

Latentna struktura prostora izgorevanja in njegovih determinant v slovenskih vzgojnih zavodih, mladinskih in prevzgojnem domu

The latent structure of the burn out syndrome and its determinants in Slovene residential care institutions

Marica Horvat

Povzetek

Marica Horvat, *Izgorevanje je sindrom čustvene izčrpanosti, depersonalizacije in zmanjšanih zmogljivosti, značilen za osebe, ki delajo z ljudmi. Opazen je tudi pri delavcih v naših ustanovah za vedenjsko in čustveno motene otroke/mladostnike. S Straßmeierjevim orodjem, prilagojenim slovensko govorečemu področju, smo raziskali, kakšna je pri njih struktura izgorevanja. S komponentno faktorsko analizo smo ekstrahirali latentne dimenzije strukture prostora izgoreva-*

nja in determinant, ki pogojujejo nastanek tega sindroma. Z diskriminativno analizo smo ugotovili razlike v oceni doživljanja profesionalnih obremenitev, vzdušja na delovnem mestu, zadovoljstva z lastnim življenjem, odzivov na profesionalne obremenitve, podpore okolice, odnosa do vedenjsko in čustveno motenega otroka/mladostnika in v oceni predlogov ter želja za dvig kakovosti življenja med vzgojitelji, učitelji in svetovalnimi delavci.

Ključne besede: sindrom izgorevanja, vedenjsko in čustveno motene osebe, vzgojni zavodi, vzgojitelji, učitelji, svetovalni delavci

Abstract

The burn out syndrome is a syndrome of emotional exhaustion, of depersonalisation and reduced capacities, characteristic of individuals working with people. It can also be observed in the staff of our institutions for behaviourally and emotionally disturbed children/youth. With the application of the Strassmeier tools, adapted for the Slovene speaking area, we tried to establish the structure of the burn out syndrome of this staff. We used the component factor analysis to extract the latent dimensions of the burn out syndrome structure and of the determinants responsible for the origin of the mentioned syndrome. The discriminative analysis helped us to find out the differences in the assessment of experienced professional loads, climate at the work place, satisfaction with one's own life, responses to professional loads, support of the environment, attitude to the behaviourally and emotionally disturbed child/youth and in the evaluation of suggestions and wishes for improving the quality of life of youth care workers, teachers and counsellors.

Key words: burn out sindrom, behaviourally and emotionally disturbed children/youth, institutions, care staff

1. Uvod

Edukacija in reedukacija otrok in mladostnikov s čustvenimi in vedenjskimi motnjami potekata pri nas praviloma v posebnih ustano-

vah: v vzgojnih zavodih, mladinskih domovih, stanovanjskih skupinah ter v prevzgojnem domu. V slovenskih institucijah za vedenjsko in čustveno motene otroke in mladostnike je opaziti menjavanje osebja in njegovo neustreznost, saj mladi strokovnjaki niso zainteresirani za to delovno mesto. Vse večja je resignacija zaposlenih o smislu tega dela, kar je verjetno posledica profesionalnih obremenitev. Psihofizične obremenitve in obremenjenosti je pri delavcih zavodov za vedenjsko in čustveno motene v Sloveniji meril E. Matvoz (1996). Rezultati njegovih raziskav kažejo na precej neugodne posledice dela, ki ga delavci opravljajo. Ugotovil je, da so zaradi profesionalnih obremenitev (izgorevanja) prizadete *osebnostne lastnosti* (negativni odkloni so izmerjeni pri spontani agresivnosti, razdražljivosti, zavrtosti, depresivnosti in emocionalni labilnosti) zaposlenih. Osebnostne lastnosti so najbolj prizadete pri delavcih, ki z gojenci delajo predvsem individualno. To so psihologi, socialni delavci, medicinska sestra. Delavce, ki gojence obravnavajo skupinsko (v največji meri so to vzgojitelji), pa bolj doživljajo spremembe *emocionalnih potez* v smeri negativnega, nezaželenega odklona: reprodukcija, inkorporacija, deprivacija, agresivnost in bias (Matvoz, 1996).

Z raziskavo, o kateri govorimo v nadaljevanju (obširna raziskava v slovenskih institucijah za vedenjsko/čustveno motene osebe), hočemo ugotoviti, *kakšna je struktura prostora izgorevanja pri delavcih in katere so determinante, ki pogojujejo nastanek tega pojava*. Zanimala nas je predvsem latentna (v ozadju skrita) struktura.

2. Nekaj teoretičnih izhodišč sindroma izgorevanja

2.1. »Burnout« - sindrom izgorelosti

Beseda »burnout« (angl.) pomeni izgoreti ali iztrošiti se in je razmeroma nov pojem. Opredeliti ga je mogoče kot »poklicno izgorelost« (Freudenberger, 1977), »izčrpanost« ali »izpraznjenost« (Kos-Mikuž, 1990). Strokovni delavec se znajde v posebnem psihičnem stanju, ko izgubi pristno zanimanje za ljudi, s katerimi dela. Stalno ima občutek izčrpanosti, znižana pa je tudi njegova delovna učinkovitost in moralna. Večina avtorjev meni, da je izgorevanje značilno za poklice »pomogi« (vzgojo in izobraževanje, šolstvo, zdravstvo, socialne službe). To so poklici, v katerih posamezniki delajo z ljudmi, v svoj poklic pa vlagajo mnogo osebnega dela. Njihova pričakovanja so visoka. Pogosto

se močno čustveno predajajo delu. V veliki meri je tudi njihova samopodoba in samovrednotenje pogojeno s poklicem. Probleme klientov doživljajo kot lastne in se z njimi obremenjujejo tudi doma. Prosti čas se prav tako navezuje na delovni proces.

V Ameriki se je s tem pojavom največ ukvarjala Christine Maslach. Razvila je Maslach Burnout Inventory (MBI) za ugotavljanje jakosti izgorelosti. To orodje je uporabljeno tudi na nemško govorečem področju. Raziskovali so izgorelost pri 449 bolniških sestrah in strežnikih (Büssing, Perrar, 1992) in prepoznali pri tem tri dejavnike:

- emocionalno izčrpanost
- depersonalizacijo odnosov do klientov in
- občutek lastne nesposobnosti

Emocionalna izčrpanost se nanaša na občutek popolne čustvene izčrpanosti. C. Maslach (1988) navaja izjavo nekega strokovnjaka: »Ne, da ne bi želel pomagati, vendar ne morem več.«

Depersonalizacija odnosov do klientov pomeni, da postajajo ti odnosi brezosebni in ravnodušni. Odnos je negativen in lahko prerase v nehumano vedenje do tistih, ki rabijo pomoč. Avtorja Holgate in Clegg (1991) sta pri delavcih v zaporih ugotovila, da izgorelost povzroča spremembo medsebojnih stikov. Pri mlajših delavcih se stiki okrepijo zaradi želje, da bi nadomestili svoje občutke nemoči in nesposobnosti, pri starejših pa se stiki zmanjšajo. Okrepljeni stiki so brez prave usmeritve, kar lahko povzroči še večjo izčrpanost. Avtorja zaključujeta, da se stiki v tem poklicu razlikujejo od stikov v drugih poklicih. Interakcije med prestopniki in delavci imajo oznake: »tipične, ljubeznive, površne in kratke«. Ni formalnih zahtev glede širine in tipa interakcij, vse je odvisno od pripravljenosti delavcev, koliko se zavzamejo v medosebnem stiku.

