

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Anja Beloševič

Skrbstveno delo: poklic ali/in »poslanstvo«?

Diplomsko delo

Ljubljana, 2015

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Anja Beloševič

Mentorica: doc. dr. Marjeta Mencin-Čeplak

Skrbstveno delo: poklic ali/in »poslanstvo«?

Diplomsko delo

Ljubljana, 2015

Zahvala

Posebna zahvala gre moji družini, mojim staršem in starim staršem, ki so mi zmeraj v življenju, kot tudi tekom študija, stali ob strani ter me spodbujali in mi nudili svojo pomoč.

Posebna zahvala gre tudi moji sestri, ki je bila vseskozi potrpežljiva in mi pomagala, kadar je bilo to najbolj potrebno.

Zahvaljujem se Sandri Juvan z odgovori na intervju.

Posebna zahvala gre tudi moji mentorici profesorici Marjeti Mencin-Čeplak, ki me je s svojim znanjem, popravki, napotki in informacijami ves čas pisanja diplomske naloge usmerjala in mi tako omogočila nastanek le-te.

Skrbstveno delo: poklic ali/in »poslanstvo«?

V svoji diplomski nalogi sem se osredotočila na tematiko, ki se jo v družboslovju relativno redko obravnava, in sicer za skrbstveno delo. V nalogi poskušam analizirati specifične značilnosti in družbeni pomen skrbstvenega dela, ki ga v današnji družbi potrebuje vse večji delež prebivalstva. Ena ključnih značilnosti skrbstvenega dela, ki jo predstavljam v nalogi, je njegova emocionalna dimenzija, ki otežuje ločitev zasebnega življenja od poklicnega. Hkrati gre za delo, ki je pogosto nevidno delo, delo, ki ni plačano ali pa je zelo nizko plačano, s čimer je povezano tudi dejstvo, da to delo še vedno večinoma opravljajo ženske, kar je eno od osrednjih raziskovalnih vprašanj naloge: torej zakaj emocionalno, skrbstveno delo večinoma opravljajo ženske. V zadnjem delu diplomske naloge sem predstavila Društvo Vita, v katerem oskrbujejo osebe po nezgodni poškodbi možganov. Opravila sem polstrukturirani intervju s prej prostovoljko, danes zaposleno skrbnico v tem društvu.

Ključne besede: skrbstveno delo, emocionalno delo, nevidno delo, ženske, invalidnost.

Care work: job or/and »mission«?

The diploma thesis is focused on a theme which is relatively rarely dealt with in sociology – care work. I am trying to analyse specific characteristics and social significance of care work nowadays more and more needed by a large number of population. One of key characteristics of care work, presented in the thesis, is its emotional dimension which makes it difficult to separate private life from professional one. Furthermore, it is work, most often invisible, not paid at all or paid very badly. This work is treated as women's work, which is also one of research questions in the thesis – why emotional, care work is mostly done by women. The Vita society, where people with accident-related brain injuries are taken care of, is introduced in the last part of the thesis. A semi-structured interview has been made with a person who is now a care work provider in the society, whereas in the past she was a volunteer.

Key words: care work, emotional work, invisible work, women, disabil

KAZALO

1	UVOD	6
2	(SKRBBSTVENO) DELO	7
2.1	Neformalno in formalno delo	7
2.2	Skrbstveno delo	8
2.2.1	Oblike skrbstvenega dela	9
2.2.2	Skrbstveno delo, etika skrbi in spolna delitev dela	11
2.2.3	Emocionalno delo kot dimenzija skrbstvenega dela	13
3	DISTANCA MED POKLICNIM IN ZASEBNIM ŽIVLJENJEM	15
4	SKRBBSTVENO DELO V DRUŠTVU VITA	17
4.1	Predstavitev društva.....	17
4.2	Intervju.....	18
5	SKLEP	20
6	LITERATURA	22
	PRILOGA: TRANSKRIPT INTERVJUJA	24

»The emotional magnets beneath home and workplace are in the process of being reversed. Work has become a form of 'home' and home has become 'work.'«

Arlie Russell Hochschild

»The simple act of caring is heroic.«

Edward Albert

1 UVOD

Za izbrano tematiko sem se odločila, ker me zanima, kako si posameznice načrtujejo delo, ki zajema pomembno področje v vsakdanjem življenju, in sicer skrbstveno delo.

Dandanes je odnos do skrbstvenega dela še zmeraj patriarhalno naravnani: prevladuje namreč domneva, da je omenjeno delo »rezervirano« za ženske, ki naj bi zaradi svoje 'narave' lažje in bolje nudile pomoč, skrb in emocije, skrbstveno delo pa naj bi sodilo v zasebno sfero, v kateri deluje gospodinja. Zaradi takšne tradicionalne umeščenosti žensk in njim pripisanim družbenim vlogam naj bi bila ravno ženska terapevtka in skrbnica. Kot pravi Grün (2011), sta si poklic in naše življenje v današnjih družbah v razpotju. Poklic je postal nekaj, kar nam odjema čas, posledično pa nam čedalje bolj zmanjkuje osebnega časa. Zato je še toliko pomembneje, da si ga znamo pravilno razporediti in ga porabiti dobronamerno. Prostor v diplomski nalogi sem namenila pojasnitvi skrbstvenega neplačanega (neformalnega in formalnega) ter skrbstvenega plačanega (formalnega in neformalnega) dela.

V nalogi me je zanimalo predvsem emocionalno delo, ki je pomembna (nevidna) komponenta skrbstvenega dela – pomembna za tiste, ki ga nudijo, in za tiste, ki ga prejemajo. Analizirala sem, kako predvsem ženske doživljajo emocionalno delo in v kakšnem smislu gre pri tem za nevidno delo. Skušala sem pojasniti, ali skrbstveno delo res večinoma opravljajo ženske in zakaj je temu tako ter zakaj je podcenjeno, v določenih vidikih nevidno in predvsem premalo ali pa celo nič plačano. Področje, ki sem se ga nato lotila, je bilo področje intimne/zasebnosti v povezavi z delom zunaj te sfere. S pomočjo literature in kasneje polstrukturiranega intervjuja

sem ugotavljala, ali so ženske, ki opravljajo skrbstveno delo bodisi kot poklic bodisi kot neplačano delo v institucijah, zmožne vzpostaviti ločnico med svojo intimnostjo in delom. Ugotavljala sem, ali gre pri skrbstvenem delu pravzaprav za delo brez urnika, ki je po navadi neplačano (neformalno). Skrb za nekoga, ki potrebuje našo pomoč, je izredno humano delo, ki bi, menim, moralo biti bolj cenjeno. S takšnim delom sem se srečala tudi sama, saj sem opravljala praktično usposabljanje v Društvu Vita, kjer skrbijo za osebe po poškodbi možganov in za njihovo inkluzijo v družbo. V omenjenem društvu delujejo tako zaposleni kot prostovoljci/prostovoljke, katera sem bila tudi sama. Da pa bi dobila še bolj osebni in direktni vpogled v to delo, sem v empiričnem delu diplomske naloge predstavila analizo intervjuja z zaposleno v Društvu Vita. Diplomska naloga tako predstavlja družbeni pomen skrbstvenega dela, njegovo organizacijo in specifične značilnosti.

Zastavila sem si raziskovalno vprašanje: *Kako usposobljeni delavci in delavke, ki delajo na področju pomoči invalidnih oseb, usklajujejo in ločijo svoje intimno življenje od poklicnega, glede na to, da opravljajo delo, ki je čustveno obremenjujoče?* V zvezi s tem sem si zastavila hipotezi: **H1**: Delo z invalidnimi ljudmi v večini opravljajo ženske ter **H2**: Pri emocionalno zahtevnem odnosnem delu zaposleni težko ločujejo zasebno, intimno življenje od poklicnega.

2 (SKRBSSTVENO) DELO

Ena izmed spornih trditev, s katerimi se vse bolj srečujemo, je ta, da je izza delovnega časa nedelovni čas, pravi Svetlik Ivan (Svetlik in drugi 1988, 5). »Profesionalno delo ne ločuje več delovnega od prostega časa: delovni čas prepreda celotno življenje, prosto časovne aktivnosti pa se vse bolj uveljavljajo v delovnem času,« pravi Rus (Rus v Svetlik in drugi 1988, 9). Delo je po Marxu (Marx 1979) osnovna človekova ustvarjalnost, s pomočjo katere posamezniki oz. posameznice dosežejo samopotrditve.

