremenitev na sistemski ravni pripomorejo na primarni (zmanjševanje stresa), sekundarni (obvladovanje stresa) in terciarni (strokovna pomoč zaposlenim) ravni (Zorjan idr., 2016). Za učinkovito upravljanje psihosocialnih tveganj je po besedah Zorjan idr. (prav tam) potreben celostni pristop, ki vključuje več medsebojno povezanih korakov: analizo stanja, oblikovanje strategije, izvajanje ukrepov in analizo učinkov izvajanih ukrepov, pri čemer ukrepi niso zgolj preventivni, temveč tudi selektivno naravnani, torej usmerjeni v ranljive skupine zaposlenih.

V prihodnje bi bilo s kombinacijo kvalitativne in kvantitativne raziskave zanimivo raziskati stres in izgorelost vzgojiteljev na ravni posameznih vzgojnih ustanov. Tako bi dobili vpogled, katere vzgojne ustanove se bolj in katere manj uspešno soočajo s stresom in izgorelostjo zaposlenih. Na podlagi dobrih praks ustanov z bolj uspešnim soočanjem bi lahko nato ponudili pomoč tistim ustanovam, ki se manj uspešno soočajo s stresom in izgorelostjo svojih zaposlenih.

Pomembno se mi zdi opozoriti, da je raziskava potekala v času izrednih razmer (januarja 2021), ko so bili vzgojitelji potencialno podvrženi posebni vrsti stresorjev, ki jih lahko poimenujemo kataklizmični stresorji (stresorji, ki prizadenejo celotno skupnost, narod, v našem primeru celotno človeštvo). Omenjeno dejstvo je za raziskavo imelo prednosti, hkrati pa tudi omejitve. Glede na to, da jih je kar 77,5 % ( $n = 55$ ) na vprašanje »Ali se vam zdi, da so se v času epidemije vaše psihosocialne obremenitve povečale?« odgovorilo z »da«, bi bilo zanimivo pridobiti informacije, katere so psihosocialne obremenitve, ki so se povečale, in v kolikšni meri ter ali so bile povečane psihosocialne obremenitve povezane s stanjem doma ali v službi.

Vzgojitelji s(m)o namreč poleg vseh drugih vlog postali še nadomestni učitelji in nadzorniki šolanja na daljavo. Preprečevanje igranja igrice, uporabe družabnih omrežij, gledanja posnetkov

in poslušanja glasbe med poukom je bilo namreč pogosto razlog za konflikt med vzgojiteljem in otroki ter mladostniki. Prav tako so bile prepovedi obiskov, prepovedi obiskovanja prstočasnih aktivnosti, gibanja na javnih površinah, prekinjeni stiki s prijatelji in sošolci viri frustracij pri otrocih in mladostnikih in razlogi za povečanje stisk, ki so jih otroci in mladostniki izražali na različne načine. Pomoč drugih služb (zdravnikov, psihologov, pedopsihiatrov, centrov za socialno delo) pa je bila pogosto omejena. V času epidemije je bil med vzgojitelji prisoten strah, da bi vzgojitelji, ki so sicer neprekinjeno delali ves čas epidemije, virus prinesli v skupino med otroke in mladostnike ter sodelavce oz. obratno iz skupine domov med družino.

## LITERATURA

- Bertoncelj, U. (2012). *Izgorelost vzgojiteljev in učiteljev v vzgojnih zavodih* [Diplomsko delo]. Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta.
- Dougan, K. (1993). Psihosocialne obremenitve strokovnjakov v poklicih pomoči. *Ptički brez gnezda*, 16(32), 113–122.
- Godec, M. (2016). *Stres in izgorelost pri zaposlenih v centrih za usposabljanje, delo in varstvo* [Magistrsko delo]. Univerza v Ljubljani, Pedagoška fakulteta. PeFprints. [http://pefprints.pef.uni-lj.si/4085/1/mag\\_Godec.pdf](http://pefprints.pef.uni-lj.si/4085/1/mag_Godec.pdf)
- Horvat, M. (1998). *Profesionalne obremenitve delavcev v vzgojnih zavodih pri delu s populacijo vedenjsko in čustveno motenih otrok in mladostnikov* [Magistrsko delo]. Univerza v Ljubljani, Pedagoška fakulteta.
- Jerman, J. (2005). Stres pri strokovnih delavcih v vzgojnoizobraževalnih in prevzgojnih zavodih. *Socialna pedagogika*, 9(4), 469–497.
- Klemenčič, M. (2006). Refleksija strokovnega dela kot ena temeljnih kompetenc. V M. Sande, B. Dekleva, A. Kobolt, Š. Razpotnik in D. Zorc Mavec (ur.), *Socialna pedagogika: izbrani koncepti stroke* (str. 159–167). Univerza v Ljubljani, Pedagoška fakulteta.
- Kobolt, A. (1993). Faktorji stresa v socialnih in pedagoških poklicih. V F. Kolenc (ur.), *Psihohigiena* (str. 25–40). Zavod Republike Slovenije za šolstvo in šport.
- Kobolt, A. in Žorga, S. (2000). *Supervizija: proces učenja in razvoja v poklicu*. Univerza v Ljubljani, Pedagoška fakulteta.