Občutek lastne nesposobnosti nastopi, ko oseba izgubi občutek kompetence za uspešno delo z ljudmi. Ti občutki postajajo skrajni - oseba izgubi samospoštovanje, občutek, da je ustrezna, nastopi depresija.

2.2. Vzroki izgorevanja

Izgorevanje je posledica več dejavnikov, od katerih so eni vplivnejši od drugih; navedli bomo tiste, ki so se v raziskavi pokazali kot ključni, odločujoči za nastanek izgorevanja pri delavcih v vzgojnih, mladinskih in prevzgojnih domu.

Raziskava (Horvat, 1998) je pokazala, da izgorevanje pri delavcih v slovenskih institucijah za vedenjsko/čustveno motene osebe povzročajo **organizacijski dejavniki**. Najpogostejši vzroki izgorelosti v vzgojnih, mladinskih in prevzgojnih domovih so :

Kakšno je dobro **vzdušje**? Nekaterim že sama misel na delovno mesto povzroči hud stres, drugi so zadovoljni s svojim celo iz istih razlogov, zaradi katerih nekateri izražajo svoje nezadovoljstvo. Pomembno je vzdušje, ki je proizvod interakcije individualnih osebnosti in delovnih zahtev. Tam, kjer je emocionalno vzdušje dobro, je skrb za potrebe ljudi pristna, vlada dobra ustvarjalna klima. Če ljudi spoštujejo in cenijo, se lahko uspešno združijo individualne vrednote in cilji organizacije. Ti pa naj bi ustvarili sistem, kjer ljudje pristno vrednotijo sebe in kjer vlada primerna komunikacija, ki omogoča zadovoljevanje legitimnih individualnih potreb.

Človek je vse bolj potreben vzpodbudnih **medsebojnih odnosov** in odkrite, poštene komunikacije. Le v vzpodbudnem okolju bo lahko človek razvil ali utrdil svoj občutek lastne vrednosti. » *Homo homini lupus*« (Človek človeku volk) je znan rek starih Rimljanov, ki so ga pozneje potrdili številni filozofi in zagotovo drži še danes.

Konfliktnost poklicne vloge se kaže v nastanku dveh ali več nedzdružljivih pričakovanj znotraj delov poklicne vloge. Konfliktnost med posameznimi segmenti poklicne vloge lahko ponazori razkorak med potrebo po empatiji za razumevanje klienta in potrebo po doslednem struktuiranju življenjskega ritma. V vzgojnih zavodih je opaziti razkorak med individualnimi potrebami gojencev in zavoda kot celote. Vzgojitelj bi moral svetovati, a je v tej vlogi onemogočem, ko je prisiljen nadzirati, sankcionirati in občasno direktivno voditi.

Dvoumnost ali dvosmislenost vloge je izrazita takrat, ko je informacija o pravicah, dolžnostih in odgovornostih na delovnem mestu nejasna ter pomanjkljiva. Odgovornost za druge je že sama po sebi stresna, cilj pa je nepredvidljiv in odvisen od klienta.

Avtorja Holgate in Cleagg, (1991) trdita, da delo s prestopniki (raziskava v avstralskih zaporih) vključuje takšne dvoumne in konfliktne vloge, ki jih drugi poklici nimajo. Namreč, uslužbenec ima klienta, ki ni v tej vlogi po lastni izbiri. Hkrati mora nastopati v vlogi paznika in rehabilitatorja. Z neprestanim naporom, da bi poiskali alternativo zapiranju kriminalcev, se namenja vedno več pozornosti rehabilitativni

vlogi uslužbencev. Njihova vloga je postala zahtevnejša zaradi zahteve po oblikovanju programov, ki so prilagojeni individualnim potrebam prestopnikov.

Možnost odločanja daje delavcu občutek, da je gospodar položaja, saj se njegovo znanje in izkušnje upoštevajo. Minimalna udeležba pri odločanju pa mu daje občutek, da z njim upravljajo drugi. Možnost odločanja potrebujejo predvsem starejši delavci, mlajši strokovnjaki, ki šele začenjajo kariero, pa rabijo predvsem dobro supervizijo.

Kvalitativna in kvantitativna obremenjenost sta dejavnika, ki se v raziskavi pokažeta kot najpomembnejša, saj se pojavljata na vseh mestih. Občutek *kvantitativne preobremenjenosti* nastaja zaradi strukture dela, ki zahteva stalno koncentracijo in visoko stopnjo odločanja. *Kvalitativna obremenjenost* pa nastopa zaradi velikega števila gojencev in nestandardnih ur dela, dela ob praznikih, dela v izmenah in deljenega delovnega časa (Kobolt, 1993, Ščuka 1995). Občutek, da ima nekdo preveč dela, je močan stresor, kot se je pokazalo tudi v tej raziskavi pri delavcih slovenskih institucij za vedenjsko ter čustveno motene osebe.

Socialna podpora vodij, sodelavcev, družine, prijateljev lahko močno ublaži ranljivost na stres. V raziskavi pa se je pokazala tudi potreba po *strokovnem vodenju*.

Prosti čas je pomemben dejavnik pri ohranjanju duševnega zdravja. Ugotavlja se, da se prosti čas v vzgojnih, mladinskih in prevzgojnem domu »redefinira okrog delovnega procesa«.

Pomanjkanje avtoritete, nadzor, nizki osebni dohodki in družbeno vrednotenje, razkorak med teorijo in prakso so dejavniki, ki samo stopnjujejo izgorelost v teh institucijah.

Čeprav so organizacijski dejavniki odločujoči pri nastanku sindroma izgorevanja v vzgojnih, mladinskih in prevzgojnem zavodu, omenjamo tudi **notranje vzroke**, ki jih v raziskavi, žal, nismo postavili v korelacijo z izgorevanjem (zaradi občutljivosti teme).

Najmanj so izgorevanju izpostavljeni mirni in brezskrbni tipi osebnosti, imenovani tudi osebnosti tipa B. Ambiciozni in zaskrbljeni tipi osebnosti, imenovani osebnosti tipa A, pa so najbolj izpostavljeni izgorevanju.

Kar je za nekoga velik stres, je lahko za drugega človeka izziv, zato govorimo o *individualnih razlikah v odzivanju na stres*. Holgate in

Cleagg (1991) sta s svojo raziskavo pri uslužbencih v avstralskih kazensko - popravnih domovih ugotovila, da ranljive, pretirano čustvene osebe, hitro zapustijo delo v tovrstnih ustanovah. Skupina uslužbencev, ki ostaja, pa tvori čvrsto jedro institucije. Hipotetično ugotavljata, da to skupino tvorijo » čvrste osebnosti ».