2.1 Neformalno in formalno delo

Aktivnosti, ki jih imenujemo formalno delo, se izvajajo v organizacijah, ki formalizirajo ter urejajo delovne aktivnosti. Delo in naloge so razdeljene tako, da vsakdo ve, kaj je njegova skrb. Prav tako je določen čas dela, določeno je, kakšne kvalifikacije mora imeti posameznik/posameznica za opravljanje določene funkcije. Še zmeraj ostajajo velike razlike med formalno zaposlenimi v delovnih organizacijah in tistimi, ki niso zaposleni v takšnih organizacijah. Toda rezultat njihovega dela je enak. Delovne aktivnosti, opravljene izven delovnih organizacij, nimajo priznanega statusa dela, zato jih družba ne regulira, ne varuje in

ne formalizira. Imenujemo jih neformalna dela. Formalna dela lahko srečamo tudi kot individualna ali pa profesionalna dela. Razlike med formalno in neformalno obliko dela so vidne tudi na ravni posameznika/posameznice, saj je formalno delo manj pomembno za izražanje ustvarjalnosti. Delovno mesto, ki ga zaseda oseba, je tako družbeni položaj, ki daje tej isti osebi pravico do prejetega dohodka in sodelovanja. V formalno delo lahko štejemo pretok blaga, denarja in delovne sile. Gre za podlago formalni ekonomiji. Na drugi strani pa se srečamo z neformalnim delom, ki ne more biti legalizirano (torej pravno regulirano), saj predstavlja prikrit pretok. To bi lahko pojasnili na primeru domače oskrbe za nepokretne ljudi, pri kateri gre za neformalno delo, ki zakonsko ni regulirano. Neformalno delo torej ni isto kot delo na črno (gl. Svetlik 1988, 10–12). Delitev med spoloma na zaposlene moške in gospodinje je še vedno izrazita, podobno kot je bila v preteklosti. Kljub temu da so danes ženske zaposlene skoraj v enakem številu kot moški, pa še vedno ostaja odprto vprašanje, zakaj več dela opravljajo ženske. Odgovor se nahaja v tradiciji: skladno z njo neformalna dela v gospodinjstvu v večini namreč še vedno opravljajo ženske (Svetlik 1988, 120).

2.2 Skrbstveno delo

Skrbstveno delo je področje, ki ima podrejen položaj v primerjavi z drugimi področji človeškega dela. Je povezano s številnimi izgubami in s številnimi dobički. Med izgubo lahko štejemo stres, nizko samopodobo in izčrpanost, med pridobitve pa emocionalni stik, ljubezen do dela, občutek potrebnosti in moč (Zaviršek 1994, 36–39). Skrbstveno delo je delo, ki ne prinaša profita niti samostojnosti. Na to opozarja Gillian Pascall, ki je poudaril, da je ekonomska odvisnost cena skrbstvenega dela (Pascall v Zaviršek 1994, 32). Področje skrbstvenega dela pogosto niti ni poimenovano kot delo ravno zato, ker po navadi ne prinaša profita. Skrb za nekoga drugega je venomer povezana z razumevanjem te skrbi kot del kulture, v kateri se nahajamo, in kot delo, ki ga v večini opravljajo ženske, ki za opravljanje tega dela ne potrebujejo posebnega znanja in veščin – zadostovala naj bi njihova »narava«. Vendar pa se danes to delo vse pogosteje obravnava kot pomembno delo, ki zahteva primerno usposobljenost, nego in skrb pa se obravnava kot »mehki veščini«. Vse bolj se poudarja skrb kot spretnost pri delovanju z ljudmi, vzajemnost in solidarnost, ki sta del medosebnih človeških odnosov in vrednot. Tako pojmovanje skrbstvenega dela preizprašuje odnos med tistimi, ki skrbstveno delo opravljajo, in med tistimi, ki so ga deležni (Zaviršek 1994, 33–34).

2.2.1 *Oblike skrbstvenega dela*

Skrbstveno delo je lahko formalno ali neformalno delo, je pa večina takšnega dela opravljena v zasebnih domovih in ni plačana (Hrženjak 2010, 157). Skrbstveno delo je tudi bolnišnična nega, nega v domu za ostarele ali na domovih in v društvih, ki pa je formalno (in praviloma plačano), torej je zakonsko regulirano. Če se to delo prenese v zasebno sfero, kjer se za opravljeno delo ne prejme plačila, to označimo kot neformalno, saj gre za premostitev iz formalnega poklicnega dela v prostovoljno: npr. ženska, ki opravlja poklicno delo v instituciji, kjer skrbijo za invalidne osebe, po končanem delavniku to isto delo opravlja v svojem domu, brez plačila, saj skrbi na primer za nepokretnega sina.

Neplačano skrbstveno delo je delo, za katerega izvajalec ne prejme plačila za opravljeno delo. Takšnega dela je danes vse več, saj se pomika v zasebno sfero. Neplačano skrbstveno delo lahko delimo na formalno in neformalno. Gospodinjsko delo je npr. oblika **neformalnega neplačanega dela**, saj gospodinja zanj ne dobi plačila. Podpora in zahvala, ki jo dobi s strani svoje družine, je edino, kar šteje in kar ji daje dodatno motivacijo za nadaljnje opravljanje skrbstvenega dela. Plačilo tega dela je pravzaprav to, da je delo opravljeno, pravi Ann Oakley (Oakley 2000, 239).

Neplačano formalno delo je oblika dela, ki se izvaja v institucijah, društvih, zavodih, a tisti, ki ga opravljajo, ne prejmejo plačila (Svetlik 1988, 11). Takšna oblika dela je prostovoljsko delo, saj poteka v organizaciji, kjer je priznan status dela ter zmožnost izražanja ustvarjalnosti in skrbi brez končnega plačila. Prostovoljno delo se vse bolj pojavlja kot dejavnost, ki prispeva k izboljšanju kakovosti življenja. Prostovoljno delo v društvu, kjer prostovoljke/prostovoljci skrbijo za invalidne osebe, je neplačano skrbstveno delo, vendar deluje v dobrobit posameznikov/posameznic (Mikuš Kos 1997, 10). Oakley ugotavlja, da gre za področje, kjer narašča predvsem žensko neplačano delo. Prostovoljno delo pomeni, da se za takšno delo posameznik/posameznica ne odloči zaradi dolžnosti ali obveznosti. Ko prostovoljec oz. prostovoljka vstopi v društvo, kjer bo opravljal/opravljala svoje delo, se mora zavedati svoje odgovornosti do ljudi, ki potrebujejo pomoč, in osebja v zavodu ali društvu. Delovati mora v okviru ciljev in usmeritev društva oziroma prostovoljne organizacije. Prav tako mora spoštovati etična načela in ustvarjati dober odnos z drugimi prostovoljci kot tudi uporabniki v društvu (Mikuš Kos 1997, 35). Imela sem priložnost videti, da je v društvu, v katerem sem sama delovala kot prostovoljka, veliko mladih, ki imajo željo skrbeti za druge. Pridobljene izkušnje mladim širijo obzorja in zavest, da opravljajo plemenito delo, saj skrbijo

za tiste, ki sami zase tega ne morejo početi. Motivacija je tista, ki žene ljudi k opravljanju prostovoljnega dela.

Plačano skrbstveno delo se deli na formalno in neformalno plačano skrbstveno delo. Po Williamsu je »plačano neformalno skrbstveno delo mogoče pojasnjevati in primerjati med državami v presečišču in součinkovanju treh kontekstualno specifičnih režimov: skrbstvenega, migracijskega in delovnega« (Williams v Hrženjak 2010). Torej, plačano neformalno skrbstveno delo je mogoče pojasniti z vključevanjem žensk na trg delovne sile. To pa je prineslo v družbe preobrazbo družinskega modela, za katerega je prej veljala postavitev: moški –hranitelj, prinašalec denarja in zaposleni, ženska – zadolžena za gospodinjstvo in vzgojo ter skrb za otroke.