- Kovač, J. (2013). *Supervizija, stres in poklicna izgorelost šolskih svetovalnih delavcev*. Mednarodna založba Oddelka za slovanske jezike in književnosti, Univerza v Mariboru, Filozofska fakulteta.
- Kovačič, S., Zega, N. in Žagar Rupar, M. (2018). Močne in šibke lastnosti starejših zaposlenih. V E. Boštjančič in M. Žagar Rupar, *Ranljive skupine na trgu dela: Psihološki pogled na izzive in priložnosti* (str. 103–122). <https://e-knjige.ff.uni-lj.si/znanstvena-zalozba/catalog/book/65>
- Krajncan, M. in Šoln Vrbinc, P. (2015). Med preteklostjo in prihodnostjo zavodske vzgoje. V A. Kobolt (ur.), *Moč, izzivi, vizije vzgojnih zavodov* (str. 11–33). Univerza v Ljubljani, Pedagoška fakulteta.
- Kralj, T. (b. d.). Sekcija za institucionalno vzgojo. <http://zzsp.org/sekcije/socialni-pedagogi-v-vzgojnih-zavodih/>
- Maslach, C. in Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of occupational behaviour*, 2(2), 99–113. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/job.4030020205>
- Potokar, L. (2021). *Stres in poklicna izgorelost vzgojiteljev\_ic v vzgojnih in stanovanjskih skupinah* [Magistrsko delo]. Univerza v Ljubljani, Pedagoška fakulteta. PeFprints. [http://pefprints.pef.uni-lj.si/6744/1/Lea\\_Potokar\\_magistrsko\\_delo.pdf](http://pefprints.pef.uni-lj.si/6744/1/Lea_Potokar_magistrsko_delo.pdf)
- Pšeničny, A. (2006). Recipročni model izgorelosti (RMI): prikaz povezave med interpersonalnimi in intrapersonalnimi dejavniki. *Psihološka obzorja*, 15(3), 19–36
- Ristič, M. (2015). Refleksija vloge vzgojiteljice v vzgojno-izobraževalnem zavodu. V A. Kobolt (ur.), *Moč, izzivi, vizije vzgojnih zavodov* (str. 135–150). Univerza v Ljubljani, Pedagoška fakulteta.
- Selič, P. (1999). *Psihologija bolezní našega časa*. Znanstveno in publicistično središče.
- Seti, C. (2007). Causes and treatment of burnout in residential child care workers: A review of the Research Residential Treatment. *Children & Youth*, 24(3), 197–229. <https://booksc.org/book/31563081/182d75>
- Ščuka, V. (2017). Delovno mesto, stres in izgorelost. *HR&M*, 10(3), 6–10.
- Šprah, L. (2020). Psihosocialna tveganja in stres močno vplivajo na zdravje zaposlenih in uspešnost. *Ekonomska demokracija*, 24(4), 21–25. <https://strokovniclanki.delavska-participacija.com/priloge/2998-1.pdf>

- Vec, T. (2014). Supervizija na pedagoškem področju. *Psihološka obzorja*, 23, 77. [http://psiholoska-obzorja.si/arhiv\\_clanki/2014/dnevi\\_psihologov\\_2014.pdf](http://psiholoska-obzorja.si/arhiv_clanki/2014/dnevi_psihologov_2014.pdf)
- Zakon o obravnavi otrok in mladostnikov s čustvenimi in vedenjskimi težavami in motnjami v vzgoji in izobraževanju (ZOOMTVI). (2020). *Uradni list RS*, št. 200/20. <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO8083>
- Zorjan, S., Cukut Krilić, S. in Šprah, L. (2016). *Priročnik za obvladovanje psihosocialnih tveganj in absentizma s pomočjo orodja e-OPSA. (Prilagojena različica za dejavnosti zdravstvenega in socialnega sektorja)*. [https://www.researchgate.net/publication/338114634\\_Prirocnik\\_za\\_obvladovanje\\_psihosocialnih\\_tveganj\\_in\\_absentizma\\_s\\_pomocjo\\_orodja\\_e-OPSA](https://www.researchgate.net/publication/338114634_Prirocnik_za_obvladovanje_psihosocialnih_tveganj_in_absentizma_s_pomocjo_orodja_e-OPSA)

STROKOVNI ČLANEK, PREJET APRILA 2023