Tudi za delo z vedenjsko in čustveno motenimi otroki/mladostniki ni vsakdo. Čustveno ranljivi in preobčutljivi sanjači, idealisti, naivni entuziasti, ki se do skrajnosti podreajo gojencem, hitro izgorijo. Vsekakor pa se v ta poklic ne podajamo iz romantične predstave o nesebični ljubezni do neboljjenega gojenca.

Gotovo imajo veliko vlogo pri izgorevanju *spremembe*, s katerimi so se vzgojitelji soočali zadnja leta. Kaj se je za delo vzgojitelja spremenilo, pri nas še nismo raziskovali. Sto enajst vzgojiteljev vzgojnih in prevzgojnih domov na Hrvaškem (Žižak, 1996) je ocenjevalo, kaj se je za njihovo delo pomembno spremenilo:

- socialno-ekonomski status vzgojitelja (85% anketiranih),
- strokovnjaki zapuščajo stroko (83 % anketiranih),
- materialno-finančna situacija v ustanovi (83 % anketiranih),
- način odločanja o strokovnih vprašanjih (67 % anketiranih),
- način medsebojne pomoči in podpore (65 % anketiranih),
- osebnostne spremembe delavcev (62 % anketiranih).

Prav tako so ocenjevali (Žižak, 1996) lastno odzivanje na spremembe v družbi. Postali so nezadovoljni predvsem zaradi ugotovitve, da niso več v ospredju vrednote, kot so npr. *delo, znanje, ljubezen, poštenost*. Slovenska raziskava (Horvat, 1998) je pokazala, da so tudi slovenski vzgojitelji nezadovoljni in se odzivajo vse bolj impulzivno in nestrpno.

Še na eno dejstvo bi radi opozorili. Vloga sodobne družine je močno omejena in v sedanjem načinu življenja običajno nima možnosti in pogojev za delo z vedenjsko in čustveno motenimi otroki/mladostniki. Dejstvo pa je, da ne more v nobenem primeru neka ustanova povsem nadomestiti družine. Pričakovanja klientov, staršev in plačnikov uslug so običajno večja od realnih možnosti. Zato pada ugled stroke in narašča nezaupanje do delavcev v teh ustanovah. Tudi razumevanje družbe do disocialnih mladostnikov je nizko. Zaradi teh in podobnih problemov so v največji stiski zaposleni, saj doživljajo kritiko svo-

jega dela kot stres, ki vztrajno ruši njihov delovni zanos do točke, ko popusti meja vzdržljivosti in nastopi izgorevanje.

3. Empirični del

3.1. Problem raziskave

Z uvidom v rezultate raziskovanj na tem področju in iz izkušenj lastne prakse spoznavamo, da delo z vedenjsko in čustveno motenimi osebami prinaša številne probleme, ki izhajajo iz objektivnih pogojev dela, specifičnosti populacije, s katero se dela, in odnosa celotne družbe do tega dela.

3.2. Cilji raziskave

V svetu je mnogo raziskav o "izgorevanju" osebja, vendar ta pojav še ni bil raziskan v ustanovah za vedenjsko in čustveno motene otroke/mladostnike v Sloveniji. Zato je cilj tega raziskovanja, da z instrumenti, prilagojenimi tej raziskavi, ugotovi:

- faktorsko strukturo izgorevanja in nekaterih determinant, ki so pomembne za ta pojav, pri delavcih, ki se ukvarjajo z vedenjsko in čustveno motenimi otroki in mladostniki,
- odnose v določenih poklicih (vzgojitelji, učitelji, svetovalni delavci) in izgorevanje ter njegove determinante,
- kako kronološka starost otrok in mladostnikov z vedenjskimi in čustvenimi motnjami vpliva na izgorevanje pri delavcih v vzgojnih zavodih, mladinskih domovih in v prevzgojnem domu.

3.3. Pomen raziskave

Menimo, da bi rezultati raziskave lahko imeli praktično vrednost za ublažitev in preprečevanje izgorevanja pri delavcih v slovenskih institucijah za vedenjsko in čustveno motene osebe. Ključni vidik preveritve je zgodnje odkrivanje in prepoznavanje simptomov.

3.4. Raziskovalne metode

Uporabili bomo deskriptivno, eksperimentalno, empirično metodo pedagoškega raziskovanja.

3.5. Vzorec

V raziskavi je maja 1997. leta sodelovalo 133 strokovnih delavcev (vseh zaposlenih je bilo, po štetju, ki ga je opravil Matvoz leta 1996,

168), zaposlenih v institucijah za usposabljanje vedenjsko in čustveno motenih otrok in mladostnikov v Sloveniji. Celotni vzorec je razdeljen na tri skupine, kjer so anketiranci grupirani glede na področje dela :

- vzgojitelji
- učitelji
- svetovalni delavci.

Delavci so ločeno obravnavani glede na starost svojih varovancev, otrok/mladostnikov z vedenjskimi in čustvenimi motnjami: šolska populacija in pošolska populacija vedenjsko in čustveno motenih otrok/mladostnikov.

3.6. Merski instrument in spremenljivke

Uporabljenih je bilo sedem merskih instrumentov za raziskovanje izgorevanja, ki jih je, razen splošnega vprašalnika, pripravil Walter Straßmeier. Leta 1988 je z njim opravil obsežno raziskavo v Nemčiji o poklicanih obremenitvah v ustanovah za rehabilitacijo mentalno retardiranih oseb. Instrumente je preizkusila tudi dr. Škrinjarjeva na enaki populaciji v Zagrebu in dovolila njihovo uporabo za to raziskovanje.

Vsi instrumenti, razen S1, S4 in S5, kjer je pet stopenj, imajo štiri-stopenjsko numerično ocenjevalno lestvico.

Pri raziskovanju so bila uporabljena naslednja orodja:

- *Splošni vprašalnik*
- *Lestvica za oceno profesionalnih obremenitev* - S1
- *Lestvica za oceno splošnega razpoloženja na delovnem mestu* - S2
- *Lestvica za ocenitev zadovoljstva z lastnim življenjem* - S3
- *Lestvica za oceno odzivov na profesionalne obremenitve* - S4
- *Lestvica za oceno podpore okolice* - S5
- *Lestvica za oceno odnosa do vedenjsko in čustveno motenega otroka/mladostnika* - S6
- *Lestvica ocenitve predlogov in želja za izboljšanje kakovosti dela in življenja delavcev, ki se ukvarjajo z vedenjsko in čustveno motenimi populacijo otroki in mladostniki* - S7

Osrednji vprašalnik S1 raziskuje strukturo izgorevanja, vse ostale lestvice pa merijo determinante, ki vplivajo na sindrom izgorevanja - od S2 do S7. V razlagi se bom v tem prispevku osredotočila zgolj na

strukturo prostora izgorevanja. Na kratko pa se bom obojega (strukture prostora izgorevanja in njegovih determinant) dotaknila pri *razlikah* med različnimi profesionalnimi skupinami (vzgojitelji, učitelji, svetovalni delavci) ter pri *vplivu starosti otrok* na pojav izgorelosti.