Poklic skrbnice (plačane »služkinje«) je po drugi svetovni vojni zaradi naraščajoče blaginje, institucij socialne države in demografskih značilnosti tako rekoč izginil. Ta poklic je ženskam omogočal preselitev s podeželja v mesto ter jih preimenoval iz služkinj v gospodinjske pomočnice, kar pa je prineslo nove možnosti za boljšo zaposlitev. Z neoliberalizmom in dekonstrukcijo socialne države, s staranjem prebivalstva, podaljševanjem delovnega časa pa se delež neformalnega, torej zakonsko nereguliranega skrbstvenega dela ponovno povečuje, kar ogroža skrbstveni kapital družine in posameznika/posameznice (Williams v Hrženjak 2010). Neformalno plačane oskrbnice in negovalke oseb z invalidnostjo so del sive ekonomije, vendar pa se njihovo delo, ki ni zakonsko regulirano, občasno tolerira, saj je njihova pomoč nujno potrebna v družbi. Negovalke se vsakodnevno soočajo z invalidnostjo, nemočjo, izgubo dostojanstva ter po nekem času celo umiranjem. Ker po navadi takšno delo opravlja ena oseba na domu posameznika, se negovalka sooča z individualizacijo dela, ki poteka v zasebni sferi, saj nima stika z drugimi delavkami. Negovalka mora biti venomer pripravljena, saj oskrbovanec, za katerega skrbi, potrebuje nenehno pomoč in je odvisen od nje. Veliko žensk opravlja delo v zasebnih domovih kot dodatek že obstoječemu delu, iz različnih razlogov, kot so premajhni mesečni dohodki ali pa zaradi želje pomoči tistim, ki njihovo pomoč še kako potrebujejo. Delo se izvaja za dodaten zaslužek in ne le za osnovno preživetje, vse več pa se v skrbstveno delo v gospodinjstvu vključuje moških. Družbene skupine, ki se odločajo za skrbstveno delo, ki jim predstavlja dodaten dohodek, se za tovrstno delo ne odločajo zaradi revščine, temveč zaradi boljše kakovosti življenja, tako na finančnem kot tudi moralnem področju. Tega ne moremo trditi za negovalke, ki so hkrati priseljenke, saj njim neformalno skrbstveno delo predstavlja edini vir preživetja ter eksistenčni zaslužek. Vstop omenjenega dela na trg sive ekonomije se zgodi, ko v javnih ustanovah začne

primanjkovati prostih mest za ljudi, potrebnih pomoči. Občine, ki so javnim ustanovam zagotavljale denar, niso bile pripravljene na demografske spremembe (povečanje števila rojstev in zviševanje starosti prebivalstva). Tako so začeli primanjkovati prostori za otroke v vrtcih, sobe za ostarele in prostori v zavodih za invalidne osebe. Ker pa so ti ljudje potrebni varstva in skrbi, se delež plačanega neformalnega skrbstvenega dela povečuje. Kljub temu da v Sloveniji zakon o socialnem varstvu priznava pravico do oskrbe tistim, ki so je nujno potrebni, pa država ne namenja dovolj finančne pomoči družinskim članom in drugemu osebju (negovalkam, skrbnicam), ki za te ljudi skrbijo. Razen tega zakon ni jasen glede obsega pravic in finančne pomoči oskrbnikom/oskrbnicam. Tako so invalidne osebe še zmeraj odvisne od svojih družin ter neformalnih socialnih mrež (Hrženjak 2010).

Plačano formalno skrbstveno delo je delo, ki je zakonsko regulirano: skrbniki za svoje delo prejemajo plačilo in bonitete. Tudi formalni javni skrbstveni sektor se kaže kot področje feminiziranega skrbstvenega dela, ki je legitimirano s socialnimi politikami v državi (Hrženjak 2010).

2.2.2 *Skrbstveno delo, etika skrbi in spolna delitev dela*

S skrbstveni delom je povezana t. i. etika skrbi, ki zadeva sodelovanje posameznic in posameznikov in specifične odnose med njimi: Held (2006) pravi, da etika skrbi predstavlja partikularnost, kjer gre za povezavo med jaz in drugi, za povezani komponenti v skrbstvenem odnosu. Pri etiki skrbi gre za prepoznavanje interesov tistega, ki skrb nudi, in tistega, ki jo prejema. Vključuje osnovne vrednote (odgovornost, zaupanje, komunikacija) in moralna načela. Za napredek družbe je potrebna skrb za ljudi in za okolje (Held 2006, 43). V moralni in politični teoriji etika skrbi predstavlja temeljno razsežnost vsakdanjega življenja ljudi. Takšno vrsto skrbi bi bilo zmotno omejiti le na zasebno, intimno sfero, saj je to preprosto nemogoče. Etika skrbi je venomer prepletena tudi s politično ravno, tako kot številne druge prakse.

Skrbstveno delo je še vedno večinoma »domena« žensk, saj se ga, kot sem že omenila, pogosto razume kot delo, za katerega niso potrebne posebne spretnosti in ki naj bi ga ženske uspešno opravljale zaradi svoje »narave« (Atkinson in Lucas 2013, 159–173). To je eden ključnih razlogov, zakaj se skrbstveno delo obravnava kot nizko kvalificirano delo. Ker biti emocionalna skrbnica pomeni nekaj, kar *je* ženskega, in ne tisto, kar morajo *delati*, je skrbstveno delo zelo pozno postalo predmet sociološkega raziskovanja (Šadl 2002b, 61).

Prakse skrbi se sicer vse bolj prenašajo z žensk na moške – tudi zaradi predpisov zlasti na družinskem, socialnem in zdravstvenem področju (Rener 2000, 285). Vendar proces vključevanja moških v skrbstveno delo poteka počasi, praviloma v dejavnostih, ki veljajo za »moške« dejavnosti. To pomeni, da se vključujejo v delitev skrbstvenega dela predvsem na področju varstva in prevoza, na primer invalidnih oseb, saj je to delo kratkotrajno in ne zahteva veliko osebnega stika. Če pojasnim to na primeru skrbstva invalidnih oseb, moški opravljajo tisto delo, ki je fizično bolj zahtevno, hkrati pa je časovno omejeno delo, ne vključuje veliko osebnega pogovora, moškemu ni potrebno paziti na izražanje svojih emocij in hkrati nuditi emocionalno podporo. Takšna »manj prijetna skrb« za bolno osebo ostaja žensko delo.

Kakorkoli, kljub spremembam v delitvi dela v zasebni in javni sferi še vedno obstajajo spolne neenakosti: o tem priča dejstvo, da ženske za skrbstveno delo porabijo precej več ur kot moški. To vodi v nezadovoljstvo žensk, posledično pa v odnosni konflikt (Humer in Kuhar 2010, 81–110). Skrb in nega se najprej razvijeta v zasebni sferi, torej s pomočjo neformalnega ženskega dela. Od skrbi in podpore, ki ju ženske nudijo, je odvisno veliko življenj. Negativna posledica skrbstvenega nevidnega (plačanega oziroma neplačanega) dela lahko nastopi, kadar ga ženske niso več sposobne opravljati. Pa ne zaradi tega, ker ne bi želele ali ker bi se njihova skrb zdela premalo cenjena, temveč zato, ker postajajo vse bolj obremenjene, izsiljevane, kar pa škodi njihovi osebni avtonomiji (Rener 2000, 291–294).

Ko govorimo o družbeni delitvi dela na področju skrbstvenega dela, moramo izpostaviti izrazito ranljivo skupino žensk, to so migrantke. Glede na statistike naj bi bilo v Sloveniji 3,4 % migrantk/migrantov z dovoljenjem za bivanje. Delo priseljenk je večinoma skrbstveno neformalno delo, ki poteka na domu in je nevidno. Gre za delo, ki je označeno kot nedelo. Nevidno delo lahko predstavimo preko štirih vidikov, in sicer:

- a) Opravljeno delo na nevidnih mestih;
- b) Delo, ki je definirano kot rutina in zahteva reševanje problemov;
- c) Delo, ki ga opravijo ljudje v sferi doma;
- d) Delo, ki zajema neformalne delovne procese, ki niso v opisu delovnih nalog zaposlenega, a so izrednega pomena za skupno delovanje na nekem delovnem mestu (Nardi 1998).

Tudi delo negovalk invalidnih oseb opravljajo v večini ženske, ki prisluženi denar pošiljajo svojim družinam v domovino (Šadl v Hrženjak 2010).

Da bi se skrbstveno delo v Sloveniji lahko legaliziralo, bi ga morali preoblikovati v obliko samozaposlitve, dopolnilnega osebnega dela, socialnega servisa ter varuha oziroma oskrbovalca invalidnih oseb in oseb s poškodbo možganov. Te oblike morajo biti prijavljene in potekati v okviru javnih del, v katerih jih sofinancira Zavod RS za zaposlovanje. Ker država, ki bi morala ljudem zagotavljati potrebno oskrbo, tega ne more zagotoviti v popolnosti, sprejema in dopušča mešano ekonomijo ter tako podpira družine, kar v veliki meri omogočajo migracije, ki so priskrbele številne skrbstvene delavce in delavke (Hrženjak 2010).

