

Univerza v Ljubljani
Fakulteta za socialno delo

Jasmina Bolko

Vloga socialnega dela v Slovenski vojski

Magistrsko delo

Ljubljana, 2016

Univerza v Ljubljani
Fakulteta za socialno delo

Jasmina Bolko

Vloga socialnega dela v Slovenski vojski

Magistrsko delo

Mentorica: doc. dr. Bojana Mesec

Študijski program: Sociologija – Socialno delo v skupnosti

Ljubljana, 2016

Vsem, ki ste mi stali ob strani.



Univerza v Ljubljani

IZJAVA

Spodaj podpisana Jasmina Bolko, študentka magistrskega študija Sociologija - socialno delo v skupnosti, Fakultete za socialno delo Univerze v Ljubljani, z vpisno številko 6210156, s svojim podpisom izjavljam, da sem avtorica magistrskega dela z naslovom: » Vloga socialnega dela v Slovenski vojski«.

S svojim podpisom zagotavljam:

- da je predloženo magistrsko delo rezultat mojega samostojnega raziskovalnega dela ter da so vsa dela in mnenja drugih avtorjev citirana in navedena v seznamu virov, ki je sestavni del predloženega magistrskega dela;
- da se zavedam, da je plagiatorstvo, ne glede na obliko in način predstavljanja tujega avtorskega dela kot svojega, v nasprotju z akademsko etiko in s pričakovanimi moralnimi prepričanji ter pomeni hujšo kršitev pravil in predpisov, ki urejajo to področje, kot tudi posledic, ki jih ima takšno dejanje za predloženo delo in z njim povezani status;
- da sem seznanjen/-a z določili Pravilnika o magistrskem študiju;
- da je predloženo pisno delo identično elektronski verziji istega dela;
- da v skladu s 1. odstavkom 21. člena Zakona o avtorskih in sorodnih pravicah (Ur. l. RS, št. 16/07, 68/08 in 110/13) dovoljujem, da se zgoraj navedeno magistrsko delo objavi v digitalni zbirki eGradiva in repozitoriju UL.

V Ljubljani, 26. 5. 2016

Podpis avtorice:

S svojim podpisom:

- dovoljujem knjižnici Fakultete za socialno delo Univerze v Ljubljani uporabo svojega rojstnega datuma za namen obdelave magistrskega dela v sistemu COBISS;
- soglašam z objavo svojega magistrskega dela na svetovnem spletu;

V Ljubljani, 26. 5. 2016

Podpis avtorice:

Podatki o magistrskem delu

Naslov naloge: Vloga socialnega dela v Slovenski vojski

Avtorica: Jasmina Bolko

Kraj: Ljubljana

Leto: 2016

Mentorica: doc. dr. Bojana Mesec

Št. strani:

Št. slik: /

Št. tabel: 16

Št. grafikonov: 11

Št. prilog: 4

Deskriptorji: socialno delo, Slovenska vojska, socialnovarstvena oskrba, celostna skrb za pripadnike Slovenske vojske, etične dileme, etična ravnanja.

Povzetek:

Socialno delo v vojski je v Sloveniji razmeroma novo področje, ki šele gradi temelje in iz obstoječih načinov dela išče najprimernejše za delo v specifični organizaciji. Na prvi pogled nimata socialno delo in vojska veliko skupnega, saj je socialno delo humano, usmerjeno v dobrobit ljudi; vojska pa je organizacija, ki zahteva dve skrajni ravnanji: žrtvovanje lastnega življenja in odvzem življenja drugemu. Zavedati se moramo, da socialno delo v oboroženih silah ne pomeni podpiranja vojn in agresije, ampak oporo pomoči potrebnim: pripadnikom Slovenske vojske in njihovim družinskim članom.

Z izvedeno raziskavo s pomočjo analize arhiva dela socialnih delavcev, obdelave pridobljenih podatkov, interpretacijo in prikazom rezultatov je predstavljeno, s kakšnimi težavami se soočajo zaposleni v Slovenski vojski, ki so iskali pomoč s področja socialnega dela.

Pregled dosedanjega dela na socialnem področju v Slovenski vojski je nujen in bo pripomogel k boljšemu poznavanju težav, s katerimi se soočajo ljudje, ter k razvoju novih strategij v prihodnosti.

Teza magistrskega dela je, da lahko socialno delo kot stroka ponudi s svojimi specifičnimi načini dela nove načine pomoči pripadnikom s težavami in s tem doprinese k razvoju vojske kot celote. Socialno delo v tako specifični organizaciji mora razviti stroki lastne načine dela z uporabniki, ki bodo upoštevali etične kodekse in nudili strokovnemu delavcu smernice pri srečevanju z etičnimi dilemami.

Information about master thesis

Title of Master's Thesis: The Role of Social Work in the Slovenian Armed Forces

Author: Jasmina Bolko

Place: Ljubljana

Year: 2016

Menthor: doc. dr. Bojana Mesec

Nr. of pages:

Nr. of pictures: /

Nr. of table: 16

Nr. of graphs: 11

Nr. of enclosures: 4

Descriptors: social work, Slovenian Armed Forces, social assistance, military welfare for the Slovenian Armed Forces, ethical dilemma, ethical behaviour.

Abstract

In Slovenia, social work in the Armed Forces represents a rather new field which has only recently started to lay its foundations and has been searching the most appropriate working model among the ones already existing in order to suit the necessities of a specific organisation. Social work and the Army may not have a lot in common at the first glance. The first involves a sense of compassion to achieve welfare of all people whereas the latter is an organisation requiring two extreme practices – sacrificing one's own life as well as taking one's. Not only must people realise that social work in the Armed Forces does not imply supporting war and aggression, but also that it provides help to those in need – the Slovenian Armed Forces and their family members.

Problems the employees of the Army are dealing with within the field of social work will be presented by analysing the conclusions from the expert's research and from the look into the documentation of social workers, as well as by processing and interpreting the final results.

It seems that the general overview of the social work carried out so far within the Slovenian Armed Forces is necessary to improve the understanding of problems people are dealing with and to develop new future strategies.

The aim of the present Master's thesis is to discover whether the social work with its specific methods could offer new possibilities to help the members of the Armed Forces facing problems and if it could enhance the Slovenian Armed Forces in its entirety. Social work in such a unique organisation should develop its own methods within the discipline in order for its members to comply with the code of conduct and offer the social worker guidelines when facing ethical dilemma.

PREDGOVOR

Povezovati socialno delo in vojsko v isti misli je za marsikoga skoraj nepredstavljivo, to je hierarhično organizacijo, ki jo veliko ljudi enači z nasiljem, agresijo, izgubo življenj, in stroko, ki na prvo mesto postavlja dobrobit posameznika, skupin in skupnosti ter je empatično usmerjena. Kje je njuna stična točka?

Proces profesionalizacije je pred Slovensko vojsko postavil nove zahteve in ena temeljnih je bila nova oblika dela z zaposlenimi. Vse več poudarka se namenja skrbi za vsakega zaposlenega. Delo v Slovenski vojski je specifično, zaposleni se po večini srečujejo z dolgotrajno vožnjo do delovnega mesta, daljšimi odsotnostmi od doma zaradi različnih nalog, z delom v tujini, na misijah in v mirovnih mednarodnih strukturah, izolacijo od civilnega okolja in mnogokrat tudi z nerazumevanjem širše javnosti o vlogi, ki jo ima vojska za Republiko Slovenijo. S posebnimi zahtevami so soočene tudi družine pripadnikov, ki prav tako potrebujejo pomoč.

Leta 2007 je bil sprejet Zakon o službi v Slovenski vojski, ki je opredelil posebno skrb za svoje zaposlene in jo poimenoval celostna skrb za pripadnike Slovenske vojske. Del te je tudi socialnovarstvena oskrba, ki ima svoje temelje v socialnem delu v delovnih organizacijah. Medtem ko je socialno delo v mnogih tujih oboroženih silah že več let njihov sestavni del, je to področje v Sloveniji in v njeni širši javnosti precej nepoznano.

Za izdelavo magistrske naloge o vlogi socialnega dela v Slovenski vojski sem se odločila na podlagi delovnih izkušenj na tem področju ter na podlagi osebnega in strokovnega prepričanja, da je stroka socialnega dela tista, ki lahko organizaciji veliko da v smislu ravnanja z ljudmi in v soočanju s težavami, s katerimi se srečujejo.

Magistrsko delo je razdeljeno na teoretični in empirični del. Teoretični del je razdeljen na 4 sklope.

V prvem sklopu sem predstavila specifičnost Slovenske vojske kot organizacije ter njeno strukturo in njeno umeščenost v postmodernost.

Drugi del je namenjen predstavitvi celostne skrbi za pripadnike in t. i. pomagajočim poklicem.

Tretji sklop predstavlja predstavitev socialnega dela v Slovenski vojski z vsemi posebnosti, ki jih prinaša delo v hierarhično organizirani delovni organizaciji.

Četrti sklop pa se osredotoča na etične dileme, s katerimi se pri svojem delu srečuje socialni delavec, ter pojasnjuje načine dela.

V empiričnem delu sem poskušala z analizo dela socialnih delavcev s pomočjo arhiva uporabnikov med leti 2010 in 2015 ugotoviti, s kakšnimi težavami so se uporabniki srečevali, kakšna je njihova struktura ter kako so vplivale spremembe v sami organizaciji na vrsto težav, s katerimi se pripadniki srečujejo, ter povečanje oz. manjšanje števila prosilcev za pomoč.

Namen naloge je izdelati pregleden prikaz težav, s katerimi se soočajo pripadniki Slovenske vojske, opredeliti t. i. ranljive skupine in smernice za socialno delo v Slovenski vojski v prihodnje.

Največjo težavo, s katero sem se soočala pri pisanju magistrskega dela, je predstavljalo pomanjkanje strokovne literature, saj ni izšla nobena knjiga v slovenščini, ki bi obravnavala socialno delo v vojski. Druga težava pa je bilo iskanje ravnovesja med uporabo vojaških izrazov in jezikom socialnega dela.

V magistrskem delu bom uporabljala izraze, zapisane v slovnični obliki moškega spola, vendar so uporabljeni nevtralno in veljajo enakovredno za oba spola.

Za pomoč pri izdelavi magistrske naloge se zahvaljujem mentorici doc. dr. Bojani Mesec. Zahvala velja tudi moji dragi sodelavki in prijateljici M. K.

KAZALO VSEBINE

1. TEORETIČNI DEL	1
1.1 Uvod.....	1
1.1.1 Opredelitev problema.....	2
1.1.2 Relevantnost in cilj magistrske naloge.....	5
1.2 Vojska	8
1.2.1 Vojska kot postmoderna organizacija	10
1.2.2 Slovenska vojska kot organizacija	12
1.2.3 Mirovne operacije in misije.....	15
1.3 Celostna skrb za pripadnike Slovenske vojske.....	18
1.3.1 Zakonska podlaga za CSP	19
1.3.1.1 Pravila službe v SV (2009)	19
1.3.1.2 Zakon o službi v Slovenski vojski (2007)	20
1.3.1.3 Direktiva za razvoj in izvajanje CSP SV (2009) in Direktiva o spremembi in dopolnitvi Direktive za razvoj in izvajanje CSP SV (2011)	21
1.3.2 Pregled pomagajočih poklicev v Slovenski vojski.....	22
1.3.2.1 Psihološka oskrba (79. člen ZSSloV, Direktiva o zagotavljanju psihološke dejavnosti v Slovenski vojski)	23
1.3.2.2 Religiozna duhovna oskrba (83. člen ZSSloV, Direktiva o delovanju Vojaškega vikariata (v nadaljevanju VVIK) v poveljstvih, enotah in zavodih Slovenske vojske, Sporazum med Slovensko škofovsko konferenco in Vlado Republike Slovenije o duhovni oskrbi vojaških oseb v SV)	25
1.3.2.3 Socialno varstvena oskrba (80. člen ZSSloV, Direktiva za zagotavljanje socialno varstvene oskrbe v SV, SOP Postopek organizacije, napotitve in izvedbe nudenja socialne pomoči pripadnikom SV).....	25
1.4 Socialno delo v Slovenski vojski	28
1.4.1 Posebnosti socialnega dela v vojski	31
1.5 Etične dileme in etična ravnanja socialnega delavca v vojski.....	33
1.5.1 Način dela socialnega delavca v Slovenski vojski	35
2. EMPIRIČNI DEL	38
2.1 Raziskava	38
2.1.1 Oblikovanje problema	38
2.1.2 Cilji raziskave	38
2.1.3 Raziskovalna vprašanja s tezami ali hipotezami	39
2.1.4 Metodologija.....	40
2.1.4.1 Vrsta raziskave	41
2.1.4.2 Merski instrument in viri podatkov	41
2.1.4.3 Populacija	42
2.1.4.4 Obdelava podatkov	42
2.1.5 Rezultati	43
2.2 Sklepi	69
2.3 Razprava in predlogi	72
3. LITERATURA IN VIRI.....	75
4. PRILOGE	80

SEZNAM TABEL

Tabela 1.1: Stalna sestava SV (Slovenska vojska, 2015 - internet)	13
Tabela 2.2: Izsek tabele s spremenljivkami	42
Tabela 2.3: Število uporabnikov po letih	43
Tabela 2.4: Prikaz uporabnikov po spolu glede na leto obravnave	45
Tabela 2.5: Pričakovana vrednost glede na delež žensk v SV	46
Tabela 2.6: Struktura pripadnikov glede na starost (združeno po skupinah).....	47
Tabela 2.7: Pripadniki glede na status vojaške osebe (čin).....	49
Tabela 2.8: Pričakovana vrednost glede na deleže pripadnikov po statusu	51
Tabela 2.9: Uporabniki, prikazani glede na plačni razred (skupine glede na regres)	53
Tabela 2.10: Povprečne mesečne plače s povprečnimi razredi in starostjo	54
Tabela 2.11: Uporabniki glede na status partnerske zveze	55
Tabela 2.12: Težave, s katerimi se soočajo pripadniki SV, ki poiščejo pomoč socialnega delavca.....	58
Tabela 2.13: Sopoavnost težav, o katerih poročajo uporabniki	61
Tabela 2.14: Uporabniki glede na število otrok.....	63
Tabela 2.15: Starost otrok	64
Tabela 2.16: Delež uporabnikov glede na dogovor.....	67

SEZNAM GRAFIKONOV

Grafikon 2.1: Število uporabnikov po letih.....	44
Grafikon 2.2: Število primerov po spolu glede na leto obravnave.....	46
Grafikon 2.3: Starostna struktura uporabnikov (po skupinah).....	48
Grafikon 2.4: Starostna struktura uporabnikov.....	48
Grafikon 2.5: Delež uporabnikov glede na status vojaške osebe	50
Grafikon 2.6: Porazdelitev uporabnikov glede na plačni razred.....	52
Grafikon 2.7: Uporabniki glede na plačni razred	53
Grafikon 2.8: Uporabniki glede na status partnerske zveze	56
Grafikon 2.9: Število otrok na uporabnika	63
Grafikon 2.10: Starost otrok	65
Grafikon 2.11: Način prvega stika med uporabnikom in socialnim delavcem.....	66

1. TEORETIČNI DEL

1.1 Uvod

Menim, da socialno delo v podjetjih prehoda v tržno ekonomijo ni preživelo. Strokovno področje socialnega dela v delovnih organizacijah praktično ne obstaja več. Če pojmujeemo Slovensko vojsko kot podjetje, lahko vidimo, da so naredili ravno obraten korak. Z zakonom so uveljavili skrb za svoje zaposlene in njihove družinske člane kot eno temeljnih poslanstev.

Med iskanjem literature sem naletela na članek iz revije Socialno delo, ki ga je napisala Pavla Rapoša Tanjšek, z naslovom Perspektive socialnega dela v podjetjih, ki bi bila namesto letnice 1991 lahko tudi leto 2015. Slovenska podjetja, razen redkih izjem, še niso spoznala, da so zaposleni, t. i. človeški viri [human resources], tisti, ki gradijo uspešno podjetje. Kvaliteta delovnega časa bi morala preseči usmerjenost v kvantiteto dela, ki naj bi ga opravil vsak zaposlen. Uspešno podjetje spoštuje in podpira vključenost delavcev, upošteva njihove predloge za izboljšanje delovnega procesa, jih obravnava kot posameznike in spoštuje njihovo življenje tudi izven delovnega okolja. S tem se zmanjšuje nezadovoljstvo z delovnim okoljem, apatičnost in nemotiviranost za delo, zdravstvene težave, izguba delovnih dni zaradi bolniških odsotnosti.

Zaposleni težav, s katerimi se srečujejo (tudi v zasebnem življenju), ne morejo pozabiti ob napravi za registracijo delovnega časa ob prihodu na delovno mesto. Iskanje pomoči mora postati sprejemljivo in dobro dejanje, ki prinese posamezniku in podjetju več dobrega kot slabega.

Zato je socialno delo lahko dober partner delovni organizaciji, saj je njegova najpomembnejša naloga, da krepi človekovo samostojnost in ustvarjalnost v medsebojni povezanosti z drugimi člani družbe (Rapoša Tanjšek 1991).

1.1.1 Opredelitev problema

Slovenska vojska je z uvedbo Zakona o službi v Slovenski vojski leta 2007 (v nadaljevanju ZSSlovV) prvič v svoji zgodovini dobila pravni akt, ki natančno opisuje področje celostne skrbi za pripadnike (v nadaljevanju tudi CSP). Eno od področij je tudi socialnovarstvena oskrba, ki jo opravljajo socialni delavci. V nasprotju s psihološko in duhovno oskrbo, ki prav tako spadata pod področje celostne skrbi, se socialno delo oz. socialno varstvena oskrba pojavi prvič in je za Slovensko vojsko novo področje.

Na tem mestu moram poudariti, da se zavedam neprimernosti izraza socialnovarstvena oskrba, saj socialni delavec nikoli ne oskrbuje nikogar, temveč je samo pomočnik pri iskanju najboljših rešitev za osebo, ki se je znašla neugodni situaciji. Klub temu se izrazu socialnovarstvena oskrba ne bom mogla izogniti, ker je uporabljen v zgoraj omenjenem ZSSlovV. V večini primerov bom uporabljala termin socialno delo v Slovenski vojski.

Čeprav je omenjeni ZSSlovV prinesel določene ugodnosti in izboljšave v Slovenski vojski (v nadaljevanju tudi SV), zaenkrat ni zaživel v celoti. Na to je med drugim vplivala tudi finančna kriza¹, ki je Slovenijo prizadela kot celoto in tudi SV kot organizacijo, ki ji je vsako leto pripadel manjši del BDP. Hkrati so se povečale zahteve do zaposlenih in tudi različne težave, ki so jih ti občutili.

V Sloveniji ne obstaja strokovna opredelitev socialnega dela v vojski, zato se mora socialni delavec nasloniti na splošno definicijo socialnega dela.