3.7. Metoda obdelave podatkov

Dimenzionalnost in strukturo profesionalnih obremenitev smo ugotavljali s faktorsko analizo opazovanih manifestnih spremenljivk. Da bi zmanjšali relativno veliko število spremenljivk, smo glavne komponente reducirali po PB kriteriju in jih transformirali v »orthoblique« pozicijo. Statistično pomembne razlike v doživljanju izgorevanja med vzgojitelji in učitelji smo ugotavljali z diskriminativno analizo variance.

Sociodemografske značilnosti anketiranih so prikazane grafično in obdelane z deskriptivno analizo.

4. Rezultati in interpretacija rezultatov

4.1. Sociodemografske značilnosti delavcev v vzgojnih, mladinskih in prevzgojnem domu

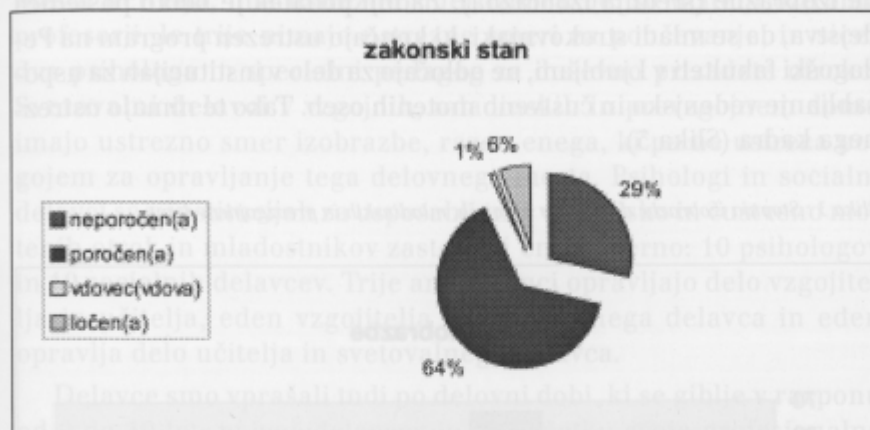
V tem raziskovanju demografske značilnosti niso postavljene v odnos z izgorevanjem in niso predmet tega raziskovanja. Za uvid v celotno sliko dobljenih rezultatov pa se nam zdijo potrebne in koristne.

Velikost vzorca (število izpolnjenih anket) je 133. Starost anketirancev je od 25 do 58 let (trije anketiranci nam niso zaupali svoje starosti). Poprečna starost je 38 let. Največ delavcev vzgojnih, mladinskih in prevzgojnega doma je starih 30, 38 in 40 let. Le trije so stari manj kot 25 let, prav tako so redki, ki so stari nad 50 let in še delajo z vedenjsko in čustveno motenimi otroki/mladostniki. Poznavalcem razmer v vzgojnih, mladinskih in prevzgojnem domu je znano, da odhajajo delavci v pokoj zaradi zdravstvenih težav, ali pa zamenjajo delovno mesto, kakor hitro imajo za to priložnost.

79 posameznikov oz. 60 % oseb je ženskega spola, 52 posameznikov oz. 40 % oseb pa moškega spola. Razmerje med ženskim in moškim spolom zaposlenih je vzpodbudno, saj je še ne dolgo v vzgoji in izobraževanju bilo le 10 % moških (Škoflek, 1993). Še vedno pa je vzgoja vedenjsko ter osebnostno motenih otrok in mladostnikov ženski poklic. Od celotnega vzorca anketiranih v tem raziskovanju je 64

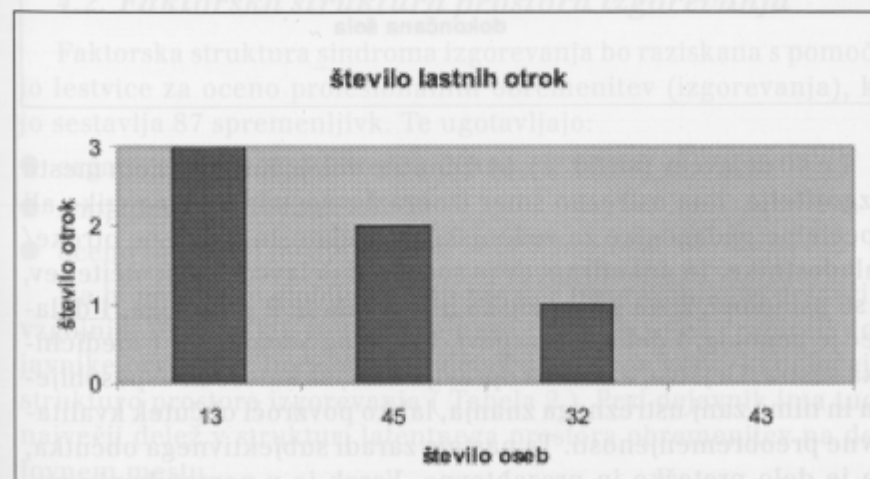
% poročenih. Veliko število delavcev v institucijah za vedenjsko in čustveno motene v Sloveniji je neporočenih (29 %). 6 % anketiranih oseb je ločenih in 1 % oseb je izgubilo partnerja s smrtjo (Slika 1).

Slika 1 : Zakonski stan anketiranih oseb.



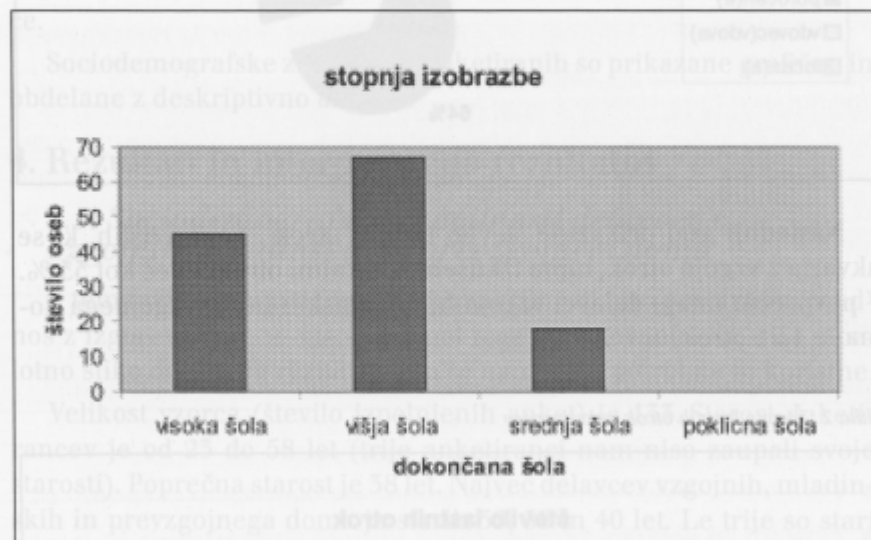
Naslednji graf prikazuje število lastnih otrok . Veliko tistih, ki se ukvarja z vzgojo otrok, nima izkušenj z lastnimi otroki - več kot 33 %. V povprečju imajo delavci vzgojnih, mladinskih in prevzgojnega doma le 1,21 otrok.