2.2.3 *Emocionalno delo kot dimenzija skrbstvenega dela*

Emocionalno delo, ki še vedno praviloma velja za nedelo, saj naj bi bilo izraz »notranje narave« žensk (Erickson v Šadl 2002b, 61), je specifična dimenzija skrbstvenega dela, saj terja poleg znanja dane profesije tudi emocionalno dovzetnost, ki omogoča razumevanje uporabnika in perspektive problema. Vključuje intimen odnos med skrbnikom in uporabnikom storitev (Šadl 2002c, 311). Čustveno delo je prikriti vir, je nevidno, ampak še zmeraj del dosežka (Steinberg in Figart v Guy in Newman 2004, 294).

Emocionalno delo se definira kot delo, ki je opravljeno s čustvi in je del plačane zaposlitve. Čeprav so emocije sestavine dela in poklica, pa pridobijo specifično kvaliteto v poklicih v storitvenem sektorju, ki temeljijo na opravljenem delu z ljudmi (Šadl 2002b, 51). Hochschild (1983) je definirala emocionalno delo s pomočjo pojma »upravljanje čustev«. Pravi, da emocij ne shranjujemo v sebi, ampak čustvujemo glede na situacijo. Upravljanje s čustvi je prisotno tako v zasebni kot javni sferi, pod družbeno priznanimi normami (Hochschild v Šadl 2002a, 53). Kvaliteta skrbstvenega dela in obenem dimenzija emocionalnega dela je zmožnost čakanja, biti soprisoten in se soočiti s čustvenimi težavami drugih ljudi ter hkrati biti v stiku z življenjskimi situacijami, ki pri večini ljudi ustvarjajo strah ali/in gnus (Šadl 2002c, 311–312).

Hochschild (v Šadl 2002b) je raziskovala dvojni pomen emocionalnega dela, in sicer emocionalno delo, ki je zahtevano v sferi (plačanega) dela, in neplačano delo znotraj družine. Če družine ne bi temeljile na skrbstvenem (emocionalnem) delu, jih ne bi mogli obravnavati kot intimno sfero in oazo sproščenosti ter ugodja. V obeh primerih gre za delo, ki vključuje emocije in njihovo izkazovanje vpliva na drugega človeka.

Skrb za emocije drugih ljudi je lahko zelo izčrpavajoča oblika dela, saj morajo tisti, ki opravljajo takšno delo, glede na okoliščine ali sprožiti ali potlačiti določeno čustvo, z namenom, da bi ohranili in ustvarili ustrezno duševno stanje pri svojih oskrbovancih, s

katerimi imajo emocionalen odnos (Šadl 2002c, 311–312). V javni sferi je potrebno emocije potlačiti za namen nemotenega opravljanja dela. Toda to ne pomeni, da posameznik/posameznica svoja čustva izgubi. Pomeni le, da jih začasno izrazi nekje drugje, kot na primer v prostem času ali pa v zasebni sferi (Šadl 2002b, 60). Menim, da je to izredno težko in naporno, ko mora posameznica/posameznik igrati vlogo, da je/ga ne prizadene nič, saj je to pogosto pogoj za kakovostno opravljanje dela. Ena takšnih situacij je vsekakor delo z invalidnimi osebami, za katere skrbijo negovalke, oskrbnice. Gre za ljudi, katerim so čustva izredno pomembna, jih motivirajo in jim ustvarjajo občutek pripadnosti in zaželenosti.

Emocionalno delo opravljajo ženske in moški, tako v javni kot zasebni sferi, a še vedno je to pretežno žensko delo. Kot ugotavlja Hochschild, v poklicih, kjer je v veliki meri prisotno emocionalno delo, prevladujejo ženske. Tudi ali predvsem zaradi svoje emocionalne dimenzije je skrbstveno delo obvezno za ženske, za moške pa stvar njihove izbire. Čustveno delo velja za delo t. i. »roza ovratnikov«, pravi Fletcher (1999). Tudi v Sloveniji v poklicih, kjer je potrebna skrb za drugega, prevladujejo ženske.

To seveda ne pomeni, da moški v skrbstvenem delu ne izražajo emocij, jih pa praviloma izražajo drugače kot ženske. Fletcher npr. trdi, da ženske, ki opravljajo emocionalno delo, skušajo prikazati nevidne kompetence (Fletcher v Guy in Newman 2004, 296). Ženske naj bi pri skrbstvenem delu izražale več čustev pogosteje in intenzivneje. Moški kot negovalci invalidnih oseb delo opravljajo na način, ki velja za tipično moškega, kar pomeni, da svoja čustva prikrijejo, sebe pa pokažejo kot močne osebnosti. Sklepamo lahko, da moški pri opravljanju skrbstvenega in emocionalnega dela svoja čustva obvladujejo, saj je to norma moškosti (Hochschild 1983, 162–163). Moški čustva izražajo večinoma manj intenzivno, prav tako redkeje izražajo sočustvovanje z osebami, za katere skrbijo – to naj bi bil eden od razlogov, zakaj skrbstveno delo opravljajo večinoma ženske. Takšno delo je podobno ženskim domačim vlogam v družinskem okolju. Gre za skrb za ljudi, ki jim je potrebna »druga mati«. *»Svet se obrača k njim kot materam, kar se skrivoma pripiše mnogim delovnim zahtevam,«* pravi Hochschild (1983, 170).

S tem, ko so čustva postala del opravljenega skrbstvenega dela v institucijah, se je to delo začelo vse bolj povezovati z ženskami. Žensko emocionalno delo je v javni sferi podcenjeno, nevidno in predvsem premalo plačano (Hochschild 1983). Strinjam se s trditvijo Hochschildove, ki pravi, da je emocionalno delo pravzaprav »zasenčeno delo«, v katerega so ujete ženske.

3 DISTANCA MED POKLICNIM IN ZASEBNIM ŽIVLJENJEM

Da bi skrbstveno delo sploh lahko opravljale, morajo biti ženske (govorim o ženskah, ker v skrbstvenih poklicih izrazito prevladujejo) zelo dobro emocionalno, čustveno podprte, najprej s strani same sebe in nato še s strani okolice. Čustva so del skrbstvenega dela, saj ga brez njih ne bi bilo mogoče opravljati. Če le pogledamo delo in skrbi, ki jih ženske negovalke in skrbnice vključujejo v svoj vsakdan, ko delajo z invalidnimi osebami, se vsekakor moramo strinjati, da tega ne bi zmogle početi le iz finančnih razlogov.

Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja je pogostokrat težaven proces, saj gre za psihično moč, s katero poskušamo narediti »zid« med zasebnimi in poklicnimi emocijami. Poglavitni problem pri ločevanju zasebnega, intimnega življenja od poklicnega je pomanjkanje prostega časa oz. časa, ki ga ima človek na razpolago zase in za svojo družino, zaradi dolžine delovnega časa oz. delovnih nalog, ki jih mora opraviti ne glede na formalno določen delovni čas. Še večji problem nastane, kadar opravljamo delo, v katerega je nujno potrebno vključiti naše emocije in skrbi. Seveda mislim na skrbstveno delo, poklic oskrbnice v zavodih. Težava nezmožnosti usklajevanja ni obravnavana kot problem, ki ga nosimo v sebi, temveč kot ovira, ki vpliva tako na fizično kot tudi psihično plat našega življenja (Hrženjak 2007, 32). Emocionalno delo je oblika dela, ki terja zmogljivost človeškega uma. To posledično privede, da ženske kot skrbnice utrpijo osebne izgube. Na delovnih mestih, kot je skrb za invalidne osebe, menim, da skrbnice doživljajo čustveni pritisk zaradi različnih razlogov. Tempo njihovega dela in zaporedje delovnih nalog narekujejo drugi. Zaradi zlitja s svojo vlogo tvegajo izgorelost, stres, emocionalno otopelost, neavtentičnost in občutek nepristnosti. Hochschild je v svojih analizah emocionalnega dela ugotavljala, da gre pri transmutaciji emocionalnih izmenjav iz intimne sfere v javno za kup negativnih posledic. Čeprav je emocionalno delo lahko izredno stresno in odtujeno, pa lahko dobra »igra« zagotovi občutke zadovoljstva (Hochschild 1983). Tako ima to delo dvojni učinek, torej lahko vpliva pozitivno na zaposlenega ali pa negativno. Oz. bolje rečeno: učinki so protislovni, delo ima torej hkrati negativne in pozitivne učinke. V primeru skrbnice, zaposlene ženske, ki skrbi za težje bolne osebe, lahko prihaja do stresa, če ta ni zmožna vzpostaviti meje med svojim zasebnim in poklicnim življenjem. Izražati se začnejo zdravstvene težave, pristop do drugih ljudi je oslabljen, to pa vodi v čustveno izčrpanost, ki je ključni znak izgorelosti.