Socialno delo je stroka, katere naloga je pomoč konkretnim osebam, posameznikom, skupinam in skupnostim pri reševanju socialnih problemskih situacij in družbenem vključevanju, da bi lahko zadovoljevali osnovne potrebe primerno kulturi, v kateri živijo, in primerno običajni kakovosti življenja. (Pri opravljanju te naloge stroka spoštuje avtonomijo uporabnikov, se opira na njihove vire samopomoči in solidarnosti ter usklajuje potrebe njih in njihovega družbenega okolja). Socialno delo je hkrati tudi veda o tej strokovni dejavnosti kot tudi o neformalni pomoči in solidarnosti ter okoliščinah, v katerih se odvijajo. Socialno delo kot stroko in kot vedo usmerjajo vrednote svetovnega etosa (Mesec 2006).

¹ Slovenija se uvršča med države Evropske unije z največjim poslabšanjem gospodarske aktivnosti, trga dela in javnih financ od začetka krize (od leta 2008). Leta 2008 je raven BDP na prebivalca po kupni moči dosegla 91 % povprečja EU, do leta 2010 se je znižala za sedem odstotnih točk in je do leta 2013 ostala na ravni 84 % povprečja EU. (UMAR 2014)

Vojaško organizacijo lahko opredelimo kot poseben sistem v okviru globalnega družbenega sistema oziroma njegov poseben (specifični) podsistem. To je sistemsko organizirana celota, ki sestoji iz velikega števila med seboj povezanih podsistemov in ima kot sistem naslednje temeljne značilnosti: zapletenost, odprtost, dinamičnost, stohastičnost sprememb, nestacionarnost, hierarhičnost in dvosmernost odnosov (Lubi 2004: 82-83).

Definicije tako podajo razlago, kaj je vojaška organizacija, izpustijo pa čustveno komponento, ki se ji ne moremo izogniti, ko delamo z ljudmi.

Jelušič (2002) ugotavlja, da se moderne organizacije srečujejo z dilemo, koliko in katera čustva je za potrebe sodobnih nalog vojske, tradicionalnih vojnih ter mirovnih vojaških operacij še potrebno razvijati. Dilema izhaja iz koncepta institucionalne oziroma poklicne socialne organiziranosti vojske (Moskos, Frank 1988), ki je pri raziskovanju vojaških organizacij v vojaški sociologiji prevladal v osemdesetih letih dvajsetega stoletja, razvidna pa je tudi v konceptu postmoderne vojaške organiziranosti, ki se uveljavlja v zadnjih desetih letih (Moskos *et al.* 2000).

Poklicna organiziranost vojaške organizacije predvideva večje sovpadanje značilnosti vojske s civilnim okoljem. Njena legitimnost se potrjuje na trgu dela, posamezniki sledijo bolj lastnim interesom in se ne podrejajo v celoti interesom organizacije, družina ni dolžna sodelovati v vojaški skupnosti, vojak je podrejen civilnim normam in pravu, po upokojitvi ima iste ugodnosti kot drugi člani civilnega okolja (Moskos 1988: 17).

»Navezanost na vojaško organizacijo, na njene naloge in cilje je bistveno manjša, ker je to le ena od delovnih postav v življenju posameznika.« (Jelušič 2002: 112-132).

Danes je pripadnost skupini vse manjša. Postmodernemu vojaku dejansko bolj ustrezajo individualna čustva, ne pa situacije, v katerih bi se moral zaradi pripadnosti vojaški enoti odpovedati svojemu zasebnemu načinu čustvovanja (Gordon 1989: 131).

Za Slovensko vojsko, ki jo lahko uvrstimo v postmoderne vojaške organizacije, je bistvenih pet organizacijskih značilnosti:

- medsebojno prepletanje civilne in vojaške sfere,
- zmanjšanje razlik med službami v bojnih in zalednih enotah,
- sprememba nalog iz vodenja vojn v manj intenzivne humanitarne in/ali policijske naloge,
- naloge se izvajajo bolj v multilateralnem kot unilateralnem okolju pod mednarodnim nadzorom,
- internacionalizacija oboroženih sil (Moskos *et al.* 2000: 2).

Jelušič (2002) ugotavlja, da so v novih nalogah vojske pogosto kot strah prisotna čustva dolgočasje, naveličanosti; med spodbudnimi čustvi pa pogum izgublja pomen, saj v mirovnih operacijah pretirano pogumna, herojska dejanja niso zaželeni, pomembnejša je modrost, strpnost, potrpežljivost in razumevanje drugačnih.

Tuja literatura (predvsem s področja ZDA) podaja različne definicije socialnega dela v vojaški strukturi. Ena od njih pravi, da vojaško socialno delo vključuje neposredno delo z uporabniki, ustvarjanje programov in strategij [policy], vključuje zagovorništvo, preventivno dejavnost, različna zdravljenja in rehabilitacijo aktivnih pripadnikov vojske, veteranov, družin in skupnosti. Socialni delavci v vojski razvijajo in nadgrajujejo programe in strategije dela za izboljšanje kakovosti življenja uporabnikov in njihovih družin v različnih skupnostih (Advanced social work practice in military social work 2010: 2, prev. J. Bolko).

Upoštevati moramo tudi etične dileme, ki so večinoma enake kot v socialnem delu na vseh področjih, se jim pridružujejo še posebna etična vprašanja, ki jih povzemam po avtorjih poglavja o etičnih dilemah socialnega dela v vojski (Tallant, Ryberg 2000 v Daley, 2000, prev. J. Bolko):

- dvojnost profesije: socialni delavec v vojski je hkrati profesionalni socialni delavec in pripadnik Slovenske vojske. Dolžan je upoštevati tako etična merila socialnega dela kot tudi Etični kodeks SV;

- različne vloge socialnega delavca: socialni delavec v vojski se zaradi opravljanja dela na širokem področju znajde v množici vlog, ki si lahko nasprotujejo. Lahko deluje kot svetovalec uporabniku in hkrati svetovalec poveljniku, kot zagovornik, izvajalec preventivnih dejavnosti, pri humanitarni dejavnosti ...;
- hierarhična struktura organizacije, ki deluje na podlagi svojih zakonskih aktov: socialni delavec pripada birokratski strukturi z rigidnim hierarhičnim sistemom. Upoštevati mora linijo vodenja in poveljevanja, ki je v svojem bistvu v nasprotju z načeli socialnega dela;
- uporabniki, ki prihajajo iz različnih okolij: socialni delavec skrbi tako za pripadnike SV kot za družinske člane, skrbi za upokojene pripadnike ter včasih tudi za tiste, ki so zapustili sistem zaradi npr. invalidnosti kot posledice nesreč, bolezni ...;
- geografska in profesionalna izolacija: medtem ko prva v SV ni pogosta, ker socialni delavci ne odhajajo na mednarodne operacije in misije v tujino, je pa toliko bolj pogostejša druga.

Ker naloga socialnega dela ni le neposredna pomoč posamezniku, družini ali skupnosti pri boljšem izkoriščanju lastnih virov in virov v družbenem okolju, ampak si prizadeva tudi za spreminjanje in sooblikovanje življenjskega sveta, ki bo vzpostavil boljše razmere za udejanjanje ciljev posameznika ali skupnosti (Rapoša Tanjšek 2007: 10), je pregled dosedanjega dela na socialnem področju v SV nujen, saj se lahko tako ustvarijo nove strategije dela, ki bodo prinesle boljše rezultate.

1.1.2 Relevantnost in cilj magistrske naloge

Menim, da je analiza dosedanjih težav, s katerimi so se pripadniki SV obračali na socialne delavce, nujen pogoj za boljše prihodnje delo. Potrebno je objektivno pogledati, kako se je skozi obdobje petih let spreminjala struktura uporabnikov, vsebina njihovih težav, kako se je to povezovalo s spreminjanjem SV kot specifične organizacije (finančna kriza, organizacijske spremembe ...).

SV je v slovenskem merilu pomemben delodajalec. Vse bolj se zaveda, da je lahko kot organizacija uspešna le, če so njeni zaposleni dobri delavci, ki do svoje delovne organizacije čutijo odgovornost in z njo delijo skupne vrednote. Ne moremo pa mimo dejstva, da je vojska kot specifična organizacija, t. i. birokratska ustanova, ki je omejena s svojim rigidnim sistemom. Znotraj tega pa lahko bolj ali manj uspešno poskrbi za zaposlene.

Pripadnik vojaške organizacije se lahko – tako kot vsak drugi posameznik in zaradi značilnosti dela v vojaški organizaciji – pogosto znajde v situacijah, v katerih potrebuje pomoč in oporo ali institucionalno podporo vojaške organizacije ali podporo najbližjih – družine, sorodnikov, prijateljev. Pri preučevanju vloge primarnega okolja pri izvajanju nalog pripadnikov vojaške organizacije se tako kot eden izmed možnih teoretičnih konceptov pojavlja koncept socialne opore (Juvan, Vuga 2011: 91).

S profesionalizacijo je SV stopila na trg dela, ki ga opredeljujejo zakonitosti in konkurenca. To pomeni, da mora delodajalec ponuditi delojemalcu, poleg plačila za delo, tudi druge ugodnosti, zaradi katerih se bo ta pripravljen zaposliti in v organizaciji tudi ostati. S profesionalizacijo vojske je bila pred organizacijo postavljena zahteva po novih oblikah dela z ljudmi – profesionalnimi vojaki. Hkrati s tem se je gradilo tudi vedenje, da je potrebno poskrbeti tudi za družinske člane. »Vojaške družine živijo življenje, ki ga ni mogoče primerjati z nobeno drugo civilno populacijo. Vsak dan se soočajo s številnimi težavami, ki so posledica vojaškega načina življenja in s katerimi se civilisti verjetno nikoli ne bodo ukvarjali.« (Juvan 2007: 26)

Delo v taki instituciji je specifično in postavlja posebne zahteve pred vse zaposlene.

Socialni delavec se srečuje s težavami zaposlenih, ki so istovrstne kot v ostalih delovnih organizacijah: težave v delovni sredini, težave z zasvojenostjo, zdravstvene težave ...

Obstaja pa še več sklopov težav, povezanih s specifikom poklica: odsotnosti od doma zaradi opravljanja misij, različnih izobraževanj, terenskega dela in

usposabljanj, dolge vožnje, težave zaradi rigidne strukture vojske, večja psihična obremenjenost zaradi narave dela.

Temu se pridruži še navidezna in dejanska stigma (poudarjena v specifičnem sistemu), ki se lahko naloži tistemu, ki bo pomoč potreboval; oz. se ji želi oseba, ki ima težave, na vsak način izogniti. To otežuje proces iskanja pomoči in raziskovanja rešitev za zaposlenega in za strokovnjaka.

Moč nam daje med drugim število vlog, ki jih v vsakdanjem življenju igramo. Veliko vlog nam, paradoksalno, daje določeno svobodo, da smo lahko to, kar smo v resnici. Več cenjenih vlog kot imamo, več smo vredni v naši družbi.

Nasprotni pol so stigmatizirane vloge. Te jemljejo moč. Ljudje zaradi ene same značilnosti nekoga obsodijo v celoti in sodijo zelo strogo. V nasprotju z drugimi vlogami stigmatizirane vloge prevladujejo nad vsem, kar počnemo. Vse, kar je povezano z nami in našo osebnostjo, postane znamenje naše stigme.

Stigmo ustvari neskladnost med tem, kar ljudje mislijo, da bi nekdo moral biti, in tem, kar dejansko je (Flaker et al. 2013: 44).

Socialni delavec je ujet v dvojno vlogo. Po eni strani je odgovoren zaposlenemu - uporabniku, s katerim iščeta najboljšo pot do ustreznih rešitev; po drugi pa delodajalcu, sistemu, ki ima točno določena pravila in zakonitosti. Ne moremo se izogniti temu, da lahko strokovnjak pomaga toliko, kot mu vojska kot sistem dopusti.

Če želi socialni delavec ohraniti strokovno identiteto in si pridobiti zaupanje delavcev, mora jasno razmejiti postopke, v katerih uporablja metode socialnega dela (paradigma stranke!), od postopkov, povezanih s kadrovskim menedžmentom (Rapoša Tanjšek 1991: 18).

Socialni delavec se mora pri delu v tako specifičnem sistemu posluževati znanja, ki ga pridobi na Fakulteti za socialno delo, se izobraževati na različnih seminarjih, delavnicah in to znanje vključevati v lastno delo, hkrati pa mora neprestano iskati nove načine dela.

1.2 Vojska

Specifika vojaške organizacije je v tem, da svoje pripadnike pripravlja na ubijanje in žrtvovanje lastnega življenja. Za civilno okolje je, kljub vse večjemu odpiranju, precej nepoznana in v večini primerov so tudi njena ravnanja nerazumljena in označena z negativnim prizvokom.

Erving Goffman je označil (v Haralambos in Holborn, 1999) [moderno] vojsko kot totalno institucijo, ki jo opredeli kot prostor za bivanje in delo, kjer veliko posameznikov s podobnim položajem, za precejšnje časovno obdobje odrezanih od širše družbe, živi skupaj prisilno, formalno vodeno življenje.

V totalni instituciji so ljudje navadno odrezani od zunanjega sveta in od trajnih vez z družino, prijatelji in delovnimi skupinami. V takšnih širših družbenih okoljih se pri posameznikih vzdržuje koncept jaza. Njihova slika o samem sebi – kot na primer hranilcu, prijatelju in kolegu – se zrcali in odraža v njihovi interakciji z drugimi, ki nanje odgovarjajo glede na te identitete. Takšni odrazi jaza se v totalnih institucijah ne pojavljajo v veliki meri (Haralambos in Holborn 1999: 313).

Po Goffmanu (v Haralambos in Holborn, 1999) se mora človekov jaz preoblikovati in je izkoriščen za dosego ciljev organizacije.

Wiatr (1987) opiše vojsko kot svojevrstno institucijo, ki ima veliko lastnosti, ki jih najdemo tudi v drugih organizacijah v vsakdanjem življenju. Nekatere lastnosti so v vojski močnejše izražene.

Osnovne lastnosti vojske kot družbene organizacije so:

- je organizacija, v kateri formalne vezi dominirajo nad personalnimi; formalne vezi so točno določene s pravili službe, ki predstavlja predpisane obrede, ki jih morajo pripadniki vojske striktno spoštovati, kar zahteva visoko stopnjo discipline;
- je birokratska organizacija s hierarhično strukturo; ZSSlovV (2007) določa v 26. členu načeli enostarešinstva in subordinacije, ki zagotavljata učinkovito in smotrno poveljevanje; odnos med nadrejenimi in podrejenimi je bistveni del vodenja in poveljevanja. Enostarešinstvo pomeni, da mora vsaka vojaška oseba ves čas vedeti, komu je podrejena in kako so razmejene

pristojnosti subordinacija ter mora zagotavljati poveljujočim možnost uresničevanja nalog v njihovi pristojnosti;

- je družbena skupnost z lastnim sistemom stratifikacije; v vojski so ljudje označeni s čini (vojak, podčastnik, častnik, general), stratificirani pa so tudi glede na to, ali so vojaške osebe ali v vojski zaposlene civilne osebe;
- je bojna skupina, organizirana zaradi izbojevanja zmage v boju.

»Posebnost te bojne skupine so notranja koherentnost in solidarnost, svojevrstno občutenje časti, skupinski ponos in strah pred vsiljivci.« (Wiatr 1987: 35).

Čeprav javnost vidi vojaško organizacijo kot strogo racionalno organizirano celoto, v kateri ni prostora za čustva, v resnici ni tako.

Vojska namreč »... Brez čustev sploh ne more motivirati svojih pripadnikov oziroma izvesti pripravljenosti za bojevanje. Čustva so spiritus agens vojske.« (Jelušič 2002: 112).

Toda določena čustva morajo biti pod nadzorom, da lahko vojak opravi svojo nalogo. Vsak posameznik, zaposlen v vojaški organizaciji, se skozi vojaško usposabljanje nauči discipline za izpolnjevanje ukazov.

Disciplina pomeni izurjenost za bojevanje, za skrivanje in potlačitev neustreznih, entropičnih čustev (strah, gnus, zdlgočasnost, plašnost), tudi za spodbujanje ustreznih čustev (pogum, lojalnost, pripadnost, zanos, navdušenje). Disciplina je posledica dolgotrajnega urjenja, ki naj bi iz ljudi delalo stroje, osebkke, ki so sposobni podzavestno reagirati na dražljaje iz okolja (Jelušič 2002: 113).

Naučeno ravnanje je nujno potrebno, saj bi brez tega v večini primerov prihajalo do psihičnih zlomov ob srečevanju s poškodbami, soočanju s smrtjo, preprečuje večje posttravmatske stresne motnje.

Panika, ki bi zgrabila vsakega posameznika, ki bi se bal za svoje življenje, mora biti v boju premagana. K temu pripomore drill, ki je kakovostna metoda poveljnika le, če spodbuja soodvisnost članov skupine in paralizira strah v enoti ter jo varuje pred kolektivno paniko (Arnejčič 2008: 256).

Nasprotje entropičnih čustev so spodbudna čustva, ki pomagajo k povezovanju pripadnikov vojske v vojaški kolektiv, vsakega pripadnika z vojsko kot organizacijo, z nadrejenimi, s civilnim okoljem, z družbo, državo, civilizacijo.

»Med spodbudna čustva v vojaški organizaciji sodijo: pogum, zanos, navdušenost, lojalnost in pripadnost.« (Jelušič 2002: 116).

Vsaka vojska ima predpisane vojaške rituale za izražanje čustev, ki vzpostavljajo institucionalno vojaško kulturo, in se razlikujejo od stanja, v katerem se vojska nahaja, od tega, ali je vojska poklicna ali naborniška, od tradicije vojaške organizacije, države in družbe, v katero je vojska vključena itd.

1.2.1 Vojska kot postmoderna organizacija

Skupaj z družbo se je tudi vojaška organizacija spreminjala od tradicionalne do postmoderne organizacije. Postmodernost se je, kot kritika modernosti, pojavila v družbi ob koncu 20. stoletja. Značilnosti postmodernizma so: razdrobljenost, globalizacija, pluralizem in individualizem. Giddens (2000: 208) ugotavlja, da se diskontinuiteta postmodernosti kaže v dveh vidikih: v svoji razsežnosti, tako da se globalizira, in v svoji intenzivnosti, tako da posega v same značilnosti intimnega osebnega vsakdanjega življenja.

Charles C. Moskos (2000: 1-2), eden najvplivnejših vojaških sociologov v ZDA, je navedel tri obdobja vojaških organizacij:

- moderni tip: od 19. stoletja do konca druge svetovne vojne;
- pozno moderni tip: od sredine 20. stoletja do zgodnjih 90-ih let prejšnjega stoletja;
- postmoderni tip: sodobni čas.

Postmoderno vojsko sestavljajo poklicni pripadniki. Njene naloge so usmerjene v mirovne operacije, zaposluje moške in ženske ter reagira na vplive iz civilnega okolja (ibid.). Isti avtor dodaja še sodelovanje v mednarodnih nalogah in internacionalizacijo vojske.

Vojske postajajo manjše, bolj prilagodljive hitro spreminjajočemu se okolju, pripadniki so vedno bolj izobraženi.

Naloge postmoderne vojaške organizacije so (Čelesnik 2011: 14):

- zagotavljanje nacionalne varnosti;

- mirovne naloge v sodelovanju z drugimi vojaškimi organizacijami pod okriljem mednarodnih institucij (OZN, NATO, EU);
- humanitarne naloge (pomoč beguncem, državam v razvoju ...);
- notranje varnostne oziroma policijske naloge (boj s terorizmom, nadzor nad emigracijami ...);
- pomoč prebivalstvu (zaščita in reševanje).