Slika 2 : Število lastnih otrok anketirancev



Iz odgovorov anketirancev smo razbrali, da je stanje glede *izobrazbe* tako: največ oseb ima višjo izobrazbo (69 oseb), predvsem mlajši anketiranci imajo visoko izobrazbo (45 oseb) in kar visok odstotek tistih, ki delajo z vedenjsko in čustveno motenimi osebami, nima ustrežne izobrazbe (srednja izobrazba). Zadnji podatek je lahko posledica dejstva, da se mladi strokovnjaki, ki končajo ustrezen program na Pedagoški fakulteti v Ljubljani, ne odločajo za delo v institucijah za usposabljanje vedenjsko in čustveno motenih oseb. Tako te nimajo ustreznega kadra (Slika 3).

Slika 3 : Stopnja izobrazbe delavcev v vzgojnih, mladinskih in prevzgojnem domu



Le 40 delavcev (ali 50 %), ki trenutno delajo na delovnem mestu *vzgojitelja*, ima ustrezno smer izobrazbe socialne pedagogike ali specialne pedagogike za vedenjsko in osebnostno motene otroke/mladostnike. 18 anketirancev je socialnih delavcev, 10 je učiteljev, 4 so psihologi, 2 sta gimnazijska maturanta in 2 pedagoga, 1 delavec je penolog, 1 delovni terapevt, 1 etnolog-sociolog in 1 medicinska sestra. Dejstvo, da oseba opravlja delo, za katero ni usposobljena in nima zanj ustreznega znanja, lahko povzroči občutek kvalitativne preobremenjenosti. Ta nastaja zaradi subjektivnega občutka, da je delo pretežno in prezahtevno. Vzrok je v pomanjkanju po-

trebnih veščin za opravljanje tega dela in je vsekakor pomemben za nastanek sindroma izgorelosti. V tem vzorcu jih ima kar polovica neustrezno smer izobrazbe: socialni delavci, psihologi, učitelji, pedagogi, gimnazijski maturanti. Večina tistih, ki so na delovnem mestu **učitelja**, ima ustrezno smer izobrazbe: so učitelji oziroma profesorji, le trije nimajo ustrezne smeri za poučevanje, in sicer dva psihologa in specialni pedagog za duševno prizadete otroke. **Svetovalni delavci** v vzgojnih, mladinskih in prevzgojnem domu imajo ustrezno smer izobrazbe, razen enega, ki pa ne ustreza pogojem za opravljanje tega delovnega mesta. Psihologi in socialni delavci so v institucijah za usposabljanje vedenjsko in čustveno motenih otrok in mladostnikov zastopani enakomerno: 10 psihologov in 10 socialnih delavcev. Trije anketiranci opravljajo delo vzgojitelja in učitelja, eden vzgojitelja in svetovalnega delavca in eden opravlja delo učitelja in svetovalnega delavca.

Delavce smo vprašali tudi po delovni dobi, ki se giblje v razponu od 0 do 39 let; največ delavcev je na začetku svoje profesionalne kariere in število tistih, ki imajo več kot 30 let delovne dobe, je majhno. Ti podatki se ujemajo z rezultati hrvaške raziskave (Žižak, 1996), da se po 20 letih delovne dobe močno zmanjša zastopanost socialnih pedagogov v institucijah za vedenjsko in čustveno motene osebe. Povprečna delovna doba je 15 let. Največ delavcev v vzgojnih, mladinskih in prevzgojnem domu opravlja delo vzgojitelja.

4.2. Faktorska struktura prostora izgorevanja

Faktorska struktura sindroma izgorevanja bo raziskana s pomočjo lestvice za oceno profesionalnih obremenitev (izgorevanja), ki jo sestavlja 87 spremenljivk. Te ugotavljajo:

- organizacijske okoliščine na delovnem mestu
- simptome izgorevanja
- oceno in smisel lastnega dela.

Da bi prodrli še globlje v skriti prostor izgorevanja pri delavcih vzgojnih, mladinskih in prevzgojnega doma, smo ekstrahirali dejavnike prve vrste in dobili štiri dejavnike druge vrste, ki določajo strukturo prostora izgorevanja (Tabela 2). Prvi dejavnik ima tudi največji delež v strukturi latentnega prostora obremenitev na delovnem mestu.

Tabela 1 : Lambda, odstotek skupne variance (%SV) in kumulativni odstotek skupne variance matrike interkorelacij spremenljivk (KPSVMIS)

Dejavniki prve vrste KPSVMIS	Lambda	% skupne variance	% (kum.)
Preobremenjenost	7.29	17.8	17.8
Konfliktnost prof. vloge	3.24	7.9	25.7
Samopodoba	2.31	5.6	31.3
Pomanjkanje informacij, znanja	2.06	5.0	36.4
Sodelovanje z različnimi ustanovami	1.94	4.7	41.1
Organizacijske okoliščine na del. mestu	1.58	3.9	45.0
Nerešeni konflikti na delovnem mestu	1.52	3.7	48.7
Nepoznavanje družinske situacije gojencev	1.40	3.4	52.1
Depersonalizacija odnosov z drugimi ljudmi	1.32	3.2	55.3
Odgovornost	1.29	3.2	58.5
Participacija soodločanja v ustanovi	1.15	2.8	61.3
Komunikacijski -suportivni sistem	1.06	2.6	63.9
Smiselnost dela	1.01	2.5	66.3

Tabela 2 : Lambda, odstotek skupne variance (% SV) in kumulativni odstotek skupne variance matrike interkorelacij spremenljivk (KPSVMIS)

Faktorji prve vrste	lambda varianca)	% (skupna	KPSVMIS
1F - preobremenjenost	6.07	.29	.29
2F - konfliktnost poklicne vloge	1.75	.12	.38
3F - komunikacijski sistem	1.43	.09	.47
4F - organizacijske okoliščine	1.26	.06	.56

Prvi dejavnik druge vrste – **preobremenjenost** - pojasnjuje največ latentnega prostora strukture izgorevanja (lambda = 6.07). Anke-

tirani ugotavljajo: Na delu sem preobremenjena. Mislim, da je naše delo pretežno. Posebej naporen je vsakodnevni kontakt z ljudmi. Psihične obremenitve me popolnoma izčrpajo. Izgubljam veliko energije za delo z gojenci. Pri delu sem v nenehni časovni stiski. Sem pod neprestanim pritiskom, da moram doseči vidne rezultate.

Trije latentni dejavniki (organizacijske okoliščine, komunikacijski sistem in konfliktnost profesionalne vloge) so vezani oziroma so posledica organizacije na delovnem mestu in so lahko vzrok za sindrom izgorelosti ter njegove posledice v vzgojnih, mladinskih in prevzgojnem domu.

Konfliktnost profesionalne vloge je organizacijski dejavnik in določa strukturo prostora izgorevanja. Konfliktnost med posameznimi segmenti profesionalne vloge je pri delu z vedenjsko in čustvenimi motenimi otroki/mladostniki zelo pogosta, saj obstaja po eni strani potreba po empatiji za razumevanje teh otrok in njihovega položaja, po drugi strani pa se zahteva dosledno strukturiranje gojenčevega časa in dela. Anketirani ugotavljajo, da k konfliktnosti poklicne vloge prispevajo tudi nedoslednosti, nedefiniranosti v opredeljevanju poklicne vloge, njenih ciljev in pričakovanj.