Občutki zaposlene ženske se ne ujemajo z njeno vlogo kot skrbnico, saj emocionalna izčrpanost vodi v površno opravljanje. Distanca do skrbstvenega in s tem emocionalnega dela

je konflikten proces, saj vključuje spopad med načeli in potrebami. Težko je narediti mejo med zasebnostjo in delom v takšnih poklicih, kot je delo z invalidnimi osebami, saj je prenos emocij neizbežen za obe sferi. Ženske, ki opravljajo takšno delo, so bolj čustveno vzdržljive, toda še zmeraj se srečujejo s situacijami, na katere niso pripravljene (Ang Choi Hwa 2012, 118). Konflikt med poklicnim delom in zasebnim življenjem je pogost pojav, s katerim se srečujejo predvsem ženske, ki opravljajo skrbstveno delo, prežeto z emocijami, saj so raziskave pokazale, da se nekateri ljudje celo »borijo« s konfliktom med poklicnim delom in zasebnim življenjem, če si ne znajo pravočasno vzpostaviti distance med njima. Najpogosteje se pojavljajo naslednji konflikti (Černigoj Sadar 2002, 97):

- Vedenjski konflikt: nastane zaradi neustrezne usklajenosti intimnih in delovnih vedenjskih vzorcev, pri katerem imajo ženske težave s prehajanjem med obema vlogama.
- Časovni konflikt: nastane zaradi težavnega razporejanja časa, energije in med možnostmi, ki zadevajo intimno in poklicno sfero.
- Napetostni konflikt: nastane zaradi prenosa napetosti oziroma emocionalnega stanja, ki se ustvarja v eni vlogi, navezani na drugo.

Emocionalno delo ni nujno vir stresa in nezadovoljstva, če zaposleni ohranja distanco do delovne vloge in hkrati razpolaga s samo kontrolnimi zmožnostmi. To naj ne bi vodilo v emocionalno izgorelost in izčrpanost, saj čustva ostajajo v lasti zaposlenega (Šadl 2002a, 66). Emocionalna cena, ki jo plačajo ženske zaradi prevelikih psihičnih obremenitev, vpliva na odnos do svojega lastnega čustvovanja. S tem, ko delo postaja vse zahtevnejše, zaposleni iščejo način, kako se spopasti z novo nastalo situacijo, v kateri svojih čustev ne morejo kontrolirati tako, kot so jih s pričetkom dela. Posledično uporabniki skrbstvene pomoči lahko občutijo nelagodje zaradi neiskrenosti skrbnikov/skrbnic. Čustvena izgorelost tako lahko skrbnice/skrbnike privede do izgube čustev, ki so jih pred tem vzpostavili z uporabniki. Emocionalna otopelost se pojavi, kadar namesto psihološke distance nastopi pasivno reagiranje, kar pomeni, da skrbnice prenehajo biti skrbne in se od svojih oskrbovancev odtujijo. Omenjene psihične obremenitve so posledica premočne identifikacije z vlogo (Hochschild v Šadl 2002a, 62–63).

4 SKRBTSTVENO DELO V DRUŠTVU VITA

4.1 Predstavitev društva

Društvo Vita je neprofitna, nevladna, invalidska organizacija javnega pomena, ki nudi pomoč osebam po nezgodni poškodbi glave in njihovim družinam. Deluje na področju celotne Slovenije in je vključena v Zvezo evropskih društev BIF – Brain Injury and Family.

Društvo so leta 1992 ustanovili starši poškodovanih otrok in mladostnikov. Osnovni namen društva je razvijanje in obnova sposobnosti ter pridobivanje socialnih veščin na individualni ravni vsakega posameznika/posameznice, da bi bilo vključevanje v družbo kar se da olajšano. Načelo segregacije ima še vedno številne zagovornike, češ da je najprimernejša obravnava »prizadetih« v temu primernih institucijah z njihovimi skrbniki. Kljub temu je ideja integracije, ki pomeni ustvariti pogoje življenja, kakršne imajo drugi, doprinesla k vse večjem vključevanju invalidnih oseb v »naravno« okolje. Gre za proces, ki se nikoli ne konča. Integracija invalidnih oseb poteka, ko so zagotovljeni pogoji ter odnosi medsebojnega spoštovanja (Opara 2005, 17–18). Mnogokrat se invalidne osebe srečajo z nespoštljivimi pogledi, ki se nanašajo na njihovo fizično nezmožnost. Stigmatizirani so že zaradi svojega videza. Problem je, da virtualna socialna identiteta temelji na ocenjevanju drugih, ki posameznika/posameznico oblikujejo tako, da ji/mu na osnovi stereotipa pripišejo domnevne lastnosti. To pa vpliva na njihovo doživljanje samega sebe (Goffman 1986, 12–15). V društvu želijo omiliti pritiske zunanosti in uporabnike pripraviti preko procesa integracije in inkluzije na različne življenjske situacije.

Delo z uporabniki se tako izvaja preko pogovora, svetovanja in podpore tako njim kot tudi njihovim skrbnikom. Izvajajo se ustvarjalne, psihološke, bralne, duhovne ter športne dnevne delavnice (Trdan 2006, 47). Delo skrbnice in skrbniki izvajajo tako, da je prilagojeno uporabnikom glede na njihove poškodbe in z njimi povezane potrebe. Skušajo se popraviti socialne veščine, ki so po poškodbi ali otežene ali pa izgubljene. Društvo Vita pa poleg dela na sedežu nudi še dodatno asistenco uporabnikom in stanovanjsko skupnost za invalidne ljudi, ki potrebujejo pomoč in ne morejo bivati v svojem domačem okolju, si pa želijo biti vključeni v društvo in družbo. Stanovalcem nudijo 24-urno pomoč pri zadovoljevanju osnovnih potreb.

V Društvu Vita, kjer sem tudi sama delala kot prostovoljka, je zaposlenih žensk in prostovoljk veliko več kot moških. Približno en zaposleni moški na sedem zaposlenih žensk, za prostovoljke/prostovoljce sicer nimam podatka, ampak v času, ko sem obiskovala društvo, sem srečala le dva študenta, ki sta opravljala prakso.

4.2 Intervju

V teoretičnem delu diplomske naloge sem skušala prikazati, da je skrbstveno delo v veliki meri emocionalno delo in da ga opravljajo večinoma ženske, katerih delo je pogosto premalo plačano oziroma sploh ni in je dejansko nevidno. Opozorila sem na pomen distance med intimnim in poklicnim delom, ki je zaradi narave obremenitve izredno zahtevno. Ker sem se dotikala osebnih vprašanj skozi celoten intervju, sem se z intervjuvanko posvetovala ali želi ostati anonimna, toda tega ni želela. Z analizo polstrukturiranega intervjuja, ki sem ga izvedla z zaposleno v Društvu Vita Sandro Juvan, sem skušala preveriti ugotovitve iz teoretičnega dela, predvsem tezo, da je pri emocionalno zahtevnem odnosnem delu težko ločiti poklicno delo od intimnega.

31-letna Sandra Juvan v Društvu Vita opravlja delo asistentke. Trenutno je zaposlena štiri mesece, vendar je pred tem v omenjenem društvu tri leta opravljala delo kot prostovoljka. Intervjuvanka torej opravlja plačano formalno skrbstveno delo, torej zakonsko regulirano ter legitimirano s socialnimi politikami. Delo poteka z 8-urnim delavnikom, kjer sta zajeta nega in učenje samostojnega življenja (hranjenje, nega, uporaba interneta, mobilnikov ...).