Slovenska vojska je po teh merilih postmoderna vojska, ki mora dajati poudarek izobraževanju kadra, razvoju podpornih služb in medsebojnemu spoštovanju. Pomemben del je tudi področje nagrajevanja za opravljeno delo in druge denarne in nedenarne oblike motiviranja zaposlenih (kamor lahko štejemo tudi področje CSP).

Manigart (1998: 364-365) pravi, da postmoderne vojaške organizacije izgubljajo tiste tradicionalne vrednote, ki so včasih veljale za vojaške organizacije. V novejšem času je značilen individualizem, ko pripadniki vojaške organizacije lastne interese postavljajo pred pripadnost instituciji. Služba za celo življenje ni več vrednota v vojaški organizaciji, kot je bila včasih. Kot vrednoti izginjata tudi državljanska zavest in dolžnost do lastnega naroda, ponos, da služiš domovini in lastnemu narodu. V postmodernej vojaški organizaciji je poudarek na lastnih pravicah, močno pa se je spremenil tudi odnos do dela, saj vojske ne zanima patriotizem, ampak delovni pogoji.

Prav tako, kot je Slovenska vojska del postmoderne vojske, velja tudi za socialno delo. O'Hanlon (1993, v Čačinovič Vogrinčič 2008: 11) govori o "četrtem valu" [postmodernizmu].

Osnova "vala" je nov, avtonomen jezik, ki dobro ubesedi ravnanje v procesih pomoči ter soustvarjanje iz etike participacije in perspektive moči. Temelj, ki ga je Peter Lüssi položil s svojim konceptom praktične teorije ravnanja, povežemo s sodobnimi, postmodernimi koncepti socialnega dela v delovnem odnosu, ki v soustvarjanje poveže spoštljive in odgovorne zaveznike - socialne delavce in eksperte iz izkušenj, sodelavce, uporabnike (v Čačinovič Vogrinčič 2013: 10).

Postmoderno socialno delo lahko razumemo tudi kot prestop iz tega, da sočustvujemo z nekom, k temu, da smo empatični, da se poistovetimo s tem, kar uporabnik čuti in doživlja.

Posamezniki še nikoli niso bili podvrženi tolikim pravicam in hkrati odgovornostim, ki jim jih sedaj nalaga družba. Upravljanje z njimi usmerja k spretnostim razpolaganja z različnimi vzorci vedenja, s socialnimi vlogami v institucijah in družbenih sferah. Vse to prispeva k vidnim spremembam v načinu življenja in mišljenja, v identitetnih in subjektivnih kulturah posameznikov ter v njihovih odnosih in družbenih razmerjih. Preobrat od dominacije vnaprej določenih spolnih, razrednih in slojnih identitet k bolj pluralnim, začasnim in relacijsko usmerjenim življenjskim stilom terja stalen trud in dokazovanje (Ule 2002: 50-51).

Vse to je razvidno tudi v SV, ki bo morala v prihodnje bolje poskrbeti za trenutne in bodoče pripadnike, če bo hotela obdržati zaposlovanje na trenutnem obsegu.² Delovati pa bo morala tudi navzven, v družbo ter ji dokazati, da je organizacija, ki je potrebna in tudi koristna.

1.2.2 Slovenska vojska kot organizacija

SV predstavlja obrambne sile Republike Slovenije, vojaško obrambo izvaja samostojno ali v sodelovanju z zavezništvom na podlagi mednarodnih pogodb (Slovenska vojska 2014).

Stalno sestavo SV predstavljajo častniki, podčastniki, vojaki, višji in nižji vojaški uslužbenci ter civilne osebe. Rezervna sestava predstavlja državljane RS, ki imajo sklenjeno pogodbo o službi v rezervni sestavi (pogodbena rezerva).

² Leta 2010 je bilo v SV zaposlenih 7593 pripadnikov, leta 2013 7358 pripadnikov, leta 2015 le še 7138 pripadnikov (vir: internetna stran MORS).

Tabela 1.1: Stalna sestava SV (Slovenska vojska, 2015 - internet)³

STALNA SESTAVA SV - podatki za maj 2015	Število	Delež
Častniki	1085	15,2 %
Podčastniki	1962	27,5 %
Vojaki	3083	43,2 %
Višji vojaški uslužbenci	245	3,4 %
Nižji vojaški uslužbenci	329	4,6 %
Civilne osebe	421	5,9 %
Uradniki	13	0,2 %
Skupaj	7138	100 %
Moški	6007	84,1 %
Ženske	1131	15,9 %

SV je postala poklicna vojska z ukinitvijo naborniškega sistema leta 2004. V zelo kratkem času (za vojaški sistem) po osamosvojitvi je SV doživela preimenovanje in transformacijo iz Teritorialne obrambe v SV, udeležbo na mednarodnih operacijah in misijah, vključitev v zvezo NATO in tudi vedno večji delež zaposlenih žensk.

V SV se profesionalizacija enači z uvedbo poklicne vojske, vendar to ne drži v vseh primerih.

Petek (2011: 81) pravi, da pojem profesionalnost opredeljuje strokovnost, nenehno izobraževanje, profesionalna etika, avtonomija in avtoriteta.

Kotnik (2012: 12-24) pa meni, da je profesionalizacijo potrebno obravnavati kot proces in ne kot cilj, poleg tega je ta odvisna od številnih dejavnikov. Med drugim vpliva nanjo zmanjšanje finančnih sredstev v obrambne namene, kar posledično otežuje nadaljnji razvoj SV.

Po Natovih standardih bi bila idealna struktura obrambnega proračuna: 50 odstotkov za plače, 20 odstotkov za novo opremo in 30 odstotkov za druge

³ Pripadniki Slovenske vojske so vojaške in civilne osebe. Vojaške osebe so vojaki, podčastniki, častniki, generali in admirali ter vojaški uslužbenci.

stroške, skupaj z vzdrževanjem. Toda Slovenija je lani za plače zaposlenih v obrambnem sistemu namenila skoraj 82 odstotkov proračuna (Žerjavič 2015).

Finančna sredstva, namenjena vojski, so se iz 1,65 BDP (582 milijonov evrov) v letu 2010 znižala na 1,09 BDP (382 milijonov evrov) v letu 2013. Sredstva so se v letih 2014 in 2015 še zmanjševala.

Prav tako kot na Slovensko vojsko tudi na socialno delo vpliva finančna kriza, vendar bi morali to stanje vzeti kot možnost za boljšo prihodnost.

Na socialno delo danes še toliko bolj vplivajo družbene spremembe, ki so jih povzročile krize zadnjih let. Obseg začetne ekonomke krize je kmalu pokazal širše razsežnosti, ki se še danes zajedajo v vse sfere človeštva. Čas družbenih sprememb ponuja tudi možnost za prevrednotenje socialnodelovnega ravnanja. To je tudi čas, ko je nujno potrebno opozoriti na številne ovire, ki povzročajo, da so socialni delavci pri svojem delovanju prezrti ali nemočni (Mali 2013: 8).

Negativni vidiki hitre profesionalizacije SV so:

- ni vzpostavljeno pravo razmerje med častniki, podčastniki in vojaki (moralo bi biti 1:2:5);
- struktura poveljujočih je preobsežna;
- kljub veliki brezposelnosti ni zanimanja za zaposlitev v vojski (povezano tudi z nizkimi plačami vojakov);
- profesionalna integriteta pripadnikov ni razvita (vprašanje, v kakšni meri so pripadniki ponotranjili Kodeks vojaške etike RS);
- izobraževanje kadrov je zaradi finančne krize na precej nizki ravni, posebej za nižji kader;
- še vedno ni urejen status vojakov, ki po 45-tem letu ne smejo več opravljati svojega dela;
- večina pogodb o zaposlitvi, ki jih SV sklene s svojimi pripadniki, je za določen čas (od enega leta do desetih let).

Zadovoljstvo z delom in pripravljenost na dolgotrajno delo v poklicni vojski sta odvisna od ponudbe dobre plače, zanimivega dela, kohezije enote, navezanosti na

organizacijo, podpore družine, pregledne kariere, razvoja in spoštovanja ustreznih kompetenc, možnosti stalne zaposlitve in zaposlitve za nedoločen čas ali pa možnosti za urejen odpust iz vojaških vrst (Jelušič, Papler 2006: 16 v Vuga, Juvan 2011: 95).

1.2.3 Mirovne operacije in misije

Če izpustimo posebnost, ki zaznamuje vojsko, in sicer žrtvovanje lastnega življenja, je značilnost, ki zaznamuje poklic vojaka, odsotnost od doma. Pripadniki v SV so odsotni zaradi straž, različnih vaj, šolanj in izobraževanj. Najdaljše odsotnosti predstavlja sodelovanje na mirovnih operacijah in misijah in mirnodobnih dolžnostih v vojaških predstavništvih, Natovi poveljniški strukturi in strukturi sil ter v okviru Evropske unije, mednarodnih organizacijah in organih ter večnacionalnih poveljstvih oziroma štabih. Pripadniki Slovenske vojske na mirnodobnih dolžnostih v tujini so pripadniki Mirnodobne strukture Slovenske vojske, v tujini zagotavljajo nacionalno povezanost in homogenost, poenoteno in uspešno zastopanje interesov Republike Slovenije in Slovenske vojske v tujini ter racionalno in učinkovito podporo njenim pripadnikom (Slovenska vojska 2015).

Republika Slovenija se je z mislijo o sodelovanju v mirovnih operacijah začela resno ukvarjati šele v drugi polovici devetdesetih let prejšnjega stoletja. Od leta 1997 se SV relativno pogosto in intenzivno vključuje v različne mirovne operacije (Grošelj 2007: 127).

Slovenski vojaki so tako trenutno prisotni na MOM v naslednjih državah: Kosovo, Afganistan, Libanon, Bosna in Hercegovina, Sirija, Makedonija, Republika Srbija in Mali.

Vojakinje in vojaki na mirovnih misijah predstavljajo predvsem nerepresivno naravo vojaške ustanove. Razmerje med tem, koliko jih javnost zaznava kot mirovnike ali bojavnike, je odvisno od narave mirovne misije: ali je mirovna operacija za vzdrževanje miru, operacija za vzpostavitev miru ali operacija za vpeljevanje miru (Arnejčič 2008: 245).

V literaturi, tudi slovenski, se pojavlja termin vojaška družina. Predstavlja naj bi družino, kjer je vsaj eden od staršev pripadnik oboroženih sil. V Sloveniji ni zakonske podlage, ki bi pravno formalno urejala status take družine, zato sama tega termina ne bom uporabljala.

Po Arnejčiču (2008: 246) so kanadski psihologi ugotovili, da družina in vojakovi najbližji odločilno vplivajo na vojakovo počutje na misiji. Odsotnost je povezana s stresom pri vojaku in pri njihovih družinskih članih. V Slovenski vojski se pred odhodom na MOM in druge dolžnosti v tujini izvajajo priprave, kjer je pojasnjeno, na kaj morajo biti pozorni pred odhodom, s kakšnimi reakcijami (svojimi in družinskimi) se lahko srečujejo, kakšne bodo faze pri privajanju na delo v tujini in odsotnost. Pred prihodom domov ali kmalu po prihodu poteka t. i. konsolidacija, kjer je pojasnjeno, s kakšnimi izzivi se lahko srečajo ob ponovnem navajanju na življenje doma. Pripadniki in tudi družinski člani opažajo, da privajanje na običajno življenje ni preprosto. Včasih poročajo celo o večjih težavah, kot so jih imeli z odhodom in bivanjem v tujini.

»Usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti je že samo po sebi kompleksno in težavno, specifičnosti in zahteve delovnega okolja pa so tiste, ki to usklajevanje še bolj otežijo.« (Vuga, Juvan 201: 92)

Pavlicin (2008: 8) pravi, da nas ne more nihče pripraviti na soočanje s tem, kar so vojaki doživeli, ko so bili na misiji, niti se vojak ne more pripraviti na vse spremembe in izkušnje, ki so oblikovale družino med njegovim odhodom (prev J. Bolko).

Arnejčič (2008), Pavlicin (2007) in Slone in Friedman (2008) govorijo o fazah pred odhodom na misijo ter o fazah po vračanju. Pred odhodom se vojak in njegova družina soočata s slutnjo izgube. Lahko pride do zanikanja, dvoma ali ignoriranja odhoda bližnjega. S tem so povezane različne psihične stiske. Tik pred odhodom poskuša družina še ujeti zadnje skupne trenutke, vendar se to večinoma ne posreči, kajti prične se že proces čustvene ločitve. Po dejanskem odhodu na misijo se pojavi čustvena dezorganiziranost. Lahko se pojavi otopelost, depresija, umik, nespečnost, zmedenost, osamljenost. Sledi obnovev in stabilizacija

odnosov. Sprejme se nova rutina vsakdanjega življenja, ki lahko za družino pomeni tudi nov vir moči, ker vidi, da zmore tudi ob odsotnosti enega člana.

Večmesečno obdobje odsotnosti partnerja zaradi vojaške naloge ni stresno in problematično le za partnerja, ki je ostal doma, temveč ima lahko posledice tudi za njegove otroke. Ključni dejavnik je starost otroka, vendar je odziv otrok na odsotnost zelo individualiziran. Prav taki so tudi načini, s katerimi kažejo prizadetost (Juvan 2007: 23).

Naslednja stopnja je pričakovanje prihoda domov. Načrtovanje vrnitve in prvi dnevi lahko minejo kot neke vrste medeni tedni [honeymoon period], ko lahko vse izgleda popolno. Za nekatere družine in partnerje predstavlja skoraj pravljичni konec zgodbe, za druge pa prvi korak na dolgem potovanju v običajno družinsko življenje. Po tem obdobju se družina začne privajati na skupno življenje, ki predstavlja za mnoge velik stres: sprememba okolja, življenjskega sloga, ponovna vzpostavitev intimnosti, težave s komunikacijo, sprejemanje odločitev ... Nekatere družine se lahko soočajo z anksioznostjo in depresijo enega ali več članov. Znova se začne prilagajanje na spremenjeno življenje.

V vojskah, ki sodelujejo na nevarnih bojiščih in v neposrednih bojih, se pogosto pojavlja posttravmatska stresna motnja, ki je intenzivna anksiozna reakcija na preživetje izjemno hudega dogodka oziroma travme. Oseba lahko dolgotrajno podoživlja travmatičen dogodek. To ima lahko usodne posledice za osebo s to diagnozo (lahko pripelje tudi do zlorabe drog, alkohola, nasilnih izbruhov, samomora), za njegove bližnje in tudi družbo (nasilje, umori). Kljub vedno večji prepoznavnosti ta diagnoza še vedno ostaja tabu tema, ker se na vojake še vedno gleda kot na heroje, ki so skoraj nezlomljivi.

Zavedati se je potrebno, da je vsaka partnerska zveza ali družina edinstvena in faze nam lahko služijo samo kot posplošen prikaz verjetnih reakcij.

Visoko zaupanje nadrejenih v svoje vojake in obratno poveča kohezivnost v enoti in zmanjša tveganje glede bojnega stresa. Dober zaslužek na mirovni misiji pogosto premaga strah pred odhodom in nevarnostjo ranitve ali morebitne smrti

vojaka na misiji. Boljši mesečnih zaslužek je motivacija predvsem za mlade vojake, da se odločijo za odhod v tujino. Vojaki na misiji navadno najbolj pogrešajo družino in svobodo. Partnerice vojakov opažajo večjo osamljenost, ko pričakujejo svoje može ali fante, ki so na misiji. Opremljenost, usposobljenost in informacije lahko bistveno zmanjšajo negotovost, strah ter zaskrbljenost pri vojaki in njihovih družinskih članih oziroma najbližjih (Arnejčič 2008: 247).

Vuga in Juvan (2011: 105) poročata, da bi bilo zaželeno družinskim članom ponuditi določeno pomoč med odsotnostjo pripadnikov.

Anketiranci iz raziskave, ki sta ju opravili avtorici, so kot precej pomembno označili obveščanje družinskih članov s strani SV. Po mnenju pripadnikov bi morala Slovenska vojska v prvi vrsti poskrbeti za obveščanje družin in staršev o dogajanju na mednarodni operaciji ali misiji. Prav tako bi morala organizirati centre za pomoč in podporo med odsotnostjo. Vidimo, da v definicijo družine večina pripadnikov SV ne vključuje zgolj partnerja in otrok, ampak tudi starše. Avtorici sta tudi ugotavljali, da bodo, po mnenju anketirancev, zaradi njihovega odhoda v MOM bolj trpeli družinski člani kot oni sami. Pri tem ne prihaja do večjih razlik, povezanih s starostjo pripadnikov.

Zanimiva je tudi ugotovitev, da so finančne ugodnosti sicer precej pomemben dejavnik pri odhodu v MOM, vendar pa večina pripadnikov ne verjame, da bi zaslužen denar lahko pomagal rešiti družinske težave, nastale kot posledica odsotnosti.

1.3 Celostna skrb za pripadnike Slovenske vojske

Celostna skrb za pripadnike SV je podporna dejavnost, namenjena pripadnikom SV in njihovim družinskim članom.

Vešnar (2003) pravi, da se skozi aktivnosti celostne skrbi izgrajujejo osnove za novo delovno kulturo. Poveljujočim je s tem ponujeno orodje za vodenje po principu mehkega upravljanja s kadri.

Področje CSP se je pričelo razvijati ob prehodu iz naborniškega v profesionalni sistem, ki je pomenil drugačen način dela z zaposlenimi.

V Vojaški doktrini (2006: 62) je CSP opredeljena kot dejavnost, namenjena zagotovitvi dobrega počutja in dobrobiti pripadnikov Slovenskem vojske in njihovih družinskih članov. Obsega skrb za duševno zdravje in osebnostno rast, duhovno oskrbo, zdravstveno oskrbo, zagotovitev bivalnih možnosti, podporo družinam, varnost pri delu, športno in kulturno udejstvovanje, interesno dejavnost in stanovsko organiziranost.

Pri oblikovanju in izvajanju programa CSP se SV ravna po organizacijskih načelih:

- načelo podpore in nevmešavanja v sistem vodenja in poveljevanja,
- načelo strokovnosti,
- načelo dostopnosti vsem pripadnikom pod enakimi pogoji,
- načelo sodelovanja s civilnimi organizacijami,
- načelo prostovoljnosti,
- načelo spoštovanja osebne integritete udeležencev,
- načelo celovite informiranosti in načelo udeležbe pri stroških (Direktiva za razvoj in izvajanje celostne skrbi za pripadnike SV 2009).

Pred sprejetjem ZSlovV (2007) so področje CSP urejali ukazi in direktive, ki so opredeljevali programe s področij promocije, motivacije, negovanja zgodovinskega spomina, programe za pripadnike na mednarodnih operacijah in misijah, programe s področja športa in rekreacije.