Tretji dejavnik je **komunikacijski sistem** na delovnem mestu. Opredeljujejo ga ocene delavcev: V ustanovi so medsebojni konflikti neposredno vidni. S svojimi problemi sem prepuščen/a sam/a sebi. Zaradi napetih odnosov sta onemogočena kreativnost in inovativnost. Zaradi narave svojega dela sem se odtujil/a drugim ljudem. Pogrešam pogovore s socialno-pedagoško vsebino.

Četrty dejavnik je **nezadovoljstvo z organizacijskimi okoliščinami**. Ta dejavnik je opredeljen s spremenljivkami: Sodelovanje med mojo institucijo in drugimi ustanovami je pomanjkljivo. Opravljam mnogo nepotrebne delo. Pri nas veliko razpravljamo o posameznih gojencih. Pogrešam strokovno vodenje. Veliko časa posvečamo malenkostim, pomembne odločitve se pogosto sprejemajo mimogrede. Ustvarjalnost in kreativnost je omogočena z birokratskimi predpisi. O strokovnih vprašanjih odločajo posamezniki. Ne sodelujem pri strokovnih odločitvah. Pri nas obstaja močna hierarhija zaposlenih.

4.3. Razlike v doživljanju poklicnih obremenitev med vzgojitelji, učitelji in svetovalnimi delavci

Iz rezultatov diskriminativne analize lahko zaključimo, da se tri

skupine delavcev v vzgojnih, mladinskih in prevzgojnem domu med seboj statistično pomembno razlikujejo. Vzgojitelji, učitelji in svetovalni delavci se razlikujejo v strukturi izgorevanja na manifestnem in latentnem prostoru v doživljanju organizacijskih okoliščin na delovnem mestu, v oceni smisla tega dela in v izražanju simptomov izgorelosti. Najbolj izčrpani so *vzgojitelji*, ki se tudi bolj odtujujejo drugim ljudem in postajajo v medsebojnih odnosih bolj nestrpni kot delavci iz drugih dveh skupin. Lahko sklepamo, da so pri vzgojiteljih simptomi najmočnejše izraženi. *Učitelje* najbolj razlikuje od drugih dveh skupin ocena smisla tega dela, ki je manjša. Zaradi tega je občutek neuspešnosti močnejši. *Svetovalne delavce* bolj od drugih dveh skupin motijo organizacijske okoliščine na delovnem mestu (medsebojni odnosi, hierarhija zaposlenih, nestrokovno vodenje, birokracija).

Diskriminacijska analiza determinant, ki pogojujejo nastanek sindroma izgorelosti, je prikazala statistično pomembne razlike med vzgojitelji, učitelji in svetovalnimi delavci v slovenskih vzgojnih, mladinskih in prevzgojnem domu.

Vzgojitelji ocenjujejo vzdušje v instituciji za bolj napeto kot učitelji in svetovalni delavci, kar povzroča pri njih tudi večjo nervoznost. Zadovoljnejši so s partnerjem in zakonom ter s stanovanjskimi razmerami. Zaradi inverznega delovnega časa imajo v odnosu do učiteljev in svetovalnih delavcev slabše družabno življenje, manj prijateljev in novih znancev. Njihove reakcije v odnosu z ljudmi so bolj impulzivne in nenadzorovane, občutijo večje pomanjkanje podpore okolice, bolj nezadovoljni so z videnjem prihodnosti in osebnim dohodkom. Največ so bili v bolniškem staležu.

Učitelj je v primerjavi z vzgojitelji in svetovalnimi delavci manj zadovoljen s svojim poklicnim življenjem in z življenjem nasploh in dobi manj potrditve v samem delu z vedenjsko in čustveno motenimi otroki/mladostniki. Rezultati njegovega dela so manj vidni, zato ima izrazitejši občutek, da je pri svojem delu neuspešen, kar povzroča večji občutek nemoči in nižjo samopodobo. Na profesionalne obremenitve se odziva v večji meri kot drugi dve skupini z izčrpanostjo, ki je povezana tudi z njegovim močnejše izraženim občutkom slabe organizacije na delovnem mestu. Ima večji odpor do dela z vedenjsko in čustveno motenimi otroki/mladostniki kot vzgojitelji in svetovalni delavci.

Svetovalni delavci se v primerjavi z drugima dvema skupinama počutijo na delovnem mestu bolj negotove, prepuščene sami sebi in slabše

povezane z drugimi zaposlenimi. Vzdušje na delovnem mestu doživljajo kot bolj negotovo in nestabilno, kar pri njih povzroča večji nemir na delovnem mestu. Manj so zadovoljni s stanovanjskimi razmerami. Njihova pričakovanja pri delu z vedenjsko in čustveno motenimi osebami so bolj nerealna kot učiteljeva in vzgojiteljeva. Imajo pa zato bolj razvito družabno življenje kot drugi dve skupini, v prijateljih ter znancih najdejo več opore, manj pa je občutijo v stikih s sodelavci in z vodstvom. S svojim poklicem so bolj zadovoljni, vendar imajo bolj kot učitelji in vzgojitelji občutek, da so pri svojem delu prepuščeni sami sebi. To izhaja, verjetno, iz posebnosti svetovalnega dela, ko je v instituciji le eden ali dva svetovalna delavca in tako ni veliko možnosti za strokovne pogovore.

Nastajale so tudi statistično pomembne razlike v **predlogih in željah za dvig kakovosti dela in življenja**.

Tabela 3: Predlogi delavcev za dvig kakovosti dela in njihovega življenja.

VZGOJITELJI	SVETOVALNI DELAVCI
zmanjšani normativ v skupini	boljši zaslužek
strokovno vodstvo	počitek po nekaj letih službe
več sodelavcev	možnost zamenjave dela
študij ob delu	

Vzgojitelji potrebujejo več notranje motivacije za dvig kakovosti svojega dela in življenja.

Svetovalni delavci se v predlogih bolj dotikajo zunanje motivacije: boljše plačano delo, počitek po nekaj letih službovanja ali zamenjava delovnega mesta.

Učitelji nimajo predlogov ali želja za dvig kakovosti lastnega življenja. Končno, njihovo poslanstvo je poučevanje, ne pa vsakodnevno reševanje disciplinskih prekrškov. Ob tem pa obstaja še dejstvo, da ima populacija vedenjsko/čustveno motenih nižje intelektualne zmogljivosti in niso po meri storilnostno usmerjene današnje šole.