Vprašanja sem vnaprej pripravila in zajela tisto tematiko, ki mi je bila najbolj v pomoč pri izdelavi diplomske naloge. Da je delo skrbnice izredno naporno, mi je intervjuvanka potrdila, saj pravi, da napor ni povezan le z emocijami, ki jih doživiš kot skrbstveni delavec, temveč njej največji napor predstavlja nega invalidnih oseb. Sčasoma se človek privadi in takšno delo postane nekaj običajnega ter naravnega. Pravi, da si ti ljudje ne morejo pomagati sami in da so nujno odvisni od naše pomoči. Ker takšnih bolezenskih stanj ne more spremeniti nihče, meni, da je delo skrbnice pomembno v vsaki družbi. Delo večinoma poteka v prostorih društva, vendar občasno pride do izjem. Odvisno je od vsake situacije posebej, pravi Sandra. Kljub temu da je njeno delo delo asistenta z uporabniki, pa opravlja tudi druga dela znotraj društva, in sicer skrbi za tedenski urnik in vodi mesečno evidenco aktivnih članov. Torej struktura njenega delovnega časa je razgibana in odvisna od potreb vsakega posameznika. V mojih teoretičnih izhodiščih sem se pogostokrat srečala s trditvami, da ženske, ki opravljajo skrbstveno delo, to delo velikokrat prenašajo iz delovne v zasebno sfero, kar pa pri moji intervjuvanki ni tako. Sandra pravi, da svojega dela skoraj nikoli ne prenaša v svojo zasebno sfero, saj pravi, da v osmih urah postori vse, kar je potrebno. *»Največkrat je prišlo do podaljšanja, ko smo se pripravljali na kakšne težje projekte, kot so razstave, dan odprtih vrat, izleti...,«* pravi Sandra. Meni, da gre za delavnik, ki je zelo razdeljen skozi cel teden, tako velikokrat nima prostih niti vikendov, kar pa jo sedaj, ko nima še svoje družine, ne moti.

Društvo Vita je manjša organizacija, v kateri ni zaposlenih veliko delavcev/delavk. Toda kljub temu da gre za organizacijo, kateri je na prvem mestu skrb za invalidne člane, se struktura zaposlenih sklada z raziskovalnimi podatki, da takšno vrsto dela še zmeraj v večini opravljajo ženske. Nič drugače ni v Društvu Vita, kjer so redno zaposlene tri ženske in en moški, število zaposlenih pa se iz leta v leto spreminja. Vendar se moja sogovornica ne strinja s trditvijo, da je skrbstveno delo še zmeraj patriarhalno naravnano, kot to pravi Fletcher (Fletcher v Guy in Newman 2004, 296). Sandra pravi: *»Menim, da skrbstveno delo ni patriarhalno naravnano, saj, kot sem že navedla, je to delo namenjeno vsem, samo ugajati ti mora.«* Meni, da je pri takšnem delu pomembno to, da ga lahko opravljajo vsi, le da si to moraš želeli. Kljub želji po pomoči drugim pa seveda, tako kot na vsakem delavnem mestu, tudi pri tem skozi čas nastopijo razna nezadovoljstva, ki so povezana tudi s plačilom. Ženske so plačane premalo za skrbstveno delo, ki ga opravljajo, meni Sandra. To, da je skrbstveno delo povezano z emocijami, se strinja in pravi, da svojega dela ne opravlja zaradi denarja, saj je njena plača minimalna. Emocije so tiste, ki so vodilo v takšnem poklicu. Takšna vrsta dela jo izredno veseli, saj plačilo, ki ga prejme na koncu dneva s strani uporabnikov, presega denarno plačilo. Kljub temu pa mora skrbeti tudi zase, zato meni: *»Če je plačilo primerno mojemu delu, pa mislim, da ne, ker se ne spoštuje delo, ki ga opravljamo dovolj in mislim, da bi morali biti plačani več. Predvsem tisti, ki imajo še nočno varstvo. Za katero včasih sploh ni plačano oz. je plačana kakšna ura dve, ostalo pa itak spiš.«* Skrbstveno delo ji prinaša ugled tako znotraj kot tudi zunaj institucije, saj ko ljudje izvejo, da pomaga ljudem s poškodbo možganov, jo vidijo kot osebo, ki je plemenita in željna nuditi pomoč drugim. Takšno delo prinaša užitek, a ne napredovanja na višje delovno mesto. Napredek opazi sama, ko vidi, da je tisti, ki mu pomaga, napredoval in izboljšal svoje bolezensko stanje. Raziskovalke in raziskovalci navajajo, da so ženske, ki opravljajo skrbstveno delo, bolj čustveno vzdržljive, toda še zmeraj določene situacije privedejo do težav, na katere niso pripravljene (Ang Choi Hwa 2012, 118). V zvezi s tem moja sogovornica pravi, da so se čustvene obremenitve in izgorelost pojavile na začetku, toda ko se na to delo privadiš, se znajdeš v različnih situacijah, ki jih moraš znati pravilno rešiti, in to je ključ, da se izogneš stresu in konfliktom znotraj sebe. Čustveno oporo Sandra prejema pri svojem fantu, ki jo je od samega začetka bodril, naj vztraja. Meni, da so izredna opora tudi sodelavke in sodelavci, saj so oni tisti, ki *»preživljajo«* enake situacije. Na moje vprašanje, ali vidi skrbstveno delo kot le poklic, je odgovorila z ne. Pravi, da je skrb za nemočnega plemenito delo, ki je človeško poslanstvo, njeno poslanstvo, saj je prežeto z emocijami. Za konec je Sandra še dodala, da bi ob morebitni izgubi poklica, ki ga opravlja sedaj, poiskala novo društvo, v katerem bi opravljala to isto delo. V prihodnosti

se tako še zmeraj vidi v istem delu, načrtuje pa tudi ustanovitev svojega lastnega društva, kjer bi uresničevala sanje ljudem, ki jih brez pomoči ne morejo uresničiti.

5 SKLEP

Namen moje diplomske naloge je bil preučiti skrbstveno delo in njegovo povezanost z vsakdanjim življenjem. Želela sem prikazati, kako skrbstveno delo oz. opravljanje skrbstvenega poklica vpliva na zasebno oz. intimno življenje osebe, ki tako delo opravlja. Zato sem se poskušala osredotočiti na morebitno povezavo med empatijo in skrbstvom. Ugotovila sem, da povezava obstaja, saj so emocije del skrbstvenega dela.

Da bi skrbstveno delo dobro razumeli, se je bilo potrebno najprej pojasniti temeljne pojme, oblike skrbstvenega dela (formalno – neformalno, plačano – neplačano), analizirati njegovo družbeno vlogo in spolno delitev. Skrbstveno delo je pogosto neformalno in neplačano in je že s tega vidika tudi nevidno. Velja za nekakšno nedelo, ker je opravljeno na nevidnem mestu, torej v sferi doma. Z nevidnim delom lahko označimo ne le delo v zasebni sferi, temveč tudi v javnih institucijah, zavodih ali društvih. Na takšnih mestih nevidno delo predstavlja vsakršno delo uslužbenca/uslužbenke, ki ne opravlja dela, za katerega je plačan/plačana, temveč opravlja delo, ki ni v opisu njenih/njegovih delovnih nalog, vendar pa so pomembne za skupno dobro (Nardi 1998).

Ugotovila sem, da je odnos do skrbstvenega dela še zmeraj tradicionalno naravnan, saj je skrbstveno delo še vedno večinoma delo žensk, če pa ga opravljajo moški, se način, kako ga opravljajo, praviloma razlikuje od načina, na kakršnega to delo opravljajo ženske. Ženska naj bi bila bolj vdana skrbstvenemu delu, vanj vključuje svoje emocije, skrb, nego in solidarnost, moški pa naj bi v skrbstvenem delu prevzemal predvsem tiste naloge, ki so bolj ali manj omejene na fizično dejavnost. Ugotovila sem, da je taka delitev posledica prevladujočih prepričanj (in z njimi povezane inkulturacije in socializacije), da je skrb za druge »naravna« naloga žensk, da sta emotivnost in empatičnost ženskam prirojeni. Ženske te »mehke veščine« dejansko tudi v praksi z drugimi ljudmi uporabljajo bolj kot moški, kar je rezultat pripisanih vlog in spolno specifične vzgoje. Moški v skrbstvenem delu opravljajo torej delo, ki se zanje zdi bolj »primerno«, torej delo, ki zahteva fizični napor, s čimer se tudi izognejo sočustvovanju z uporabniki.