1.3.1 Zakonska podlaga za CSP

1.3.1.1 Pravila službe v SV (2009)

Pravila službe v SV obravnavajo določene elemente, ki se jim lahko reče celostna skrb, in jo umeščajo v več poglavij. Tako je v več točkah, v četrtem poglavju »Nastanitev in red«, opredeljena uporaba vojaških objektov za športne, kulturne, socialne in druge potrebe nekdanjih pripadnikov ali njihovih družinskih članov, pri čemer za skupne prostore veljajo tudi igrišča, telovadnice, fitnes centri, poti, parkirišča in zelenice. V nadaljevanju 184. točke tega poglavja določa ureditev klubskih prostorov v vojašnicah, ki lahko obsegajo knjižnico, medioteko, spominsko sobo, muzejske in druge zbirke ter druge prostore, namenjene

druženju pripadnikov, njihovih družinskih članov in priložnostnim prireditvam. V istem poglavju se določa tudi sodelovanje z vojaškim duhovnikom za določitev terminov ter materialnih in prostorskih možnosti za izvajanje verske oskrbe.

226. točka petega poglavja »Delo in notranja služba« daje pripadnikom SV na operacijah kriznega odzivanja pravico do dveh dni posebnega plačanega dopusta za vsakih 30 dni opravljanja nalog v drugi državi.

1.3.1.2 Zakon o službi v Slovenski vojski (2007)

Za pravno-formalni začetek obstoja področja celostne skrbi lahko štejemo leto 2007, ko je Državni zbor RS sprejel ZSSloV, ki v VII. poglavju opredeljuje področje celostne skrbi.

To je novo področje, nove pravice in obveznosti, ki temeljijo na profesionalnem opravljanju vojaškega poklica. V zakonu se je področje CSP izoblikovalo na izkušnjah Slovenske vojske in tudi izkušnjam tujih vojsk, ki imajo področje bolj razvito, vendar prilagojeno razmeram in potrebam.

Zakon opredeljuje, da imajo pravico do CSP pripadniki stalne sestave, pogodbeni pripadniki rezervne sestave med opravljanjem vojaške službe in usposabljanjem, osebe med prostovoljnim služenjem vojaškega roka in drugi pripadniki, če tako določa zakon. Zakon navaja, da so do nekaterih oblik celostne pomoči upravičene tudi družine pripadnikov.

ZSSloV je opredelil določene pravice, ki jih temeljni zakon za področje obrambe (Zakon o obrambi) ne določa oz. jih ne določa tako specifično.

V ZSSlov je opredeljeno, da celostna skrb obsega: zdravstveno oskrbo, psihološko oskrbo, socialno varstveno oskrbo, pravno pomoč in svetovanje, religiozno oskrbo, športne dejavnosti in organizirano preživljanje prostega časa.

Še preden je prišlo do realizacije vseh pravic, ki jih omenjeni zakon predpisuje, je nastopila finančna kriza in s tem konstantno zmanjševanje sredstev, namenjenih obrambnemu sistemu. Ker je dodatna skrb za pripadnike povezana s financami, ZSSlov v resnici ni nikoli zares zaživel. Veliko neuresničenih pravic je prav s področja socialno-varstvene oskrbe.

1.3.1.3 Direktiva⁴ za razvoj in izvajanje CSP SV (2009) in Direktiva o spremembi in dopolnitvi Direktive za razvoj in izvajanje CSP SV (2011)

V septembru 2009 je Generalštab Slovenske vojske (najvišji organ SV, v nadaljevanju GŠSV)⁵ izdal Direktivo za razvoj in izvajanje celostne skrbi za pripadnike Slovenske vojske, ki je nadomestila Direktivo iz leta 2007 in je bila izdana kot odziv na sprejetje ZSSloV ter zahteve inšpekcijske službe.

Razmejitev pristojnosti za oblikovanje in izvajanje nalog in programov CSP je naslednja:

GŠSV je zadolžen za:

- razvoj programov CSP,
- načrtovanje dela po strokovnih področjih CSP,
- določitev metod in vsebin za uvajanje in izvajanje programov,
- načrtovanje in spremljanje izobraževanja strokovnih delavcev CSP,
- izdelavo normativnih podlag za uvajanje in izvajanje programov,
- organizacijo dela v centrih za CSP izven vojašnic,
- oblikovanje celostne podobe, promocije in sistema obveščanja o programih,
- sodelovanje s strokovnimi službami MORS,
- medsektorsko sodelovanje pri razvoju programov CSP.

Enote in poveljstva so zadolženi za:

- izvajanje programov, pripravo izvajalcev, prostorskih pogojev, opreme in sredstev,
- redno informiranje pripadnikov in njihovih družinskih članov,
- časovno in vsebinsko koordinacijo med izvajalci,
- izvajanje programov v centrih izven vojašnic,
- sodelovanje z enotami in poveljstvi v vojašnicah pri načrtovanju,

⁴ Direktiva določa širše naloge, organizacijske in druge rešitve ter postopke in načine za njihovo uresničevanje v daljšem časovnem obdobju. Direktive izdaja načelnik generalštaba in poveljniki, ki jih načelnik generalštaba pooblasti. Standardni operativni postopek je akt poveljevanja, s katerim poveljnik predpisuje način izvedbe dejavnosti pri nalogah, ki se pogosto ponavljajo. Z njim se določa postopke običajnih opravil ali postopke pri izvedbi bojnih in drugih nalog, s katerimi se želi zagotoviti usklajenost izvedbe nalog v podrejenih enotah.)

⁵ Shema organizacijske strukture Slovenske vojske in Generalštaba SV je podrobno podana v prilogi A.

- namensko civilno in vojaško sodelovanje pri organizaciji ter izvajanju programov CSP,
- načrtovanje prostorskih zmogljivosti, kadrovskih podpor ali pogojev dela,
- usposabljanje izvajalcev v vojski in izven nje,
- razvoj prostovoljnega dela,
- usklajevanje s poveljniki vojašnice, poveljstev in enot ter vzdrževalci objektov o uporabi prostorov zunaj ali znotraj vojašnic,
- redno poročanje poveljnikom vojašnice, enot in poveljstev o načrtovanih programih in izvedenih programih CSP.

Uprave vojašnic so zadolžene za:

- redno vzdrževanje objektov,
- redno vzdrževanje opreme,
- razporejanje in oskrbo z načrtovano opremo,
- vodenje evidence o uporabi objektov,
- sodelovanje pri načrtovanju rekonstrukcij, adaptacij ali novih gradenj.

Celostna skrb je organizirana kot strokovno področje dela v poveljstvih in enotah. Pri izvajanju programov sodelujejo področni strokovnjaki ter pripadniki, v posameznih primerih, njihovi družinski člani kot prostovoljci. Direktiva naj bi s sprejetjem Pravilnika o celostni skrbi prenehala veljati.

Kljub večkratnim poskusom, da bi bil Pravilnik o celostni skrbi obravnavan v Vladi RS (organ, ki mora pravilnik sprejeti), do tega ni prišlo.

V nadaljevanju bom predstavila tri temeljne, t. i. pomagajoče, poklice v SV, jih poskušala opredeliti ter v določenih segmentih tudi primerjati med seboj.

1.3.2 Pregled pomagajočih poklicev v Slovenski vojski

Socialno delo si mora svoj status v Slovenski vojski šele izboriti.

To ima še vedno pogosto negativen prizvok. Pripadniki ga povezujejo z zgodbami, ki jih zasledijo v medijih (različne tragične zgodbe, v katerih so "socialni delavci, ki nič ne naredijo", prikazani kot krivci za nastalo situacijo) in s tem, da so socialni delavci tisti, ki se ukvarjajo z marginaliziranimi skupinami ljudi. Veliko vlogo pa igra tudi občutek, da bodo z obiskom socialnega delavca deležni pripomb sodelavcev in nadrejenih (bodo stigmatizirani) ter bo to vplivalo na njihovo delo in kariero.

S svojo umeščenostjo na področje kadrovskega dela v organizaciji, podrejenostjo širšemu področju celostne skrbi za pripadnike in s stalnim dokazovanjem in prepričevanjem, da socialni delavci nismo niti sociologi niti psihologi, še manj pa namenjeni opravljanju podobnega dela, kot ga opravlja vojaški vikariat, se strinjam s Stritihom (1990 v Rapoša Tanjšek 1997: 4-5), ki pravi, da je socialno delo v primerjavi z vsemi drugimi strokami in vedami v izjemnem položaju, saj se le socialni delavci ne morejo izogniti bolečim paradoksom, pod katerimi se lomijo sodobni ljudje in njihovi odnosi. Psihoterapevti praviloma obravnavajo le ljudi, ki imajo še željo po urejenem življenju, ki imajo realno socialno ozadje in določeno ekonomsko moč. Sociologi praviloma raziskujejo stališča in deklarirane vrednote, psihologi se ukvarjajo s sposobnostmi, socialni delavci pa se z ljudmi srečajo pogosto šele takrat, ko njihov potencial (motivacija, sposobnost, pravni status ipd.) pride pod raven, ko še lahko funkcionirajo.

Flaker (et al. 2013: 13) pravi, da je socialno delo kot umetnost (in znanost) vedno malo "zafrustrirano". Deseta ali celo enajsta muza umetnosti in znanosti solidarnosti in skupnega življenja je namreč praznih rok. V rokah ne drži svojega značilnega inštrumenta, imeti jih mora proste, saj ima polne roke dela, da lahko skupaj z ljudmi nekaj dela (predstavljamo si jo lahko kot muzo, ki v eni roki drži dojenčka, v drugi starko, s tretjo pa potiska voziček). Tisto, kar socialno delo najbolj razlikuje od umetnosti, pa je, da nima univerzalno predstavljivega izdelka, nečesa, kar bi lahko vsi videli, s čimer bi se lahko socialni delavec predstavil občinstvu.

[...] tisto, kar je radikalno drugače, je to, da so dejanja socialnega dela veliko bolj singularna, posamična – namenjena zelo konkretnemu občinstvu, tako rekoč neponovljiva.

1.3.2.1 Psihološka oskrba (79. člen ZSSloV, Direktiva o zagotavljanju psihološke dejavnosti v Slovenski vojski)

Psihološka oskrba je bila v vojski prisotna že pred uvedbo profesionalne vojske. Po ZSSlov psihološka oskrba obsega:

- strokovno psihološko pomoč zaradi psihičnih obremenitev;

- udeležbo v programih, namenjenih obvladovanju psihičnih obremenitev.

Direktiva govori o zagotavljanju psihološke dejavnosti v SV in se izogne neprimernemu terminu oskrba. Direktiva (2015) navaja, da je psihološka dejavnost strokovno in avtonomno področje, ki prispeva k zmogljivostim SV, optimalnemu duševnemu, socialnemu in zdravstvenemu stanju pripadnikov in pripadnic SV, tako ohranja ali izboljšuje njihove delovne sposobnosti in pripravljenost SV.

Poslanstvo je podpora poveljujočim pri zagotavljanju zmogljivosti, pripravljenosti in doseganju ciljev SV. Psihološka dejavnost v SV se izvaja skozi pet določenih procesov oz. na petih področjih: psihologija kadrovskih procesov, psihologija v izobraževanju in usposabljanju, razvoj in znanstveno raziskovalno delo v psihologiji, podpora poveljujočim pri upravljanju s človeškimi viri in psihološko svetovanje in pomoč.

Psihološka dejavnost je namenjena pripadnikom SV in drugim upravičencem, to je v skladu z ZSSloV. V primeru potreb pa se vključujejo tudi v druge dele obrambnega sistema in sistema varstva pred naravnimi in drugimi nesrečami. Psihologi delujejo na področju vojaškega zdravstva, vojaškega šolstva, v poveljstvih in enotah SV ter na področju celostne skrbi.

Ukvarja se z vedenjem, doživljanjem in osebnostjo posameznega pripadnika, ki je temelj vojaške organizacije in vojaškega delovanja, ter z organizacijskimi enotami. S tem prispeva k vzdrževanju psihološke integritete in avtonomije posameznika, njegovemu razvoju in osebnostni rasti ter vzdrževanju in rasti odnosov vzajemnosti in sodelovanja v poveljstvih in enotah SV.

Del psihološke dejavnosti je tudi t. i. krizni telefon, po katerem je dežurni psiholog dosegljiv 24 ur za nudenje strokovne psihološke pomoči.

Trenutno zagotavlja psihološko oskrbo 16 psihologov na različnih ravneh in na različnih področjih.

1.3.2.2 Religiozna duhovna oskrba (83. člen ZSSloV, Direktiva o delovanju Vojaškega vikariata (v nadaljevanju VVIK) v poveljstvih, enotah in zavodih Slovenske vojske, Sporazum med Slovensko škofovsko konferenco in Vlado Republike Slovenije o duhovni oskrbi vojaških oseb v SV)

Sporazum med Slovensko škofovsko konferenco in Vlado RS je bil podpisan leta 2000 in je bil temelj za ustanovitev vojaškega vikariata. Sporazum določa, da duhovno oskrbo opravljajo: vojaški vikar, namestnik vojaškega vikarja, pomočnik vojaškega vikarja, vojaški kaplani in drugi pastoralni delavci. Vojaškega vikarja in namestnika vojaškega vikarja imenuje in odpokliče Slovenska škofovska konferenca, vendar se tako imenovanje kot odpoklic vseh navedenih pastoralnih delavcev izvaja v soglasju z Ministrstvom za obrambo.

ZSSloV nas, v primeru religiozne oskrbe, sam preusmeri na določila Zakona o obrambi (2004, v nadaljevanju ZObr – UPB1). Pripadniki VVIK zagotavljajo duhovno oskrbo pripadnikom SV in tudi družinskim članom, svetujejo poveljujočim v verskih zadevah, ob etičnih in moralnih vprašanjih, pri varovanju človeškega dostojanstva, gojenja in ohranjanja domoljubja, vojaške tradicije in krepitvi pripadnosti SV. Pri svojem delu pripadniki VVIK sodeluje tudi z drugimi nosilci CSP.

Del dejavnosti VVIK je tudi vojaški Karitas, ki, podobno kot Karitas, skrbi za pripadnike SV.

Direktiva določa, da je VVIK organizacijska enota pri GŠSV, pripadniki VVIK pa delujejo v posameznih poveljstvih, enotah in zavodih SV. Trenutno so v VVIK zaposleni: štirje rimokatoliški duhovniki, dva evangeličanska duhovnika, 6 pastoralnih asistentov, načrtovalec in administrator.

1.3.2.3 Socialno varstvena oskrba (80. člen ZSSlovV, Direktiva za zagotavljanje socialno varstvene oskrbe v SV, SOP Postopek organizacije, napotitve in izvedbe nudenja socialne pomoči pripadnikom SV)

Socialno varstvena oskrba se prvič pojavi v ZSSloV (2007) in je edina v celoti umeščena in podrejena Odseku za celotno skrb pripadnikov v GŠSV. Kot bomo spoznali v naslednjih poglavjih, je socialno delo v SV po eni strani podobno

socialnemu delu v drugih organizacijah, po drugi pa zelo specifično. Na tem mestu bodo predstavljene samo pravne osnove, ki omogočajo delo na tem področju.

ZSSlovV (2007) pravi, da je socialno varstvena oskrba brezplačna in obsega:

- svetovanje in pomoč pri reševanju stanovanjskih problemov, zlasti posredovanje informacij o prostih stanovanjih in pridobitvi stanovanja iz stanovanjskega sklada Ministrstva za obrambo;
- svetovanje pri zaposlitvi zakonca;
- svetovanje in pomoč pri zagotavljanju otroškega varstva;
- pomoč pri selitvah, če gre za selitve, ki so posledica razporeditve vojaške osebe na drugo formacijsko dolžnost zaradi službenih potreb v skladu z zakonom.

Pravice iz prejšnjega odstavka pripadajo pripadnikom stalne sestave, drugim pripadnikom pa le, če so napoteni na opravljanje vojaške službe izven države ali po razglasitvi izrednega ali vojnega stanja. Že v zakonu se srečamo z omejitvami, ki socialnemu delavcu v resnici ne omogočajo opravljanja dela, ki mu ga ZSSlovV nalaga. Dodelitev službenega stanovanja opredeljuje Pravilnik o dodelitvi službenih stanovanj Ministrstva za obrambo, ki navaja stanovanjsko komisijo kot tisto, ki preveri prosilce stanovanj, točkuje njihove vloge in sestavi prednostni vrstni red. Dodelitev poteka preko razpisov, to je dvakrat v letu. Vloge socialnega delavca tukaj ni, saj so razpisni pogoji jasni in mnenje socialnega delavca ne igra nobene vloge. V tem primeru lahko le prenesemo pripadnikom informacijo, kdaj se bodo razpisi izvedli in jim mogoče podrobno razložimo postopke, ki jih določa pravilnik. Izjema je le dodelitev službenega stanovanja zaradi izjemnih razmer (17. člen Pravilnika o službenih stanovanjih MORS), kjer je socialni delavec tisti, ki izdela mnenje o okoliščinah, v katerih se nahaja prosilec.

V nadaljevanju ZSSlovV govori o tem, da ima pripadnik v času opravljanja vojaške službe pravico do subvencioniranja dela oskrbnine za varstvo predšolskih otrok v javni varstveni ustanovi oziroma v ustanovi, ki ima ustrezno pooblastilo za opravljanje te dejavnosti. Pravico do subvencioniranja višjega dela oskrbnine za varstvo predšolskih otrok ima tri leta tudi pripadnik, ki se preseli z družino v stanovanje, ki ni oddaljeno več kot 20 kilometrov od kraja službovanja. Vlada

določi višino in merila za subvencioniranje dela oskrbnine predšolskih otrok pripadnikom. Vlada do tega trenutka še ni določila višine in meril za subvencionirano oskrbnino, torej se tudi ta člen ne izvaja.

Da bi lahko opravljal svoje delo, socialni delavec uporablja Zakon o socialnem varstvu, ki v 18. členu govori o pomoči delavcem v podjetjih, zavodih ter pri drugih delodajalcih, in po tem zakonu obsega svetovanje in pomoč pri reševanju težav, ki jih imajo delavci v zvezi z delom v delovni sredini in ob prenehanju delovnega razmerja ter pomoč pri uveljavljanju pravic iz zdravstvenega, pokojninskega in invalidskega zavarovanja ter otroškega in družinskega varstva.

Kot pravi Rapoša Tajnšek (1997: 87), je v tem primeru [socialno delo] usmerjeno v reševanje osebnih, skupinskih in organizacijskih problemov, ki se pojavljajo ob delu, v razvijanju psihosocialnega sistema in v kakovost delovnega življenja. Gre torej za posebno področje socialnega dela, povezano s človekovim delom, psihosocialnimi odnosi v organizaciji, reševanjem konfliktov med delovnim življenjem in drugimi življenjskimi vlogami, odnosi z družbenim okoljem in drugimi problemi, ki nastajajo ob delu v delovni organizaciji.

Natančno je socialnovarstvena oskrba opredeljena v Direktivi za zagotavljanje socialnovarstvene oskrbe v SV, SOP Postopek organizacije, napotitve in izvedbe nudenja socialne pomoči pripadnikom SV.