4.4. Vpliv kronološke starosti otrok/mladostnikov na doživljanje profesionalnih obremenitev in njihovih determinant

V Sloveniji obstajata dve vrsti institucij za vedenjsko in čustveno

motene osebe glede na starost otrok/mladostnikov z vedenjskimi in čustvenimi motnjami. Tako smo vzgojitelje, učitelje in svetovalne delavce razdelili na tiste, ki delajo s šolsko in tiste, ki delajo s pošolsko populacijo. Hipoteza je, da obstajajo statistično pomembne razlike med tema dvema skupinama osebja v doživljanju profesionalnih obremenitev in nekaterih njihovih determinant. Večje obremenitve doživljajo delavci, ki se ukvarjajo s pošolsko populacijo. Vzrokov je veliko, navedimo jih nekaj.

Vedenjske in čustvene motnje so pri adolescentih bolj zakoreninjene kot pri osnovnošolskih otrocih. Možnosti vzgojnega vplivanja so manjše, profesionalna potrditev minimalna, nemoč delavcev pa toliko večja. Večina adolescentov je že bila v šolskih zavodih, kjer edukacija in reedukacija nista imeli željenega učinka, zaradi česar se nadaljuje njihova »institucionalna kariera«. Vse več gojencev v pošolskih zavodih je nameščenih z ukrepom sodišča, kar pomeni, da so izvrševali kazniva dejanja (Dekleva, 1993). Velik problem pošolskih zavodov so toksikacije.

V analizi je bilo zajetih 85 delavcev, ki se ukvarjajo z osnovnošolskimi otroki z vedenjskimi in čustvenimi motnjami, in 48 tistih, ki delajo z adolescenti po končani osnovni šoli.

Delavci, ki delajo s šolsko populacijo otrok, ocenjujejo svoje delo kot bolj smiselno in potrebno. V pošolskih zavodih so gojenci v veliki meri že »odporni« na poskuse vzgojnega delovanja, zato delavci nimajo tovrstnega vpliva in s tem je tudi občutek smiselnosti in potrebnosti manjši.

Naslednja razlika se nanaša na vrednotenje lastnega dela. Delavci v pošolskih zavodih menijo, da je njihov osebni dohodek prenizek, prav tako bolj pogrešajo strokovno vodenje pri svojem delu. Kot obremenitev navajajo hierarhijo zaposlenih in pa pomanjkanje stikov s sorodnimi institucijami. Negativno ocenjujejo preveč birokracije v ustanovi.

Na delavce v pošolskih zavodih deluje obremenilno njihov status, ki ni v skladu z opravljenim delom. Delavci v šolskih vzgojnih ustanovah ocenjujejo, da bi morali vložiti več časa v uspešno reševanje problemov oseb, s katerimi delajo, in da bi morali bolj poznati njihove družine. Zadnja statistično pomembna razlika med skupinama nastane pri oceni medosebnih odnosov. Delavci, ki delajo v institucijah z

adolescenti, percipirajo v večji meri kot v šolskih zavodih napete odnose kot vzrok nekreativnosti in neinovativnosti.

Glede na položaj vsake posamezne skupine v diskriminativnem prostoru smo ugotovili, da so pri delavcih v **pošolskih zavodih** simptomi izgorevanja izrazitejši, organizacijske okoliščine bolj moteče, vzdušje v njihovih ustanovah bolj moreče, impulzivneje se odzivajo in imajo bolj nerealna pričakovanja pri svojem delu. Za dvig kakovosti lastnega življenja in dela predlagajo boljše medsebojne odnose na delovnem mestu in strokovno vodstvo.

V ustanovah za **osnovnošolske** otroke so manj obremenjeni in bolj zadovoljni. Tudi vzdušje je boljše, vendar so bolj nezadovoljni s svojim zasebnim življenjem in prostim časom. Pogosto porabijo svoj prosti čas za reševanje problemov gojencev in ne znajo ločiti profesionalnega življenja od zasebnega.

5. Zaključek in priporočila

Ocenjujem, da v slovenskih vzgojnih zavodih naraščajo hujše disocialne motnje, predvsem nasilnost in kazniva dejanja. Vedno več otrok/mladostnikov ima hujše psihične težave, ki jih težko obvladujejo. Prisotne so droge in vse težave, povezane z njimi. Velik problem je motivirati otroka/mladostnika za učenje in delo. Nimajo smisla v življenju, s tem tudi ciljev ne in niti potrebe ali želje, da bi se v življenju trudili doseči nek cilj. Štorka je vedno manj kos težjim, kombiniranim in nepredvidljivim fenomenološkim spremembam otrok in mladostnikov, ki se znajdejo v institucijah za vedenjsko in čustveno motene osebe v Sloveniji.

Delavci, ki so zaposleni v teh institucijah, že nekaj časa tožijo zaradi profesionalnih obremenitev, ki imajo za posledico izgorevanje (*burnout*).

Z diskriminativno analizo so dokazane statistično pomembne razlike v doživljanju profesionalnih obremenitev in njihovih determinant med vzgojitelji, učitelji in svetovalnimi delavci. Ugotovljene so bile tudi razlike v oceni profesionalnih obremenitev in njihovih determinant med delavci, ki delajo v slovenskih ustanovah za šolsko mladino, in delavci, ki delajo s starejšimi, pošolskimi mladostniki.

Tudi to raziskovanje je potrdilo Chernissov koncept izgorevanja kot odziv na stres, izzvan z organizacijskimi zahtevami. Ugotovljeni

latentni dejavniki (organizacijske okoliščine na delovnem mestu, komunikacijski sistem, konfliktnost poklicne vloge) so močno povezani s samo organizacijo na delovnem mestu. Tudi dejavnik **preobremenjenosti**, ki pojasnjuje največ latentnega prostora strukture izgorevanja, je, po mojem mnenju, v veliki meri povezan z organizacijo dela.

Ugotoviti je mogoče organizacijski dejavnik - **konfliktnost profesionalne vloge**. Tudi Holgate in Cleagg (1991) trdita, da to delo vključuje takšne nejasne in konfliktno vloge, ki jih drugi poklici nimajo. Namreč, delavci delajo s klienti, ki niso v tej vlogi po svoji želji. Njihova vloga je kontradiktorna; hkrati morajo biti v vlogi nadzornika in svetovalca.

Komunikacijski sistem je tretja organizacijska latentna dimenzija sindroma izgorevanja pri delavcih vzgojnih, mladinskih in prevzgojnega doma.

Burnout v vzgojnih, mladinskih in prevzgojnem domu pogojuje več latentnih dejavnikov: nesproščeno vzdušje, negotovost, nezadovoljstvo z lastnim življenjem, s stanovanjem in poklicem, pomanjkljivo družabno življenje, pomanjkanje podpore na delovnem mestu, pomanjkanje podpore oseb iz zasebnega življenja in podpore v delu z gojenci, previsoka pričakovanja pri delu, sprejemanje ali odklanjanje vedenjsko in čustveno motenega otroka/mladostnika, notranja in zunanja motivacija za delo.

V doživljanju profesionalnih obremenitev in determinant, ki pogojujejo nastanek izgorevanja, se vzgojitelji, učitelji in svetovalni delavci razlikujejo tako na manifestnem kot na latentnem prostoru. To različnost gre upoštevati pri programih za ohranjanje duševnega zdravja zaposlenih. Dobljeni rezultati o vplivu kronološke starosti gojencev na sindrom izgorelosti pa indicirajo potrebo po še večji senzibilnosti za problem izgorevanja v pošolskih zavodih.