Da bi razumela, zakaj se nekdo odloči za opravljanje skrbstvenega poklica, sem najprej pojasnila pomen etike skrbi, za katero menim, da je ključnega pomena. Etika skrbi po Heldovi

(2006) namreč zadeva povezavo med sabo in sočlovekom, kar je ključna komponenta skrbstvenega dela. Ker je emocionalnost pomembna komponenta skrbstvenega dela, obremenitve, ki jih tako delo prinaša, zaposleni pogosto prenašajo tudi v zasebno sfero. Tu sem prvo hipotezo, da delo z invalidnimi ljudmi v večini opravljajo ženske, potrdila. Preverila sem jo z izbrano literaturo ter kasneje z intervjujem, ko je sogovornica potrdila, da v društvu, v katerem je zaposlena, v večini ženske opravljajo skrbstveno delo. Emocionalnost je specifična dimenzija skrbstvenega dela, brez katere si je težko zamisliti dobro opravljanje skrbstvenega poklica. To ima vrsto ugodnih in neugodnih posledic za osebo, ki to delo opravlja: ne(z)možnost ločevanja med intimnostjo in poklicem lahko vodi v občutek psihične nemoči, s tem pa se pojavijo še drugi večji problemi, kot so stres na delovnem mestu, občutek izgorelosti, emocionalna otopelost ter občutek nepristnosti. To lahko povzroči dolgotrajnejše psihične in fizične težave, vodi pa lahko tudi v površno opravljanje skrbstvenega dela. Hipotezo, da pri emocionalno zahtevnem odnosnem delu zaposleni težko ločujejo zasebno, intimno življenje od poklicnega, lahko delno potrdim. Če bi sklepala samo sodeč po obravnavani literaturi, bi jo z gotovostjo potrdila, glede na opravljeni intervju pa jo potrdim le delno, saj Sandra pravi, da je bilo na začetku težko vzpostavljati distanco, ampak ne nemogoče. Moja sogovornica opozarja, da ob ustreznem in pravočasnem reševanju težav, ki se pripetijo na delovnem mestu in vplivajo na osebno življenje, lahko skrbnik/skrbnica prepreči nastanek dolgotrajnega stresa in čustvene otopelosti. Stres nastopi pri nenehnem tekmovanju s časom. Po Douglassu ljudje želijo storiti kar se da veliko stvari v čim krajšem času. Na delovnem mestu počnejo več stvari hkrati, ne uspejo pa posvetiti dovolj pozornosti samemu sebi. To posledično vodi v stres in čustveno izgorevanje, saj skrbniku/skrbnici ne uspe uresničiti zastavljenih ciljev (Douglass in Douglass 1993).

Številni ljudje, tudi mladi, se odločajo za prostovoljno delo v raznih organizacijah, društvih in zavodih, kar dokazuje, da ljudje torej želijo pomagati soljudem in da kljub težavam tako delo nudi posebno zadovoljstvo. Odločitev za takšno vrsto dela lahko pripišemo emocijam, sočustvovanju z drugim in s tem povezani pripravljenosti za pomoč drugemu – končno plačilo za pomoč se ne meri v denarju. Vse več društev vključuje prostovoljce v delo znotraj njihovih prostorov – eno izmed njih je tudi Društvo Vita, kjer skrbijo za osebe po nezgodni poškodbi glave in njihovim družinam. Ker sem tudi sama opravljala praktično usposabljanje ter hkrati bila prostovoljka tega društva, sem se imela priložnost seznaniti z njihovim potekom dela in navezati stike z zaposlenimi. Tako sem nato v empiričnem delu predstavila analizo intervjuja, ki sem ga opravila z zaposleno v tem društvu.

6 LITERATURA

1. Ang Choi Hwa, Magdalene. 2012. Emotional labour and emotional exhaustion: Does Co-worker Support Matter? *Journal of Management Research* XII (3): 115–127. Dostopno prek: <http://eds.b.ebscohost.com.nukweb.nuk.unilj.si/eds/pdfviewer/pdfviewer?sid=44dc3ebd-fdc1-46b1-8ef0-88231f148372%40sessionmgr115&vid=4&hid=104> (30 junij 2015).
2. Atkinson, Crol in Rosemary Lucas. 2013. Policy and gender in adult social carework. *Public administration* 91(1): 159–173. Dostopno prek: <http://eds.b.ebscohost.com.nukweb.nuk.unilj.si/eds/pdfviewer/pdfviewer?sid=44dc3ebd-fdc1-46b1-8ef0-88231f148372%40sessionmgr115&vid=10&hid=104> (3. julij 2015).
3. Cigale, Marija. 1992. *Ko odgrneš sedem tančic*. Ljubljana: Društvo Inicijativa.
4. Černigoj Sadar, Nevenka. 2002. Stres na delovnem mestu. *Teorija in praksa* 39 (1): 81–102. Dostopno prek: <http://dk.fdv.uni-lj.si/tip/tip20021CernigojSadar.PDF> (18. julij 2015).
5. Douglass, Merrill E, in Donna N. Douglass. 1993. *Manage your time your work yourself*. New York: Amacom.
6. Goffman, Erving. 1986. *Stigma: notes on the management of spoiled identity*. New York: Touchstone.
7. Grün, Anselm. 2011. *Življenje in poklic (Duhovni izziv)*. Koper: Ognjišče.
8. Guy, Mary Ellen in Meredith A. Newman. 2004. Women`s Jobs, Men`s Jobs: Sex Segregation and Emotional Labour. *Public Administration Review* 64(3): 289-298.
9. Held, Virginia. 2006. *The ethic of care: personal, political and global*. New York: Oxford University Press.
10. Hochschild R., Arlie. 1983. *The managed heart: commercialization of human feeling*. London: University of California Press.
11. Hrženjak, Majda. 2007. *Nevidno delo*. Ljubljana: Mirovni inštitut, Inštitut za sodobne družbene in politične študije.
12. --- 2010. (Neformalno) skrbstveno delo in družbene neenakosti. *Teorija in praksa* 47 (1): 156–170.
13. Humer, Živa in Metka Kuhar. 2010. Domače in skrbstveno delo ter odnosi med spoloma: stare zgodbe v novih preoblikah? *Družboslovne razprave* XXVI (64): 81–110. Dostopno prek: <http://dk.fdv.unilj.si/druzboslovnerazprave/pdfs/dr64HumerKuhar.pdf> (5. julij 2015).

14. Marx, Karl in Engels Friedrich. 1979. *Izbrana dela v petih zvezkih*. Ljubljana: Cankarjeva založba.
15. Mikuš Kos, Anica. 1997. *Prostovoljno delo pri varovanju zdravja in v zdravstvu*. Ljubljana: Biro M.
16. Nardi, A. Bonnie. 1998. *Aweb on the wind: The structure of invisible work*. Dostopno prek: <http://www.darrouzet-nardi.net/bonnie/InvisibleW.html> (7. avgust 2015).
17. Oakley, Ann. 2000. *Gospodinja*. Ljubljana: *cf.
18. Opara, dr. Božidar. 2005. *Otroci s posebnimi potrebami v vrtcih in šolah: vloga in naloga vrtcev in šol pri vzgoji in izobraževanju otrok s posebnimi potrebami*. Ljubljana: Centerkontura.
19. Rener, Tanja. 2000. O delu iz ljubezni. V *Gospodinja*, ur. Ann Oakley, 279–298. Ljubljana: *cf.
20. Sam, Anej. 2013. *Poklic človek*. Ljubljana: Plamenica.
21. Svetlik, Ivan. 1988. Delitev in institucionalizacija dela. V *Neformalno delo*, ur. Ivan Svetlik, Drago Kos, Katja Boh in Zdravko Zrimšek, 5–32. Ljubljana: Delavska enotnost.
22. Šadl, Zdenka. 2002a. »We`re out to make you smile«. Emocionalno delo v storitvenih organizacijah. *Teorija in praksa* 39(1): 49–80. Dostopno prek: <http://dk.fdv.uni-lj.si/tip/tip20021Sadl2.PDF> (5. julij 2015).
23. --- 2002b. Emocionalno delo in intimni odnosi v pozni modernosti. *Družboslovne razprave XVIII* (39): 59–71. Dostopno prek: <http://dk.fdv.uni-lj.si/dr/dr39sadl.PDF> (5. julij 2015).
24. --- 2002c. Emocionalno delo strokovnjakov med skrbjo in stilizirano predstavo. *Socialno delo* 41(6): 311–314. Dostopno prek: <http://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-J4D54KZ0/> (8. julij 2015).
25. Trdan, Veronika. 2006. *Vodič za skrbnike in družino: Uspešno se spoprijeti s pridobljeno možgansko poškodbo*. Ljubljana: Tiskarna Pleško.
26. ---2010. Pomoč osebam s poškodbo glave in njihovim družinam. *Bogoslovni vestnik* 70(2): 239–249. Dostopno prek: <http://www.teof.uni-lj.si/uploads/File/BV/BV-70-2-Trdan.pdf> (5. julij 2015).
27. Wharton S., Amy. 1993. Managing emotions on the job and home: understanding the consequences of multiple emotional roles. *Academy of Management Review* 18(3): 457–486.