Osnovno načelo izvajanja socialnovarstvene oskrbe je spoštovanje človekovega dostojanstva, socialne pravičnosti, solidarnosti in enake dostopnosti do storitve. Temeljni namen direktive je zagotovitev ustrezne organiziranosti socialnovarstvene oskrbe. Glavne aktivnosti zajemajo svetovanje (individualno in skupinsko), izvajanje programov za preprečevanje odvisnosti, stresa in drugih stanj, zaradi katerih je lahko ogroženo socialno funkcioniranje posameznika, ter pomoč in svetovanje poveljujočemu kadru. Cilj Direktive je definiranje načina zagotavljanja socialnovarstvene oskrbe, ki z organiziranim in načrtnim pristopom ter z usposobljenimi socialnimi delavci zagotavlja kvalitetno izvajanje socialnovarstvene oskrbe pripadnikov in pripadnic SV in njihovih družinskih članov. Cilj direktive je tudi podpora poveljevanju in doseganju ciljev SV.

Temeljne naloge, ki jih opredeljuje Direktiva, so:

- da se področje socialnovarstvene oskrbe organizira kot strokovno področje dela;

- da se strokovnjaki s področja socialnega dela redno usklajujejo z drugimi strokovnjaki na področju t. i. pomagajočih poklicev [helping professions];
- sodelovanje s strokovnimi institucijami v civilnem okolju v primerih reševanja kriznih socialnih stanj pripadnikov;
- redno izvajanje intervizij;
- izdelava letnega načrta aktivnosti in preventivnih programov.

Medtem ko direktiva govori o samem zagotavljanju socialnovarstvene oskrbe, se standardni operativni postopek osredotoča na postopke za organizacijo in izvedbo pomoči s področja socialnega dela ter napotitev pripadnikov SV k socialnemu delavcu.

Določa, da se upravičenci za sprejemanje pomoči s področja socialnega dela zanjo odločijo prostovoljno. Socialni delavec in upravičenec izdelata izviren delovni načrt pomoči. Cilj socialnega svetovanja in pomoči je iskanje ustreznih poti za rešitev socialnih stisk pripadnikov SV in njihovih družinskih članov. Ustreznost posameznih rešitev je določena na podlagi strokovnega dela socialnega delavca in sodelovanja upravičenca.

Trenutno nudi pomoč s področja socialnega dela dve socialni delavki, ki sva del Generalštaba SV.

1.4 Socialno delo v Slovenski vojski

Navajati socialno delo in vojaško organizacijo v istem naslovu je na nek način presenetljivo. Socialno delo kot profesija, ki je v svojem bistvu humana, usmerjena v dobrobit ljudi, družbe in skupnosti, in organizacija, ki od človeka zahteva največji žrtvi: izgubo lastnega življenja in usmritev človeka.

»Primarna naloga socialnega dela je skupno iskanje rešitev in težav posameznikov, državljanek in državljanov, skupin in skupnosti, da bi živeli kakovostno v skladu s svojimi potrebami.« (Mali 2013: 8).

Zavedati se moramo, da socialno delo v vojski ne pomeni podpiranja vojn oz. agresije, ampak oporo pomoči potrebnim (Council on social work education 2012, prev: J. Bolko).

Socialni delavci so, po zgoraj omenjenem delu, tisti, ki:

- so zagovorniki uporabnikom pri dostopu do storitev socialnega dela;
- samoreflektirajo svoje delo in se posvečajo kontinuiranemu profesionalnemu razvoju;
- se zavedajo profesionalnih vlog in njihovih mej;
- njihovo obnašanje, videz in komunikacija sta profesionalna;
- zavedajo se, da je nenehno učenje nujno;
- se udeležujejo supervizij in strokovnih posvetovanj.

Vojska je organizirana kot klasična birokratska organizacija. Socialni delavec je prav tako vključen v linijo vodenja, poveljevanja in večino nalog dobi od svojega nadrejenega, ki nima socialnodelavske izobrazbe in je po vojaškem pravu dolžan izpolniti ukaz (ZObr 2004). Socialni delavec mora torej delovati znotraj dvojnih meril, ki mu jih določajo pravne podlage socialnega dela in obrambe države. Torej, socialni delavec ne more zavrniti določene naloge, načina dela, ker se ne strinja s svojim nadrejenim v liniji vodenja in poveljevanja.

Medtem ko je socialno delo v npr. ameriški vojski (ki jo Slovenska vojska velikokrat neformalno navaja kot organizacijo, ki bi se ji želela, vsaj na področju skrbi za vojaka, približati) prisotno že od leta 1918, je socialno delo v vojski pri nas nekaj novega. Medtem ko imajo v Ameriki specializirano vejo vojaškega socialnega dela, v Sloveniji šele vzpostavljamo smernice za socialno delo v vojski.

Vojaško socialno delo je v ZDA, za razliko od Slovenije, precej kliničnomedicinsko usmerjeno, približuje se klinični praksi: terapiji, uporabi diagnostičnih poimenovanj (pri svojem delu uporabljajo tudi DSM V – Diagnostični in statistični priročnik duševnih motenj), izobrazba socialnih delavcev je raznolika in v več stopnjah (od krajših tečajev do doktorata).

Socialni delavci pa se večkrat srečajo z nerealnimi željami in pričakovanji tako uporabnikov kot tudi nadrejenih, ki jim povzročajo veliko frustracij.

O tem govori tudi Rapoša Tanjšek (1991) in navaja, da so med razlogi za takšno stanje [socialni delavci] največkrat navajali nerazumevanje s strani vodilnih delavcev in tehničnih strokovnjakov, ki imajo oziroma so imeli nepopolne ali celo povsem zgrešene predstave o tem, kaj je socialno delo. Poleg pretiranih pričakovanj glede možnosti socialnega dela, po katerih naj bi socialni delavci kot

nekakšni čudodelniki rešili vse zapletene (med)človeške probleme, je pogosto prihajalo do omalovaževanja stroke in problemov, ki jih rešuje.

Za socialno delo v SV lahko črpamo največ strokovne podlage s področja socialnega dela v delovnih organizacijah, ki deluje v korist zaposlenih delavcev. Situacije, s katerimi se socialni delavec sooča, so zelo raznolike: od težav, ki so povsem povezane z delovnim okoljem (nesoglasja v delovni sredini, premestitev na drugo delovno mesto, mobbing), do povsem drugih težav, ki niso (vsaj na prvi pogled) povezane z delovnim mestom: nasilje v družini, zloraba alkohola, finančne težave ...

Znanje, ki ga potrebuje za svoje delo, mora biti zelo široko, hkrati pa se mora jasno zavedati mej pomoči in svojih pristojnosti. Pripadniki imajo včasih pričakovanja, da bo socialni delavec urejal npr. stike z otrokom, če so starši ločeni, da se bo vključil v postopke ob razvezi zakonske zveze, urejal skrbništvo, postopke v zvezi s starševskim dopustom itd. V takih primerih je potrebno pojasniti, da ima pooblastila za take primere samo pristojni center za socialno delo.

Hkrati pa mora imeti socialni delavec znanje o vojaški organizaciji in o menedžmentu organizacij, da lahko svetuje poveljnikom.

Kot pravi Rapoša Tanjšek (1997: 131), da tako kot delavci potrebujejo organizacijo, tako organizacija potrebuje delavce in v tem je veliko prostora za razreševanje problemov, s katerimi se ukvarja socialno delo. Socialni delavci, ki želijo svoje znanje učinkovito in v korist obeh strani – delavcev in organizacije – uporabljati v delovnem okolju, morajo najprej doseči in utrditi profesionalno identiteto socialnega delavca. Za to bi bilo najbolj primerno dodatno izobraževanje na specifičnih področjih in v sodelovanju z vojaškimi organizacijami, ki imajo to področje bolj razvito. Zavedati se je pa potrebno, da se načinov dela ne da enostavno prenesti, ampak jih je potrebno prilagoditi tukajšnjim razmeram. Osredotočiti bi se morali predvsem na primere dobre prakse.

Izkušeni socialni delavci v vojski morajo razumeti edinstveno vlogo posameznika v vojaškem okolju, ki ceni tovarištvo, timsko delo, občutek dolžnosti, čast, integriteto, dostojanstvo, spoštovanje, pogum in pripravljenost žrtvovati svoje življenje za višji

cilj. Razumeti morajo, da so pričakovanja posameznika in organizacije včasih različna in nasprotujoča. Zavedati se mora večplastnosti svojega poklica, saj skrbi za dobrobit pripadnikov, njihovih družinskih članov in same vojaške organizacije.

1.4.1 Posebnosti socialnega dela v vojski

Vuga in Juvan (2011: 90-92) izhajata iz teoretične predpostavke, da je vojska pohlepna institucija. Ta izraz je vpeljal Lewis A. Coser (1974, v Vuga in Juvan 2011), ki pravi, da te zahtevajo 'celega človeka' (popolna zvestoba in predanost pripadnikov), imajo totalne zahteve, ki znotraj svojega kroga poskušajo zajeti celotno posameznikovo osebnost. Vojaška organizacija je v zahtevah do svojih pripadnikov, preko njih tudi do družinskih članov, izjemna. Poleg nerednega urnika, nepredvidljivih delovnih nalog, selitev, daljših odsotnosti od doma in družine je tu še specifična zahteva: žrtvovanje lastnega življenja. Zato lahko rečemo, da je vojaški poklic najbolj pohlepen.

Tako kot vsak posameznik tudi pripadnik SV v določenih trenutkih potrebuje oporo in pomoč. Ena od oseb, na katero se lahko obrne, je socialni delavec.

V nadaljevanju naloge bom pojasnila posebnosti socialnega dela v vojski, ki temeljijo na delu avtorjev Tallanta in Ryberga (2000, prev: J. Bolko), objavljenem v knjigi *Social Work Practice in the Military* (Dailey et al. 2000), napisanem na podlagi izkušenj oboroženih sil ZDA, podobno velja tudi za opravljanje socialnega dela v SV, zato so razlage plod lastnih izkušenj ob soočanju z dilemami.

1. Dvojnost profesije

Socialni delavec v vojski je hkrati profesionalni socialni delavec in pripadnik SV. Dolžan je upoštevati tako etična merila socialnega dela kot tudi Etični kodeks Slovenske vojske.

Vojaško okolje je prostor, kjer je veliko možnosti za konflikt med obema vlogama. Izobrazba socialnega delavca, zaposlenega v vojski, je enaka za vse socialne delavce. Deluje v skladu z definicijo socialnega dela v ožjem in širšem pomenu in je odgovoren stroki socialnega dela in tudi svojemu delodajalcu. Socialni delavec je višji vojaški uslužbenec, pripadnik SV, ki poda svojo prisego SV in mora opraviti

temeljno vojaško usposabljanje. Spoštovati mora zakonodajo s področja obrambe države, Pravila službe in Kodeks etike SV.

Vsaka od teh dveh profesij ima svoje etične, moralne in vrednostne sisteme in vsaka ima svoj namen. To povzroči eno temeljnih dilem: ali je lahko nekdo pripadnik vojske in hkrati socialni delavec. Katera vloga naj bo vodilna? Ali lahko v določenih situacijah ena vloga prevlada nad drugo?

2. Pluralnost vlog socialnega delavca

Socialni delavec se pogosto sooči s tem, da s pripadnikom dela na reševanju njegove težave (svetovanje, zagovorništvo, mediacija) in izdela mnenje, priporočilo za nadrejenega. Mnenje lahko privede do negativnega izida za pripadnika (npr. v skrajnem primeru prekinitev delovnega razmerja). Tak primer bi lahko bil, ko socialni delavec dela s pripadnikom, ki ima težave z zasvojenostjo z alkoholom. Pomaga lahko pripadniku kot opora pri odločitvi za zdravljenje, med zdravljenjem, toda hkrati mora videti takega pripadnika kot nekoga, ki bi lahko škodoval sebi, drugim in organizaciji (npr. nekdo, ki ima težave z alkoholom, rokuje tudi z orožjem).

Socialni delavec deluje na področju preventivnih dejavnosti, izvaja in sodeluje pri humanitarni dejavnosti ... Večinoma se druge državne in neprofitne organizacije s področja socialnega dela ožje specializirajo za eno področje.

3. Hierarhična struktura organizacije, ki deluje na podlagi svojih zakonskih aktov,

Socialni delavec pripada birokratski strukturi z rigidnim hierarhičnim sistemom. Kot je bilo omenjeno, vojska temelji na načelu subordinacije in enostarešinstva, na liniji vodenja in poveljevanja ter na činih. Seveda so določenim hierarhičnim strukturam podrejeni tudi socialni delavci v drugih organizacijah, vendar so v večini primerov njihovi nadrejeni bolj seznanjeni s profesijo socialnega dela. V vojski je lahko socialni delavec soočen z ukazom, ki ga ne sme zavrniti in ga je dolžan izpolniti, hkrati pa je ta lahko v neskladju z načeli socialnega dela. Socialni delavec mora namreč spoštovati zakonske podlage obrambnega sistema in tudi pravne podlage s področja socialnega dela oz. socialnega varstva.

4. Delo z različnimi populacijami

Socialni delavec dela z zaposlenimi v SV, njihovimi družinami, lahko dela z upokojenimi pripadniki SV in njihovimi družinami, pa tudi z drugo civilno populacijo in civilnimi organizacijami. Nemogoče je ločevati med pripadnikom kot delom vojaškega sistema in njegovo družino, ker je »Družina osnovna institucija zasebnega življenja, kjer se oblikuje večina za ljudi pomembnih družbenih odnosov.« (Dremelj 2003: 152). To je še bolj opazno v državah, kjer imajo vzpostavljen sistem življenja v bazah, ki so mesto v malem s svojimi vrtci, šolami, bolnišnicami, trgovinami in drugimi dejavnostmi.

5. Geografska in profesionalna izolacija

Prva v Slovenski vojski ni pogosta, ker socialni delavci ne odhajajo na mednarodne operacije in misije v tujino, se pa toliko bolj soočamo s profesionalno izolacijo. Socialno delo v vojski je namreč drugačno in pogosto je iskanje rešitev v tako togem sistemu bistveno težje. Pomanjkljivo je strokovno povezovanje s socialnimi delavci iz tujih vojsk, kjer je taka vrsta socialnega dela bolj razvita. Veliko težavo predstavlja tudi zmanjšanje finančnih sredstev, namenjenih izobraževanju, saj se plačljivih strokovnih srečanj ne moremo več udeleževati.

Zaradi omenjenih situacij se socialni delavci znajdejo v etičnih dilemah, ki jih morajo razrešiti, da lahko opravijo svoje poslanstvo.

1.5 Etične dileme in etična ravnanja socialnega delavca v vojski

Etične dileme za socialnega delavca niso nič novega in neobičajnega, saj se vse profesije soočajo z etičnimi vprašanji in zanje razvijajo metode ravnanja, ki so edinstvene za vsak poklic. Najbolj pogosto se te metode odražajo preko kodeksa etike, ki je tudi eden od pokazateljev, da lahko pojmujeemo socialno delo kot profesijo. Kodeks etičnih načel v socialnem varstvu je bil sprejet leta 2002.

»Etični kodeks bi moral služiti kot orodje pri strokovnih in praktičnih dilemah, problemih in odločitvah, ki jih delavci na področju socialnega varstva srečujejo pri svojem delu.« (Pečarič 2009: 1).

Zaposleni v SV smo dolžni pri svojem delu spoštovati Kodeks vojaške etike SV (2009). Medtem ko Kodeks etičnih načel v socialnem varstvu postavlja v ospredje

človeka, Kodeks vojaške etike bolj poudarja pripadnost službi. Spet lahko uporabimo za to izraz pohlepna institucija, saj ne nalaga pripadniku le ravnanja v službenem času, ampak ravnanje v življenju na sploh:

»Zato se pripadniki Slovenske vojske pri opravljanju vojaške službe, v javnem in zasebnem življenju, ravnavajo po naslednjih etičnih vodilih in načelih [...]: zavedajo se, da je njihovo delo v Slovenski vojski ne le služba in poklic, temveč tudi način življenja.« (Kodeks vojaške etike SV, 2009).

Po Tallant in Ryberg (2000: 180, v Daley et al. 2000) je dilemna situacija, v kateri se mora odločevalec odločiti med dvema možnostma, ki sta si po vrednosti enaki ali skoraj enaki.

Etična dilema se pojavi v različnih primerih:

- do dileme lahko pride, ko mora socialni delavec izbrati med dvema možnostma, ki lahko izhajata iz različnih filozofij in sta si v nasprotju, hkrati pa obe predstavljata rešitev;
- socialni delavec mora izbrati pot k rešitvi, ki se mu zdi v tistem trenutku najboljša, ne da bi vedel, kakšen bo dolgoročen rezultat; lahko se izkaže, da izbrani način ravnanja ne bo najboljši za vse vključene oz. bo komu celo škodoval;
- z dilemo se soočimo, ko najboljša moralna izbira ne pomeni najboljše rešitve za vse vključene v situaciji.

Zelo pomembno je, da se zavedamo, da bi bilo lahko neko dejanje legalno, vendar neetično, in etično dejanje bi bilo v nasprotju z zakonom.

Etični kodeks naj bi služil kot neke vrste vodič pri vsakdanjem delu. Večina dilem, s katerimi se srečuje socialni delavec v SV, ni bistveno drugačna od drugih področij socialnega dela.

Delo v vojski je usmerjeno v cilj delovanja vojske kot sistema, posameznik ni v ospredju. Ker je socialni delavec pripadnik SV, mora torej najprej podpirati delovanje sistema.

Pojavi se dilema. Kako uskladiti oba kodeksa načel, ki jih moramo pri delu upoštevati. Smo bolj socialni delavci ali bolj pripadniki SV?

Barnett in Johnson (2008, v Prosek, Holm 2014) predlagata deset stopenjski model, ki ga uporabimo, ko se znajdemo v zagati, ki vključuje vprašanje etičnosti:

1. Potrebno je jasno definirati situacijo.
2. Določiti je potrebno, na koga bo določena situacija vplivala.
3. Uporabiti se mora ustrezni etični kodeks.
4. Poznati in uporabljati je potrebno pravne predpise in omejitve.
5. Strokovnjak mora razmisliti o svojem osebnem videnju situacije in kompetencah, ki jih ima za delovanje pri določenem problemu.
6. Izbere naj si sodelavce/strokovnjake, s katerimi se lahko posvetuje.
7. Potrebno je razviti alternativne možnosti poti do rešitve.
8. Oceniti je potrebno, kakšne so možne posledice za vsakega vključenega.
9. Posvetovati se je potrebno s krovnimi organizacijami, ki bdijo nad kodeksi etike.
10. Odločiti se je potrebno, kakšen bo potek akcije.

Avtorja pa opozorita, da tudi, ko je odločitev za ravnanje sprejeta, to ne pomeni konca procesa. Le-tega je potrebno opazovati in ga po potrebi modificirati. Skozi celotni postopek je treba voditi podrobno dokumentacijo, ki je zaščita za uporabnika, strokovnjaka in druge vpletene.

Loewenberg in Dolgoff (2000, v Daley et al.: 180) pravita, da se morajo etična vprašanja razreševati, v nasprotnem primeru pripeljejo do stresnih situacij in izgorelosti. Oboje ima za posledico neproduktivnost, nezadovoljstvo na delovnem mestu in v življenju nasploh. Če socialni delavec, zaposlen v vojaškem okolju, ne zmore rešiti etičnih vprašanj, ki se mu pojavljajo ob delu s pripadniki, to ne pomeni, da je nekompetenten, da ni patriotski ali neetičen, ampak mogoče nakazuje, da delo v vojski zanj ni primerno.