Dobljeni rezultati kažejo potrebo po spremembi *organizacijskih okoliščin* na delovnem mestu. Veliko okoliščin na delovnem mestu, žal, ni mogoče spremeniti (npr. velikost prostorov), vendar je iz dobljenih rezultatov delavcev, ki so bili vključeni v raziskavo, razvidno, da so možne številne intervencije na delovnem mestu, ki bi ublažile posledice profesionalnih obremenitev. Če niso možne globalne spremembe objektivnih delovnih okoliščin, pa lahko z ustreznimi organizacijskimi strategijami omogočimo mnoge spremembe, ki bi ublažile posledice izgorevanja. Preprečevanje bi moralo biti usmerjeno na tri področja :

- struktura dela,
- proces supervizije,
- organizacijska rešitev problema.

Nekaj se je na tem področju 1997. leta že spremenilo. Zmanjšala se je delovna obveznost vzgojitelja in normativ otrok v skupini. Če upoštevamo dobljene rezultate in ugotovitev, da so predvsem vzgojitelji brez družabnega življenja in prijateljev, bi se morala prizadevanja za duševno zdravje zaposlenih dotakniti prostega časa. Priporočljiv bi bil tedenski »duševnohigienski dopust«, kar bi bilo z normativom štirih zaposlenih na vzgojno skupino ob dobri organizaciji izvedljivo. Delavec potrebuje sprostitev, nova znanstva in prijateljstva, razvedrilo, smeh, da bo lahko zgradil optimističen življenjski stil in izrinil negativna čustva, ki mu dajajo občutke neuspešnosti in nemoči. Zaposleni se bodo morali naučiti ločevati med poklicnim in zasebnim življenjem, da bodo znali ob pravem času reči *ne*.

Druga vrsta prizadevanj se mora dotakniti komunikacijskega sistema. Potrebne so nenehne in sprotne analize odnosov med zaposlenimi v obliki organiziranih kratkih delovnih sestankov, tedenska srečanja za evalvacijo opravljenega dela, redne terapevtske skupnosti gojencev z vzgojitelji, učitelji, svetovalnimi delavci, občasna srečanja s sorodnimi institucijami. Potrebno je ustvariti dober komunikacijski sistem.

Tretja vrsta prizadevanj mora omogočiti zaposlenim psihohigienski trening, ki bi utrjeval njihovo duševno zdravje in jim pomagal, da bodo vzdržali na delovnem mestu. Ob takem delu je zelo pomembna supervizija in delo za razvoj tima (*team development*). Psihohigienski trening pa vključuje številne tehnike in metode: avtogeni trening, trening relaksacije, rekreacijski šport, vaje aerobike, joga, masaža, mišična relaksacijska aktivnost, čustveno izražanje, svetovanje in psihoterapija. Potrebna je tudi individualna in skupinska podpora v obliki rednih odprtih, varnih srečanj. Ustvariti je treba dober podporni komunikacijski sistem.

Za delo v vzgojnih, mladinskih in prevzgojnih zavodih ni primeren vsak. Takšno delo zahteva telesno in duševno zdrave, odločne ljudi z veliko mero potrpežljivosti, vzdržljivosti in optimizma. Zato je naloga kadrovske šole, da že ob vpisu opravi ustrezen izbor. V času študija pa je treba kandidate z ustreznimi programi opremiti za konkretno delo

z vedenjsko in čustveno motenimi otroki/mladostniki. Če bodo strokovno in čustveno pripravljeni na profesionalne obremenitve na delovnem mestu, bodo posledice manjše.

Tudi družbeno vrednotenje tega dela bi se moralo spremeniti. Človeka ni mogoče vrednotiti zgolj tržno - torej toliko, kot je vredno njegovo delo. Ker vedenjsko in čustveno motene osebe v slovenskih vzgojnih, mladinskih in prevzgojnim domu živijo od kruha »zdravih ljudi«, niso produktivne, nizko tržno ceno pa imajo zato tudi tisti, ki se z njimi ukvarjajo.

6. Literatura

Büssing, A., Perrar, K.M. (1992). Die Messung von Burnout, Untersuchung einer deutschen Fassung des Maslach Burnout Inventory. *Diagnostika*, vol. 38, s. 328-353.

Dekleva, B. (1993). *Pogoji dela (klima) - Psihohigiena - Supervizija, Psihohigiena - referati s seminarja*. Zavod RS za šolstvo in šport, s. 41- 56.

Freudenberger, H. J. (1977). Burnout: The organisational menace. *Training and Development Journal*, št. 31.

Holgate, M., Cleagg, I. J. (1991). The Path to probation officer burnout. *Journal of Criminal Justice*, št. 19, s. 325-337.

Horvat, M. (1998). *Profesionalne obremenitve delavcev v vzgojnih zavodih pri delu s populacijo vedenjsko in čustveno motenih otrok in mladostnikov*. Magistrsko delo, Ljubljana.

Kobolt, A. (1993). Faktorji stresa v socialnih in pedagoških poklicih, *Psihohigiena - referati s seminarja*. Ljubljana: Zavod RS za šolstvo in šport, s. 25 - 40.

Kos-Mikuž, A. (1990). Izčrpani pomočniki. *Naši razgledi*, št. 24, 1990, s. 704-705.

Maslach, C. Florian. (1988). Burnout, Job Setting and Self Evaluation among Rehabilitation Counsellors. *Rehabilitation Psychologie*, št. 33.

Matvoz, E. (1996). *Psihofizične obremenitve in obremenjenosti delavcev zavodov za vedenjsko in osebnostno motene v Sloveniji*, ZD Ravne na Koroškem.

Ščuka, V. (1995). *Izgorelost v službah pomoči*. Trst: Škrat, št. 8, s. 1-6.

Škoflek, I. (1993). *Poskusi duševne higijene za delavce, ki delajo z otroki in mladino s posebnimi potrebami v Sloveniji*. Ljubljana: Psihohigiena, ZRSŠŠ.

Žižak, A. (1996). *Odgajatelji, kontinuitet i promjena. Kriminologija i socialna integracija*, Zagreb, s. 4.2.

Izvirni znanstveni članek, prejet oktobra 2000.

Katarina Turnšek

Povzetek

Kotorna Slovenija sodi po številu umrlih v prometnih nesrečah med tiste, najnevarnejše evropske države. Odzivi na številne kršitve cestnoprometnih predpisov je pri nas še vedno skoraj izključno represiven, kljub temu, da tudi novi prometni zakon s strožjimi kaznimi še zdaleč ni izboljšal prometne varnosti. Pa vendar je novi Zakon o varnosti cestnega prometa (maj 1998) omogočil nov, pri nas še neuporabljen način obravnavanja kršiteljev prometnih predpisov: gre za 171. člen, t. i. »Seminar za voznike« (pripravljen naj bi bil po vzoru rehabilitacijskih programov za voznike kršitelje iz nekaterih tujih držav) in se lahko pri nas izvaja od septembra.