28. Zaviršek, Darja. 1994. *Ženske in duševno zdravje: o novih kulturah skrbi*. Ljubljana: Štok.

PRILOGA: TRANSKRIPT INTERVJUJA

Moje ime je Anja Beloševič in sem študentka 4. letnika Fakultete za družbene vede, smer Analitska sociologija. V svoji diplomski nalogi sem se osredotočila na raziskovanje teme skrbstvenega dela kot poklica ali/in poslanstva. Namen intervjuja je pridobitev podatkov s strani skrbstvene delavke, ki pomaga invalidnim osebam. Vprašanja se dotikajo skrbstvenega dela, emocionalnega dela, ločevanja med intimnostjo in delovnim prostorom ter zgradbo samega dela v Društvu Vita.

1. Starost?

31

2. Kako dolgo opravljate delo v instituciji Društvo Vita in zakaj ste se odločili zanj?

Zaposlena sem bila 4 mesece. Pred tem sem bila 3 leta prostovoljka v tem društvu, tako da so mi sami ponudili zaposlitev.

3. Kakšno delo ste opravljali pred trenutnim?

Pred zaposlitvijo sem bila zaposlena v Mercatorju, kot prodajalka.

4. Kaj je najbolj naporno na delu, ki ga opravljate? Kaj bi spremenili, če bi imeli to možnost?

Najbolj naporna stvar na tem delovnem mestu, ki sem ga opravljala, je nega. Čeprav se človek kmalu s tem spopade in sprejme stvar kot nekaj naravnega, kajti ti ljudje si ne morejo pomagati sami. Tako da žal spremeniti ni možno ničesar. Razen morda to, da bi se v društvu zgradila kopalnica, katero jo res nujno potrebujejo.

5. Kakšen je potek vašega dela in kaj zajema?

Moj delavnik je občasno trajal od 8.30 do 17.30, večinoma časa pa v popoldanskih urah.

Moje delo je bilo biti asistent. Se pravi nega, učenje samostojnega življenja (hranjenje, pospravljanje, nega, uporaba telefona, interneta....), ko pa sem imela mlajšega člana, pa sva večino časa preživela v naravi, veliko sva se tudi učila novih pesmic in spremljala promet.

Moje delo je bilo tudi skrbeti za urnik in vodenje mesečne evidence aktivnih članov, s pomočjo prostovoljcev, ki so mi vsak mesec izdelali svoje poročilo o članih (aktivnost, zmožnost, napredek, videnja, ...).

6. Kakšna je struktura delovnega časa v instituciji?

Struktura delovnega časa je razgibana, odvisna je od vsakega posameznika.

7. Kako pogosto podaljšate delovni čas in zakaj?

Uf, do podaljšanja skoraj ni prišlo, ker sem v osmih urah lahko postorila vse, kar sem imela za postoriti. Največkrat je prišlo do podaljšanja, ko smo se pripravljali na kašne težje projekte, kot so razstave, dan odprtih vrat, izleti...

8. Nosite svoje delo domov? Kakšno je to delo?

Ne, svojega dela ne nosim domov!

9. Vam delo, ki ga opravljate, omogoča dovolj prostega časa, ki ga namenite zase in svojo družino?

Žal nimam družine, vendar, če bi jo imela, bi me motil delavnik, ker je razpotegnjen skozi cel dopoldan in popoldan. In včasih tudi kakšna sobota, odvisno od potrebe člana.

10. So kakšne razlike v delu, ki ga opravljajo ženske, v primerjavi s tistim, ki ga opravljajo moški?

Niti ne, vsi večinoma počnemo vse. Gre se za to, da je pomanjkanje pri asistentih. Moraš biti rojen za takšno delo, prav vsak ne zdrži prav dolgo.

Če je odgovor: DA: Zakaj menite, da je tako (ste želeli takšno delo sami ali vam je bilo v samem začetku ponujeno to delo?)

11. Kakšna je zgradba zaposlenih v organizaciji, kjer delujete? (moški : ženske).

Zaenkrat so zaposlene 3 ženske in en moški v društvu, se pa spreminja iz leta v leto.

12. Kaj pomislite ob besedi skrb in nega za nemočnega?

Da je to moje poslanstvo, v tem sem se našla in to bi rada počela še naprej. Ker mi je všeč, da me nekdo potrebuje.

13. Je odnos do skrbstvenega dela glede na delitev spola, še zmeraj patriarhalno naravnan?

Ne, mislim da ne. Kot sem že navedla, je to delo namenjeno vsem, samo ugajati ti mora.

14. Kaj so glavni viri zadovoljstva oz. nezadovoljstva na delovnem mestu? (Ste zadovoljni s plačo (menite, da jo prejimate v skladu z vašim opravljenim delom) in časom?)

Če bi hodila v službo zaradi denarja, bi se zlagala, ker sem plačana minimalno. To delo me veseli. Če je plačilo primerno mojemu delu, pa mislim, da ne, ker se ne spoštuje dovolj delo, ki ga opravljamo, in mislim, da bi morali biti plačani več. Predvsem tisti, ki imajo še nočno varstvo. Za katero včasih sploh ni plačano oz. je plačana kakšna ura ali dve, ostalo pa »itak spiš«.

15. Vam delo, ki ga opravljate, prinaša ugled znotraj institucije in zunaj nje?

Ja, lahko rečem, da ja. Sploh, ko vejo, da pomaga ljudem s poškodbami glave. Se mi zdi, da me ljudje bolj »porajtajo«.

16. V kakšni meri vam vaše delovno mesto omogoča užitek in možnost napredka?

Užitek je definitivno, kot pravim, sem se našla v tem delu, napredka pa ni. Če si asistent, ostaneš asistent. Napreduješ samo tako, da vidiš napredek pri človeku, ki mu pomagaš, in to je velik napredek.

17. Vam prinaša vaše delo čustvene obremenitve? Kako se nosite s tem bremenom zunaj delovnega mesta?

Na začetku so bile čustvene obremenitve, sedaj, ko pa sem se že znašla v delu, pa ni obremenitev.

18. Kdo vam je v največjo oporo v času stiske?

Največja opora mi je bil fant, on je prenašal moje začetne tegobe in me tudi bodril, naj vztrajam. Ter tudi nekatere sodelavke in prostovoljci so mi bili v veliko oporo.

19. Kako vam uspe ločiti delo z uporabniki od zasebnega življenja?

Uf, kako ... tako, da delo pustim pri uporabniku, doma se ne obremenjujem prav veliko z delom, razen če je delo takšno, katerega moram postoriti doma. Izdelava kakšnega filmčka ali predstavitev.

20. Kako prenašate čustvene napore, povezane s svojim delom? Kako se razbremenjujete?

Čustvene napore, povezane z delom, najraje premagujem v naravi, sprehodi. Kakšna dobra knjiga me tudi popelje v drug svet in pozabim na napore. Včasih mi je hudo, ko vem, da ljudem, ki me potrebujejo, ne moram pomagati, in s tem sem se sprijaznila. Pomagam v največji moči.

21. Kdo vam pomaga pri tem? Kdo je vaša emocionalna podpora?

Moja opora je moj fant in njegova družina, ki mi dajejo največ moči.

22. Menite, da je izbrani poklic le poklic ali vaše poslanstvo?

Skozi odgovore je že razvidno, da je to moje poslanstvo, in če se ne zaposlim nazaj v društvo, bom sigurno iskala delo v podobni/isti smeri.

23. Se vidite v tem delu tudi naslednjih npr. 10 let? Zakaj?

Sigurno se vidim čez 10 let v takšnem delu, morda bom imela celo svoje društvo, kjer bom uresničevala sanje ljudem, ki so sami nezmožni, da si jih uresničijo.