1.5.1 Način dela socialnega delavca v Slovenski vojski

Delovni odnos socialnega delavca in pripadnika SV je sklenjen na prostovoljni privolitvi. Škerjanc (2006) našteva sedem pravic, ki jih mora imeti uporabnik pri načrtovanju: pravica do samoodločanja, sodelovanja, izbire, učenja na lastnih

napakah, odločitve, da si lahko premisli, ohranitve nadzora in sporazumevanja na način, uporabniku prilagojen.

Razgovor poteka v prostoru, ki pripadniku nudi zasebnost, in je usmerjen na tukaj in zdaj. Razgovor se zapisuje na obrazce, predstavljene v Prilogi B. Pripadnik je seznanjen z zapisanim, to tudi potrdi in s tem, da imata vpogled v njegovo dokumentacijo le on ter socialni delavec.

Pomembno je poudariti, da morajo biti iz vseh zapisov razvidni uporabnikov jezik, njegove besede, njegova volja, saj s tem dobi vpliv na odločanje o svojem življenju. Pogovore z uporabnikom moramo natančno zapisovati, saj je načrt izraz uporabnikove volje. Zapisujemo ga lahko tudi dobesedno, to je kot pripoved uporabnika (Škerjanc 2006: 67).

»Delovni odnos omogoča in olajša proces pomoči, ker varuje pogovor tako, da se pomoč raziskuje in soustvarja.« (Čačinovič Vogrinčič 2008: 7)

V procesu pomoči se opiramo na teorijo in prakso vzpostavljanja odnosa v socialnem delu, kajti »koncept delovnega odnosa sledi spremembam v znanosti in stroki socialnega dela.« (Čačinovič Vogrinčič 2008: 7). Jezik socialnega dela se prepleta z jezikom, ki je specifičen v vojaškem okolju. S pripadnikom izdelamo izviren delovni načrt pomoči.

Elemente delovnega odnosa povzemam po Čačinovič Vogrinčič (2008: 9-14). To so:

- dogovor o sodelovanju (je dogovor o tem, kako bo socialni delavec delal, razjasnijo se vloge udeležениh v procesu iskanja rešitve, odločitev, da bo delo potekalo v sedanjosti);
- instrumentalna definicija problema (Lüssi 1991) in soustvarjanje rešitev (pripadnik SV vstopi s svojim videnjem problema, socialni delavec pa poda svoj pogled; trudimo se za dialog in sodelovanje, ki bo pripeljalo do rešitev);
- osebno vodenje (Bouwkamp, Vries 1995) (socialni delavec s pripadnikom raziskuje poti do zaželenih izidov in se hkrati osebno odziva s svojo izkušnjo, zgodbo, ki jo spremlja itd.; ravna empatično);
- perspektiva moči (Saleebey 1997) (pri uporabnikih se moramo usmeriti v iskanje njihovih virov in njihovih močnih strani; ta koncept bi bilo potrebno uveljaviti tudi pri izobraževanju poveljujočega kadra v SV; prevečkrat se

izpostavlja pomanjkljivosti ljudi, namesto da bi se iskalo njihove pozitivne sposobnosti in prizadevanja);

- etika udeležnosti (Hoffman 1994) (objektivnega opazovalca mora nadomestiti sodelovanje; strokovnjak ni več tisti, ki ve in zna več, pozna vso resnico in edine možne rešitve; ta pedestal nadomesti skupno raziskovanje, kar je včasih težko, saj mora tudi socialni delavec zdržati negotovost iskanja, v kateri je neposredno udeležen);
- znanje za ravnanje (Rosenfeld 1993) (z uporabniki podelimo koncepte, ki oblikujejo naše sodelovanje, pojasnimo jim, kaj pomenijo socialno-delavski koncepti; strokovno znanje delimo s pripadnikom, da si bo lahko z njim pomagal tudi sam);
- ravnanje s sedanostjo ali koncept so-navzočnosti (Andersen 1994) (med razgovorom smo resnično prisotni, zagotovimo zasebnost; z aktivnim poslušanjem spodbujamo uporabnikovo podajanje zgodbe).

K temu dodajam še vidike, ki jih omenja Šugman Bohinc (2007: 31), in sicer: odprt prostor za razgovor, preverjanje temeljnih predpostavk in pričakovanj uporabnika in socialne delavke, pridruževanje uporabniku (utilizacijski pristop), osebno vodenje in delovni odnos, dogovarjanje zelenega razpleta (problema), oblikovanje načrta možnih korakov za sprožanje ustreznih sprememb, ekološka vrednost, perspektiva moči, uporaba metodičnih načel systemskega socialnega dela, različni načini preokvirjanja in sistematično nesistematični pristop.

Šugman Bohinc (2007: 77) predlaga dva minimalna kriterija uspešnega razgovora. Prvi kriterij je nadaljevanje razgovora (vzpostavitev in vzdrževanje delovnega odnosa) v interakciji psihosocialne pomoči – v nasprotnem primeru pride do prekinitve razgovora. Drugi minimalni kriterij je povratna informacija o uresničenju minimalnega zelenega razpleta oz. cilja uporabnika (ali socialnega delavca).

2. Empirični del

2.1 Raziskava

V nadaljevanju magistrskega dela bom podrobno predstavila problem, cilje opravljene raziskave, hipoteze in raziskovalna vprašanja in metodologijo, prikazala bom rezultate, iz njih razvila razpravo in izpeljala predloge.

2.1.1 Oblikovanje problema

Glavni problem, ki ga zaznavam pri svojem delu na področju socialnega dela s pripadniki SV, je pomanjkanje smernic. Zato želim v magistrskem delu analizirati arhiv uporabnikov socialnovarstvene oskrbe, poiskati povezave med različnimi vzroki težav in ugotoviti, kakšne težave so se pojavljale v petletnem obdobju, ter poiskati trende pri pojavljanju težav glede na spol in status zaposlenega. Analiza bo pomenila izhodišče za delo v prihodnje.

2.1.2 Cilji raziskave

Cilj raziskovanja je enak splošnim ciljem družboslovnega raziskovanja. Želim prepoznati vzorce in povezave, preveriti teorijo, napovedati empirične raziskave, interpretirati dobljene podatke in razviti novo vedenje (Ragin 2007: 47).

Menim, da je izčrpna analiza dosedanjega dela edini način za uspešnejše delo v prihodnje. S poglobljeno raziskavo arhiva in z obdelavo zbranih podatkov želim pridobiti smernice za nadaljnje delo na področju socialnovarstvene oskrbe (način dela, izobraževanje za socialne delavce, potrebo po drugačnih profilih strokovnjakov).

Cilj raziskave je analiza arhiva, ki je nastajal od leta 2010 do 2015. V arhivu so na obrazcih zabeleženi podatki o pripadnikih, ki so poiskali pomoč pri socialnih delavcih. Pridobljene podatke bom z razlago poskušala umestiti v širšo sliko. Na zmanjševanje oz. povečanje števila pripadnikov z določenimi težavami nedvomno vpliva širši kontekst družbe in dogajanje v njej. V Sloveniji se od leta 2008

soočamo s finančno krizo, ki je vplivala na celoten javni sektor, katerega del je tudi SV. Predvidevam, da se število pripadnikov, ki išče pomoč, skozi leta povečuje ter da je več težav s področja materialnih stisk.

Cilj raziskave je tudi pregled uporabnosti zbranih podatkov in načrtovanje dela v prihodnje.

2.1.3 Raziskovalna vprašanja s tezami ali hipotezami

Ker je od uvedbe Zakona o službi v Slovenski vojski (2007) minilo že nekaj let, bi se rada v magistrskem delu osredotočila na področje socialnega dela v Slovenski vojski. Iz zastavljenih raziskovalnih vprašanj in hipotez želim pridobiti konkretne odgovore za načrtovanje dela v prihodnje. Hkrati želim poiskati vzporednice med dogajanjem v širši družbi, v SV kot delovni organizaciji in rezultati raziskave.

V1: Kakšna je struktura pripadnikov, ki poiščejo pomoč, glede na spol?

H1: Ženske so bolj pripravljene iskati pomoč pri socialnem delavcu, zato bo delež žensk, ki bodo predmet raziskave, presegal delež žensk v SV.

V2: Kakšna je starostna struktura pripadnikov, ki poiščejo pomoč socialnega delavca?

H2₁: Pogosto poiščejo pomoč pripadniki, starimi od 29 do 38 let, ker se v njihovem življenju pojavljajo stiske, povezane z družinskim življenjem.

H2₂: Pogosto poiščejo pomoč pripadniki, starejši od 50 let, pri katerih je več zdravstvenih težav.

V3: Kakšna je struktura pripadnikov, ki poiščejo pomoč, glede na čin (službeni status)?

H3: Pogostejše poiščejo pomoč civilne osebe.

V4: Kakšna je struktura pripadnikov, ki poiščejo pomoč, glede na plačni razred, v katerega so uvrščeni?

H4: Zaposleni, ki prejemajo nižje mesečne prihodke, večkrat iščejo pomoč socialnega delavca.

V5: Kakšna je struktura pripadnikov, ki poiščejo pomoč, glede na partnersko zvezo?

H5: Pripadniki, ki so poročeni ali v partnerski zvezi, pogosto iščejo pomoč socialnega delavca.

V6: Ali obstajajo povezave med določenimi skupinami težav, o katerih poročajo pripadniki SV, ki so poiskali pomoč?

H6₁: Pripadniki, ki poročajo, da živijo v materialni stiski, imajo tudi težave z urejanjem stanovanjskega vprašanja.

H6₂: Pripadniki, ki poročajo o zdravstvenih težavah, živijo tudi v materialni stiski.

Druga vprašanja:

- Kakšna je struktura pripadnikov, ki iščejo pomoč, glede na število otrok?
- Kakšen način prvega stika med uporabnikom in socialnim delavcem prevladuje?
- Kolikšen je delež uporabnikov, pri katerih med njimi in socialnim delavcem pride do dogovora glede reševanja težav?
- Katere so službe v Slovenski vojski, v Ministrstvu za obrambo in zunanje službe, s katerimi mora socialni delavec sodelovati pri iskanju rešitev za uporabnika?

Naloga socialnega dela ni le neposredna pomoč posamezniku, družini ali skupnosti pri boljšem izkoriščanju lastnih virov in virov v družbenem okolju, prizadeva si tudi za spreminjanje in sooblikovanje življenjskega sveta, ki bo vzpostavil boljše razmere za udejanjanje ciljev posameznika ali skupnosti (Rapoša Tanjšek 2007: 10).

V teoretičnem delu sem predstavila vojsko kot sistem, Slovensko vojsko ter socialno delo v specifičnem sistemu. V empiričnem delu bom z analizo zbranih virov, njihovo obdelavo, prikazom in pojasnilom rezultatov poiskala smernice za delo v prihodnje.

2.1.4 Metodologija

Raziskovati sem se začela po korakih, ki jih navaja Ragin (2007: 30) in jih zahteva znanstvena metoda, in sicer pregledala bom razpoložljivo in primerno literaturo,

nato formulirala raziskovalna vprašanja, pripravila načrt raziskave, zbrala ustrezne podatke, ki jih bom analizirala, da bom dobila odgovore na zastavljena raziskovalna vprašanja.

2.1.4.1 Vrsta raziskave

Raziskava, ki sem jo opravila, je bila deskriptivna kvantitativna raziskava. S to metodo sem želela ugotoviti, kakšne so razmere na področju socialno-varstvene oskrbe. Primarni vir podatkov je bila analiza dokumentacije. Odločila sem se za temeljno raziskovanje, ker na tem področju ni bila še nikoli izdelana celostna raziskava. Moj namen je bilo pridobivanje novih spoznanj o socialnem delu v Slovenski vojski in morebitnih vzrokih pojavov.

2.1.4.2 Merski instrument in viri podatkov

Merski instrument, ki sem ga uporabila v raziskavi, je obrazec Socialnosvetovalni razgovor, ki ga pri svojem delu uporabljajo socialni delavci (glej Prilogo B). Stik pripadnika SV oz. drugih uporabnikov s socialnim delavcem je zabeležen na obrazcu in shranjen v arhivu. Gradivo je bilo prvotno zbrano z namenom dokumentiranja razgovora in spremljanja pripadnika, ki je iskal pomoč na poti k rešitvam. Zapis socialno svetovalnega razgovora je vedno ponujen v pregled uporabniku. Za potrebe kvalitativne analize so bili obrazci dopolnjeni z določenimi podatki, pridobljenimi iz baze MFERAC, ki predstavlja kadrovske baze MORS. Obrazec vsebuje naslednje podatke: osebne podatke uporabnika, način stika s socialnim delavcem, podatke, če je bil uporabnik napoten k socialnemu delavcu oz. se je za obisk odločil sam, uporabnikovo definicijo težave, povzetek pogovora, podatke o dogovoru ter podatke o morebitnem sodelovanju z drugimi službami. Vsak obrazec vsebuje tudi datum poteka razgovora. Ker je področje socialnega dela v vojski še precej nedorečeno, ne moremo postaviti »glavne teorije in se nato premakniti k specifičnim situacijam« (Alston, Bowles, 2013: 13), ampak se bo naloga osredotočala od specifičnih opažanj preko indukcije k splošnejšim idejam in teorijam, kar je sicer značilnost kvalitativne analize.

Vključena bo vsa dokumentacija pripadnikov oz. drugih uporabnikov, ki so poiskali pomoč v letih od 2010 do 2015. Poskrbljeno bo za anonimnost posameznikov, saj bo njihova identiteta prikrita (označeni bodo z zaporednimi številkami).

Pri raziskavi sem uporabila tudi določene podatke, zbrane za različna poročila, ter statistične podatke, dostopne na spletni strani Slovenska vojska.

2.1.4.3 Populacija

Populacijo predstavljajo vsi pripadniki SV in drugi uporabniki, ki so se pri iskanju rešitev za svoje težave obrnili na socialnega delavca. Skupno število uporabnikov od januarja 2010 do decembra 2015 je 267. Število predstavlja uporabnika, ki se je obrnil na socialnega delavca z določeno problemsko situacijo. Številka ne pomeni števila srečanj med socialnim delavcem in uporabnikom. Število obiskov je zelo različno, od enega do več kot deset, in ni bilo predmet raziskave.

Populacija je bila opredeljena s spremenljivkami, razvidnimi v izseku Tabele 2.

Tabela 2.2: Izsek tabele s spremenljivkami

Oseba	leto obra	spol	starost	čin	leto zapo	plačni raz	enota	status	število ot	starost 1
1	2010	M	1980	vojak	2007	25	MOM	2	2	1

način stik	napoten	definicija	definicija	skladnost	dogovor	usmerite	usmerite	usmeritev	
mail	sam	3		99		prijava na razpis za službena stanovanja			

Celoten kadrovski obseg SV je razviden iz Tabele 1.1: Stalna sestava SV. Populacija ni vzorčna, ker sem le tako lahko dobila res celostno sliko uporabnikov socialnega dela.

2.1.4.4 Obdelava podatkov

Podatke, zbrane v obrazcih Socialnosvetovalni razgovor, in podatke, zbrane iz baze MFERAC, sem decembra 2015 vpisala v ustrezno računalniško bazo, in sicer v Microsoft Excel ter v program za obdelavo statističnih podatkov SPSS

(Statistical Package for the Social Sciences) in jih tako pripravila za nadaljnjo uporabo. V januarju 2016 sem opravila obdelavo zbranih podatkov.

Zbrane podatke sem obdelala s pomočjo:

- opisne statistike,
- hi-kvadrat preizkusa.

Populacije nisem vzorčila, zato ni bilo mogoče delati korelacijskih analiz in preizkusov. Ker je to prva raziskava na področju socialno varstvene oskrbe, so najbolj celosti podatki prikazani samo preko frekvenc in deležev.

Rezultati so prikazani v obliki tabel, grafikonov in so obrazloženi.

Preverila sem rezultate za vsako spremenljivko posebej. Preverila sem, kakšno je bilo število uporabnikov po letih, in sicer glede na čin, plačne razrede, glede na status partnerske zveze, enoto zaposlitve, glede na starost, glede na število in starost otrok, glede na stik uporabnika in socialnega delavca ter glede na definicijo težav, o katerih so uporabniki poročali.

2.1.5 Rezultati

V nadaljevanju bom s tabelami in grafi prikazala statistične podatke, pridobljene iz analize arhiva izvajalcev socialno-varstvene oskrbe v Slovenski vojski. Rezultate bom komentirala, razložila in jih poskušala umestiti v širši okvir. Prav tako bom potrdila oz. zavrgla postavljene hipoteze.

Število pripadnikov SV, ki so se obrnili na socialnega delavca, po letih

Tabela 2.3: Število uporabnikov po letih

Leto	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Skupno
N	71	31	34	40	39	52	267

Tabela 2. 3 in Grafikon 2. 1 predstavljata število uporabnikov, ki so se obrnili na socialnega delavca pri reševanju svojega problema. V letu 2010 je bilo število teh najvišje. Možna razlaga je, da je bila takrat socialnovarstvena oskrba nekaj novega in so imeli pripadniki velika pričakovanja. Objektiven razlog za večje število uporabnikov je tudi, da so v tistem letu potekali razgovori s pripadniki SV, ki so imeli dolgove zaradi neplačevanja najemnin in obratovalnih stroškov službenih stanovanj. Socialni delavec je bil prisoten na vseh razgovorih. V naslednjih štirih letih je bilo število uporabnikov precej konstantno, čeprav je gospodarska kriza, v kateri se je znašla Slovenija, vplivala tudi na Slovensko vojsko.



Grafikon 2.1: Število uporabnikov po letih

Število uporabnikov glede na spol

Delež žensk v Slovenski vojski se je od leta 2010 gibal med 14 in 15 odstotki. Ženske opravljajo svoje delo v vseh nazivih: od vojakinj do častnic. Slovenija se z visoko zastopanostjo žensk v vojski uvršča v sam vrh svetovnih vojsk.

Geržina (2013) v svoji magistrski nalogi navaja, da častnice predstavljajo 12 odstotkov vsega častniškega kadra. Častniki v vojski opravljajo poveljujoče

oziroma vodstvene dolžnosti. Ženske so torej zastopane v vodilnih vlogah, vendar v večini ne opravljajo najvišjih častniških dolžnosti.

Med podčastniki je delež žensk okrog 7 odstotkov. Torej so manj zastopane kot na častniških dolžnostih in ne opravljajo najvišjih podčastniških dolžnosti.

Med vojaki je delež žensk višji, in sicer okrog 14 odstotkov. Najvišji je delež žensk med nižjimi in višjimi vojaškimi uslužbenci. V tej kategoriji predstavljajo ženske skoraj 31 odstotkov. Delež se poveča na 41 odstotkov, če gledamo samo višje vojaške uslužbenke.

Iz tega lahko sklepamo, da je večji delež žensk zaposlen na podpornih funkcijah SV.

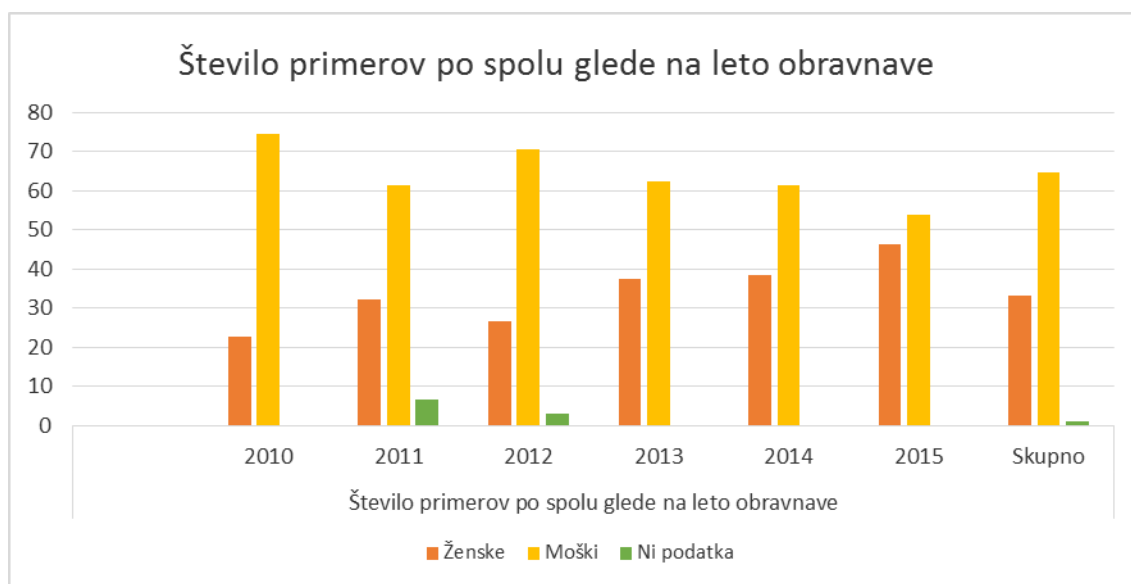
Predmet mojega zanimanja je bil delež uporabnikov glede na spol. Zanimalo me je, če je delež žensk, ki pridejo k socialnemu delavcu, večji od deleža žensk v SV. Iz tega sem izpeljala vprašanje in hipotezo.

V1: Kakšna je struktura pripadnikov, ki poiščejo pomoč, glede na spol?

H1: Ženske so bolj pripravljene iskati pomoč pri socialnem delavcu, zato bo delež žensk, ki bodo predmet raziskave, presegal delež žensk v SV.

Tabela 2.4: Prikaz uporabnikov po spolu glede na leto obravnave

Leto		2010	2011	2012	2013	2014	2015	Skupno
Ženske	N	16	10	9	15	15	24	89
Ženske	%	22,54	32,26	26,47	37,50	38,46	46,15	33,33
Moški	N	53	19	24	25	24	28	173
Moški	%	74,65	61,29	70,59	62,50	61,54	53,85	64,79
Ni podatka	N	0	2	1	0	0	0	3
Ni podatka	%	0,00	6,45	2,94	0,00	0,00	0,00	1,12
Skupno		71	31	34	40	39	52	267



Grafikon 2.2: Število primerov po spolu glede na leto obravnave

Tabela 2.5: Pričakovana vrednost glede na delež žensk v SV

spol			
	Observed N	Expected N	Residual
M	173	222,7	-49,7
Ž	89	39,3	49,7
Total	262		

Test Statistics	
	spol
Chi-Square	73,944 ^a
df	1
Asymp. Sig.	,000

a. 0 cells (,0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 39,3.

Pričakovano število žensk, ki poiščejo pomoč socialnega delavca, bi moralo biti glede na odstotek žensk, zaposlenih v SV, manjše. Hi-kvadrat kaže na razporeditev po spolu, ki pomembno odstopa od razmerja vseh zaposlenih v SV. Torej se hipoteza potrdi.

Starostna struktura pripadnikov, ki so poiskali pomoč socialnega delavca

Tabela 2.6: Struktura pripadnikov glede na starost (združeno po skupinah)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Skupaj
18-28	6	0	1	3	4	4	18
%	8,45	0,00	2,94	7,50	10,26	7,69	6,74
29-38	21	8	13	17	19	14	92
%	29,58	25,81	38,24	42,50	48,72	26,92	34,46
39-48	28	13	8	12	7	13	81
%	39,44	41,94	23,53	30,00	17,95	25,00	30,34
49-58	9	8	10	8	7	12	54
%	12,68	25,81	29,41	20,00	17,95	23,08	20,22
nad 58	0	0	0	0	0	2	2
%	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3,85	0,75
99	7	2	2	0	2	7	20
%	9,86	6,45	5,88	0,00	5,13	13,46	7,49
skupaj	71	31	34	40	39	52	267

Za spodnjo mejo sem vzela starost 18 let, ki predstavlja mejo za zaposlitev v SV. 99 predstavlja uporabnike, za katere starost ni znana.

V2: Kakšna je starostna struktura pripadnikov, ki poiščejo pomoč socialnega delavca?

Če pogledamo Tabelo 2.6 in Grafikon 2.3, vidimo, da je bilo v letih 2011 in 2012 največ uporabnikov, starih od 39 do 48 let, v naslednjih štirih letih pa je bilo več uporabnikov, starih od 29 do 38 let. V vseh petih letih prihaja največ uporabnikov iz te skupine.

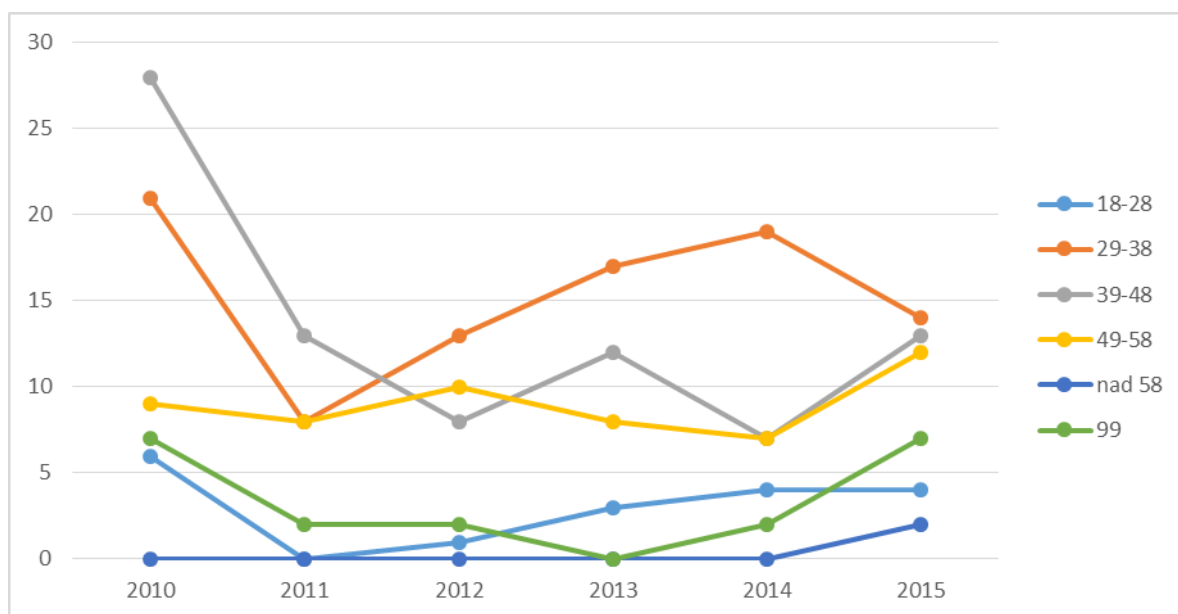
H2₁: Pogosteje poiščejo pomoč pripadniki starostne skupine od 29 do 38 let.

Hipotezo lahko potrdim samo opisno, ker nimam statističnih podatkov o starosti pripadnikov SV. Tabela 2.6 in Grafikon 2.3 kažeta na to, da je uporabnikov, ki so v starostni skupini od 29 do 38 let, največ. V Poročilu Odboru za obrambo (2014) je navedeno, da je povprečna starost vojakov 32 let. Ker so vojaki največja skupina zaposlenih, ki ima od vseh vojaških oseb tudi najnižji mesečni dohodek, lahko hipotezo potrdim.

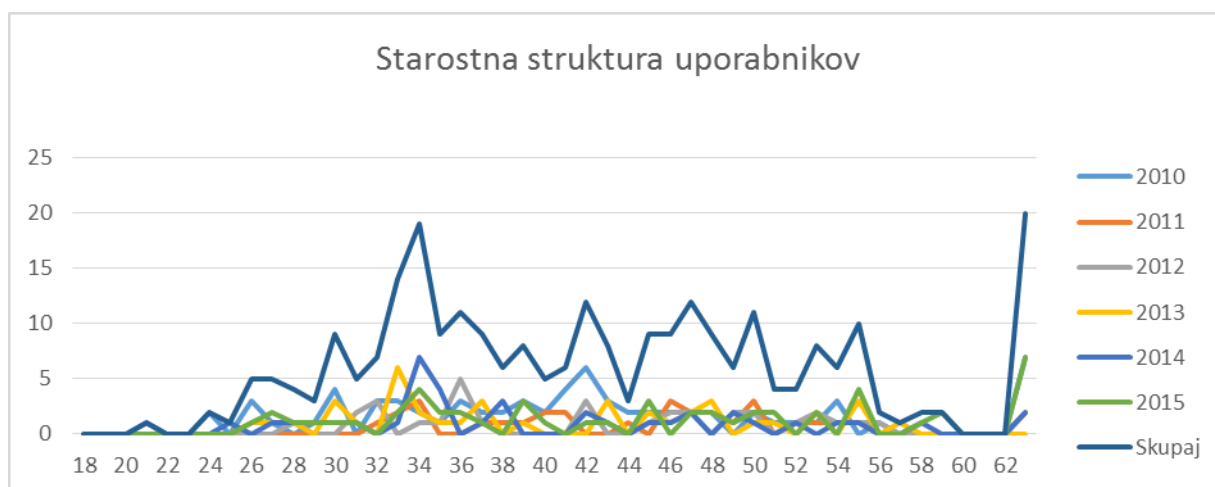
Hipotezo potrjuje tudi Grafikon 2.4, kjer pripadniki niso združeni v skupine, ampak so predstavljena samo leta. V tem Grafikonu vidimo, da je največ uporabnikov starih 33 let.

H2₂: Pogosteje poiščejo pomoč pripadniki, ki so starejši od 50 let.

Te hipoteze ne moremo potrditi. Povprečno starost nad 50 let imajo v SV le generali, ki imajo tudi najvišji mesečni dohodek, in tako predstavljajo redke iskalce pomoči znotraj SV.



Grafikon 2.3: Starostna struktura uporabnikov (po skupinah)



Grafikon 2.4: Starostna struktura uporabnikov

Struktura pripadnikov, ki so poiskali pomoč socialnega delavca, glede na status vojaške osebe (čin)

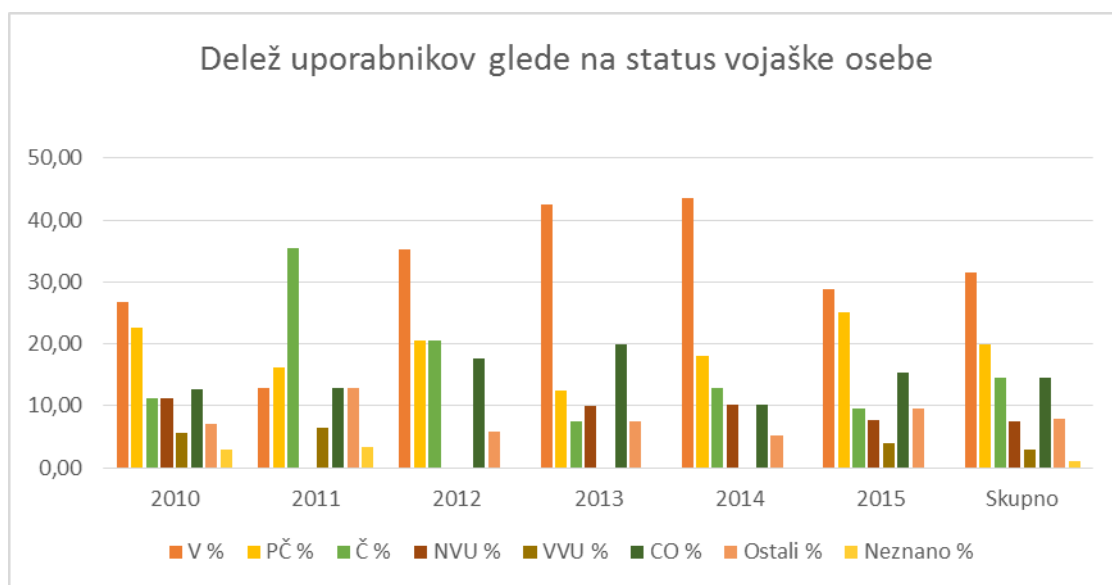
Tabela 2.7: Pripadniki glede na status vojaške osebe (čin)

Leto		2010	2011	2012	2013	2014	2015	Skupno
V	N	19	4	12	17	17	15	84
	%	26,76	12,90	35,29	42,50	43,59	28,85	31,46
PČ	N	16	5	7	5	7	13	53
	%	22,54	16,13	20,59	12,50	17,95	25,00	19,85
Č	N	8	11	7	3	5	5	39
	%	11,27	35,48	20,59	7,50	12,82	9,62	14,61
NVU	N	8	0	0	4	4	4	20
	%	11,26	0,00	0,00	10,00	10,25	7,69	7,49
VVU	N	4	2	0	0	0	2	8
	%	5,63	6,45	0,00	0,00	0,00	3,85	3,00
CO	N	9	4	6	8	4	8	39
	%	12,68	12,90	17,65	20,00	10,26	15,38	14,61
Ostali	N	5	4	2	3	2	5	21
	%	7,04	12,90	5,88	7,50	5,13	9,62	7,87
Neznano	N	2	1	0	0	0	0	3
	%	2,82	3,23	0,00	0,00	0,00	0,00	1,12
Skupaj		71	31	34	40	39	52	267

Vojaške osebe so vojaki (V), podčastniki (PČ), častniki (Č), nižji (NVU) in višji vojaški uslužbenci (VVU). V SV so zaposlene tudi civilne osebe. Kategorijo »Ostali« predstavljajo sorodniki, zaposleni v civilnih organizacijah, prosilci za humanitarno pomoč itd.

Iz Tabele 2.7 je razvidno, da je bilo največ uporabnikov vojakov, kar je pričakovano, ker je v SV največ pripadnikov v vojaških vrstah. Poleg tega so vojaki tisti, ki imajo, poleg civilnih oseb, najnižje mesečne prihodke. Pomembno okoliščino je predstavljal tudi Zakon o uravnoteženju javnih financ (v nadaljevanju ZUJF), ki je bil sprejet leta 2012. ZUJF določa v 168. členu namreč tudi, da mesečna višina povračila stroškov prevoza na delo in z dela ne more znašati več kot znaša višina minimalne plače za mesečno delovno obveznost. Ker se veliko pripadnikov SV vsakodnevno vozi do delovnega mesta tudi več kot 100 kilometrov v eno smer, je ta člen povzročil precej materialnih stisk. Domnevali smo, da je veliko pripadnikov pred uvedbo ZUJF najelo kredite na osnovi plač in drugih

prihodkov iz delovnega razmerja. Z znižanjem višine plače, povračila stroškov prevoza na delo ter ukinitvijo izplačila nadur in drugih dodatkov so se težave pripadnikov še povečevale. Sočasno (od konca leta 2012, do maja 2013) je potekalo tudi preoblikovanje SV. To je temeljilo na racionalizaciji stroškov delovanja organizacije ter lažjem usklajevanju družinskih obveznosti. V tistem času je bilo veliko pripadnikov, predvsem vojakov in podčastnikov, premeščenih na delovna mesta bližje domu. To pa je, namesto pričakovanih pozitivnih odzivov in posledic, imelo za posledico poslabšanje gmotnega stanja in veliko osebnih stisk.



Grafikon 2.5: Delež uporabnikov glede na status vojaške osebe

Tudi iz Grafikona 2.5 lahko vidimo, da je delež vojakov, ki so poiskali pomoč, razen v letu 2011, najvišji.

Poslabšanje gmotnega položaja vojakov je imelo velik odziv tudi v medijih, tako tiskanih kot na televiziji. Redko pa so bile omenjene civilne osebe, zaposlene v SV. Med civilne osebe ne štejemo uradnikov, ampak so to strokovnotehnični delavci (vzdrževalci, kurjači, podporno osebje), ki po Zakonu o sistemu plač v javnem sektorju (UPB 13, 2009) spadajo v plačno skupino J, so v najnižjih plačnih razredih in prejemajo osebne dohodke, ki so manjši ali pa v vrednosti minimalnega zagotovljenega dohodka. Zato sem želela preveriti, če delež pripadnikov, ki imajo nižji čin oz. civilnih, odstopa od deleža drugih, ki iščejo pomoč.

V3: Kakšna je struktura pripadnikov, ki poiščejo pomoč, glede na čin (službeni status) uporabnikov?

H3: Pogostejše poiščejo pomoč civilne osebe.

Tabela 2.8: Pričakovana vrednost glede na deleže pripadnikov po statusu

čin kodiran			
	Observed N	Expected N	Residual
1,00	39	36,7	2,3
2,00	53	68,0	-15,0
3,00	84	103,5	-19,5
4,00	8	8,5	-,5
5,00	20	11,2	8,8
6,00	39	15,1	23,9
Total	243		

Test Statistics	
	čin kodiran
Chi-Square	52,164 ^a
df	5
Asymp. Sig.	,000

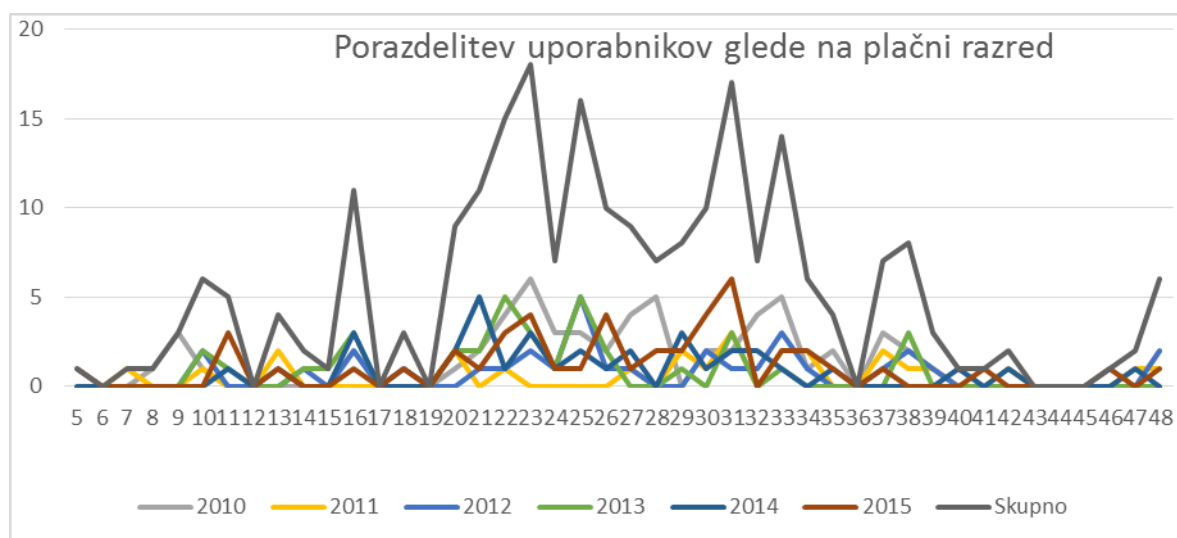
a. 0 cells
(0,0%) have
expected
frequencies
less than 5.
The
minimum
expected cell
frequency is
8,5.

Za potrebe preverjanja hi-kvadrata sem čine kodirala: častnikom sem določila številko 1, podčastnikom številko 2, vojakom 3, višjim vojaškim uslužbencem 4, nižjim vojaškim uslužbencem 5 in civilnim osebam 6. Uradnikov in neznanih oseb nisem upoštevala. Deleže oseb, ki so poiskali pomoč pri socialnem delavcu, sem primerjala s skupnim deležem zaposlenih po činih (Tabela 1.1, dostopna na spletni strani Slovenska vojska).

Tabela 2.8 prikazuje, da realni deleži odstopajo od pričakovanih. Vojakov, ki se obračajo po pomoč, je manj, kot bi pričakovali, civilnih oseb pa je več.

Pričakovano število civilnih oseb, ki poiščejo pomoč socialnega delavca, bi moralo biti glede na odstotek civilnih oseb, zaposlenih v SV, manjše. Hi-kvadrat kaže na razporeditev, ki pomembno odstopa od razmerja vseh zaposlenih v SV. Torej se hipoteza potrdi.

Struktura pripadnikov, ki so poiskali pomoč socialnega delavca, glede na uvrščenost v plačni razred



Grafikon 2.6: Porazdelitev uporabnikov glede na plačni razred

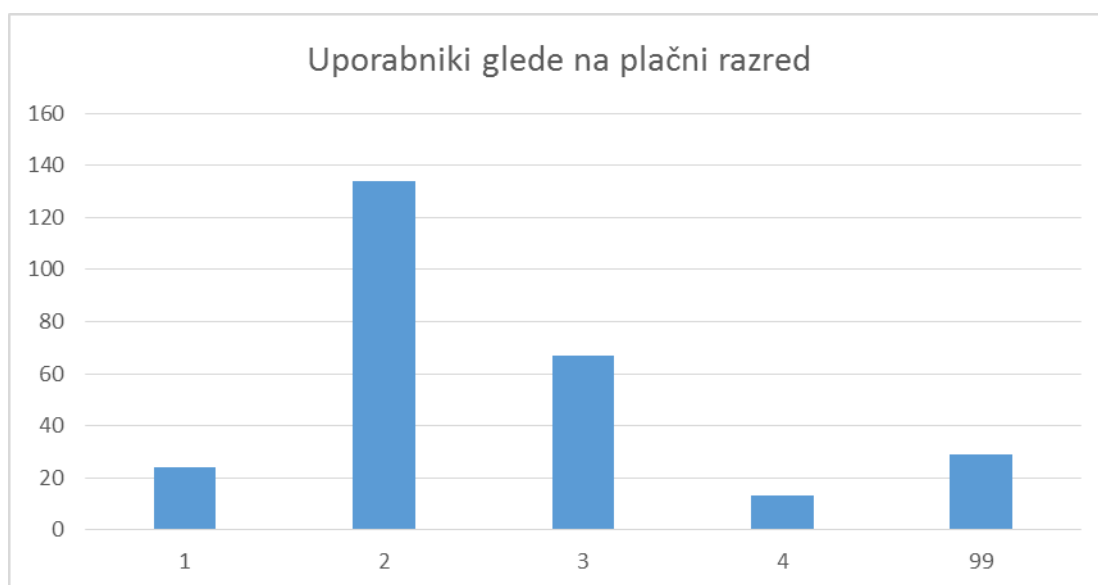
Iz Grafikona 2.6 so razvidni trije vrhovi, in sicer pri 22., 25. in 30. plačnem razredu. Prva dva sta pričakovana, ker so to plačni razredi, v katere so uvrščeni vojaki, 30. plačni razred pa je razred, ki ga dosežejo podčastniki in nižji vojaški uslužbenci ter je začetni plačni razred za častnike in višje vojaške uslužbence. Plačni razred je tisti razred (vključno z napredovanji), v katerem je bil pripadnik v obdobju, v katerem je bil na razgovoru s socialnim delavcem.

Da bi bila Tabela 2.9 bolj pregledna, sem pripadnike postavile v kategorije, uporabljene pri določitvi regresa za letni dopust v letu 2015.

Tabela 2.9: Uporabniki, prikazani glede na plačni razred (skupine glede na regres)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Skupaj
1	5	4	3	5	2	5	24
2	35	7	17	24	24	27	134
3	20	11	10	7	7	12	67
4	2	4	2	0	2	3	13
99	9	5	2	4	4	5	29
skupaj	71	31	34	40	39	52	267

Število 1 pomeni pripadnike do vključno 15. plačnega razreda, število 2 pomeni pripadnike od 16. do vključno 30. plačnega razreda, število 3 tiste od 31. do 40. plačnega razreda in število 4 pripadnike od 41. do vključno 50. plačnega razreda. Vidimo, da največ pripadnikov prihaja iz skupine od 16. do vključno 30. plačnega razreda, ki je tudi najbolj raznolika. V tej skupini najdemo civilne uslužbence, vojake, nižje vojaške uslužbence, podčastnike in višje vojaške uslužbence ter častnike, ki začenjajo svojo kariero.



Grafikon 2.7: Uporabniki glede na plačni razred

Za primerjavo dodajam še Tabelo 2.10, ki prikazuje povprečno mesečno plačo v SV s povprečnim plačnim razredom, napredovanji in starostjo.

Tabela 2.10: Povprečne mesečne plače s povprečnimi razredi in starostjo⁶

Naziv	Plačni razred	Plačni razred z napredovanji	Povprečna bruto plača	Povprečna neto plača	Povprečna starost
General	47	54	3.998,26 €	2.275,65 €	52
Častnik	35	39	2.355,48 €	1.498,53 €	44
Višji vojaški uslužbenec	33	36	1.965,18 €	1.276,90 €	44
Podčastnik	26	31	1.717,17 €	1.144,31 €	43
Nižji vojaški uslužbenec	25	28	1.513,94 €	1.024,10 €	46
Vojak	22	23	1.175,78 €	815,67 €	32
Strokovno-teh. delavec (J)	16	19	1.047,82 €	744,52 €	48
Uradnik (C1)	39	43	2.439,81 €	1.524,54 €	46

H4: Zaposleni, ki prejemaajo nižje mesečne prihodke, večkrat iščejo pomoč socialnega delavca.

Lahko podam le opisni odgovor na postavljeno hipotezo. Vsekakor zaposleni, razporejeni v nižje plačilne razrede, večkrat poiščejo pomoč. Iz Tabele 2.9 in Grafikona 2.7 je tudi razvidno, da je večina pripadnikov SV razporejenih v nižjih plačilnih razredih (do 30. plačilnega razreda). Da bi lahko računsko potrdili hipotezi, bi potrebovali točne podatke, koliko je bilo pripadnikov v določenem plačnem razredu, in sicer za vsako leto, ki ga naloga predstavlja. Do teh podatkov pa nisem imela dostopa. Pri potrditvi te hipoteze pa se lahko vrnemo tudi k Hipotezi 3, kjer sem dokazala, da število civilnih oseb, ki imajo najnižje dohodke in poiščejo pomoč socialnega delavca, statistično presega pričakovani delež.

⁶ Vir: Odgovor na poslansko vprašanje

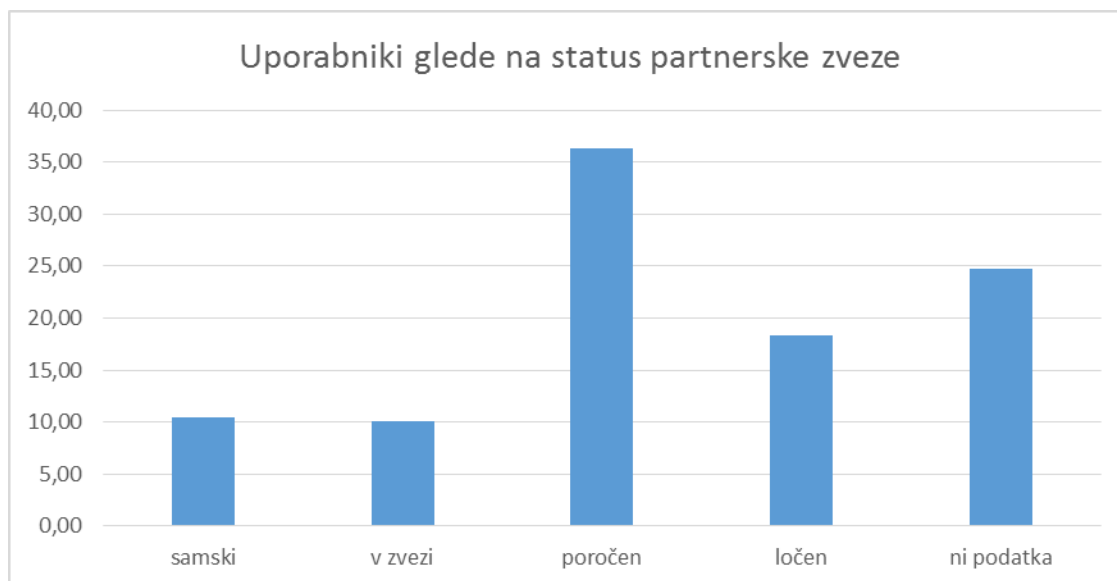
Struktura pripadnikov, ki so poiskali pomoč socialnega delavca, glede na status partnerske zveze

Tabela 2.11: Uporabniki glede na status partnerske zveze

status		2010	2011	2012	2013	2014	2015	Skupaj
samski	N	4	1	1	3	9	10	28
	%	5,63	3,23	2,94	7,50	23,08	19,23	10,49
v zvezi	N	9	3	3	2	6	4	27
	%	12,68	9,68	8,82	5,00	15,38	7,69	10,11
poročen	N	20	10	19	15	15	18	97
	%	28,17	32,26	55,88	37,50	38,46	34,62	36,33
ločen	N	8	8	7	14	4	8	49
	%	11,27	25,81	20,59	35,00	10,26	15,38	18,35
ni podatka	N	30	9	4	6	5	12	66
	%	42,25	29,03	11,76	15,00	12,82	23,08	24,72
Skupaj		71	31	34	40	39	52	267

Podatki o partnerski zvezi so statistično najmanj preverljivi in so podatki, ki jih pripadniki delijo s socialnim delavcem po lastni presoji. Delodajalec namreč ne sme zbirati podatkov o zasebnem življenju svojih zaposlenih. Ker v razgovorih s socialnim delavcem zaposleni vedno ne razkrijejo svoje partnerske zveze, je tudi večji delež pripadnikov, o katerih nimam podatka o statusu.

Podatke lahko primerjamo s statističnimi podatki iz popisa prebivalcev Slovenije iz leta 2011 (Eurostat), ki pravijo, da je med prebivalci Slovenije, starimi vsaj 20 let, skoraj polovica (49 procentov) poročenih, 35 odstotkov samskih, 9 odstotkov ovdovelih in 7 procentov ločenih. Iz Tabele 2.1 je razvidno, da je med pripadniki, o katerih imamo podatke, največ uporabnikov poročenih, sledijo ločeni, približno enak delež je samski in tistih, ki so v zvezi. V primerjavi s slovenskim povprečjem precej odstopa delež ločenih.



Grafikon 2.8: Uporabniki glede na status partnerske zveze

H5: Pripadniki, ki so poročeni ali v partnerski zvezi, pogosteje iščejo pomoč socialnega delavca kot neporočeni in tisti, ki ne živijo v partnerski zvezi.

Pripadniki, ki so poročeni ali so v partnerski zvezi, se srečujejo z večjimi težavami pri usklajevanju dela in zasebnega življenja. Slovenska vojska je po prehodu v poklicno vojsko vse več pozornosti namenjala družinskim članom. Organizirani so družinski dnevi pred odhodom pripadnikov na MOM in MSSVT ter po njihovi vrnitvi, obveščanje družine med odsotnostjo njenega člana, izvajajo se vikend delavnice z različnimi vsebinami, ki jih lahko obišče cela družina. Svetovanje socialnega delavca, psihologa ali pripadnika vojaškega vikariata je namenjeno tudi družinskim članom. Gospodarska kriza in zakonske omejitve pa so vplivale tudi na aktivnosti, namenjene družinskim članom, saj so postale plačljive. Čeprav zneski za plačilo niso visoki, za nekatere (družine, kjer je več otrok, tiste, kjer je partner brezposeln) predstavljajo preveliko obremenitev družinskega proračuna. Pripadnikom so na voljo tudi službena stanovanja, počitniške kapacitete Ministrstva za obrambo ter brezplačna uporaba telovadnic v vojašnicah. Pomembna ugodnost za otroke pripadnikov, ki so tudi najbolj priljubljene, so počitniški tabori in počitniški dnevi. Ko se govori o podpori družinam, se velikokrat kot ideal prikazuje skrb za družino, kot jo izvajajo različni rodovi ameriške vojske,

hkrati pa se pozablja, da je družbeno in kulturno okolje v Sloveniji drugačno. Tako pripadniki kot njihove družine so veliko bolj vpeti v lokalno kot pa vojaško okolje. Vsekakor pa se je potrebno zavedati, da število ur, ki jih delavec preživi na delovnem mestu, povečuje možnost za konflikt med delom in družino ter negativno pretakanje v smeri delo – družina (Wharton, Blair-Loy 2006 v Juvan, Vuga 2011: 90).

O kakšnih težavah poročajo pripadniki, ki poiščejo pomoč socialnega delavca

Kot kategorije težav, s katerimi se srečujejo pripadniki SV, sem kot osnovo uporabila tiste, ki so našteje v obrazcu Socialnosvetovalnega razgovora kot uporabnikova definicija težave. V obrazcu je posebej navedeno nasilje v družini, ki sem ga združila z neurejenimi družinskimi in partnerskimi odnosi. Dodala sem tudi smrt pripadnika in smrt družinskega člana.

Zanimalo me je, s kakšnimi težavami se srečujejo pripadniki ter kako se težave povezujejo med seboj. Da bi lahko opazovala te spremenljivke, sem prvi definiciji Težave dodala še drugo, ki je bila izpostavljena kasneje v razgovoru. Kodiranju bom dodala tudi kratek opis situacij, ki sem jih uvrstila pod določeno definicijo. Opis situacij bom izpustila pri težavah v delovni sredini, v materialni stiski, pri urejanju stanovanjskega vprašanja, neurejenih partnerskih in družinskih odnosih ter v drugih zdravstvenih težavah, ki jih bom podrobno opisala v nadaljevanju.

Kodiranje je naslednje:

- 1 = težave v delovni sredini;
- 2 = materialna stiska;
- 3 = urejanje stanovanjskega vprašanja;
- 4 = neurejeni družinski in partnerski odnosi;
- 5 = urejanje otroškega varstva (pomoč pri vpisu otrok v vrtec, težave z varstvom v popoldanskem času zaradi odsotnosti pripadnika SV);
- 6 = nasilje v družini (združeno z neurejenimi družinskimi in partnerskimi odnosi, ker takih primerov ni bilo veliko in bi lahko prišlo do kršenja anonimnosti);
- 7 = zasvojenosti (zasvojenost z alkoholom);

8 = iskalci različnih mnenj, potrdil, informacij (zaposlitev zakonca, mnenje za pridobitev stanovanja);

9 = otroci z motnjami v telesnem in duševnem razvoju, hujše bolezni (mirovanje pravic iz delovnega razmerja, delo s krajšim delovnim časom, nadurno in nočno delo po vnaprejšnjem soglasju);

10 = smrt pripadnika (smrt pripadnika med delovnim časom, zaradi bolezni, urejanje pogreba z vojaškimi častmi in vseh drugih procedur, ki se tičejo smrti pripadnika, samomor);

11 = smrt družinskega člana (smrt sorodnikov med MOM, smrt upokojencev SV);

12 = težave pripadnika zaradi invalidnosti (premostitev na drugo delovno mesto, upokojitev zaradi invalidnosti);

13 = druge zdravstvene težave (rakava obolenja, različne poškodbe, premostitev na drugo delovno mesto zaradi zdravstvenih težav ...);

14 = drugo (vračilo preveč izplačanih plač, poskus samomora, prošnje za humanitarno pomoč, brezposelnost zakonca, urejanje zdravstvenega zavarovanja ...)

Tabela 2.12: Težave, s katerimi se soočajo pripadniki SV, ki poiščejo pomoč socialnega delavca

		2010		2011		2012		2013		2014		2015		Skupaj	
DEFINICIJA/TABELA	D1	D2	D1	D2	D1	D2	D1	D2	D1	D2	D1	D2	D1	D2	
težave v d	1	3	3	7	1	4	2	8	1	5	2	8	4	35	13
		4,23	11,54	22,58	7,69	11,76	16,67	20,00	5,56	12,82	13,33	15,38	19,05	13,11	12,38
materialn	2	6	14	1	2	4	3	6	5	9	5	13	4	39	33
		8,45	53,85	3,23	15,38	11,76	25,00	15,00	27,78	23,08	33,33	25,00	19,05	14,61	31,43
urejanje s	3	50	0	4	4	14	3	13	3	13	2	17	2	111	14
		70,42	0,00	12,90	30,77	41,18	25,00	32,50	16,67	33,33	13,33	32,69	9,52	41,57	13,33
neurejeni	4	1	2	6	2	1	1	4	5	3	1	2	4	17	15
		1,41	7,69	19,35	15,38	2,94	8,33	10,00	27,78	7,69	6,67	3,85	19,05	6,37	14,29
urejanje c	5	2	0	3	0	2	0	0	0	0	0	0	1	7	1
		2,82	0,00	9,68	0,00	5,88	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4,76	2,62	0,95
nasilje v d	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
zloraba dr	7	0	1	0	1	2	0	0	0	0	0	0	1	2	3
		0,00	3,85	0,00	7,69	5,88	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4,76	0,75	2,86
iskalci raz	8	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	2	0
		0,00	0,00	0,00	0,00	2,94	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,92	0,00	0,75	0,00
otroci s te	9	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	0	4	1
		0,00	0,00	3,23	0,00	2,94	0,00	0,00	0,00	2,56	6,67	1,92	0,00	1,50	0,95
smrt pripa	10	3	0	3	0	1	0	3	0	2	0	2	0	14	0
		4,23	0,00	9,68	0,00	2,94	0,00	7,50	0,00	5,13	0,00	3,85	0,00	5,24	0,00
smrt druž	11	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
		0,00	0,00	3,23	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,37	0,00
težave zar	12	2	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	2	3	4
		2,82	3,85	3,23	0,00	0,00	0,00	0,00	5,56	0,00	0,00	0,00	9,52	1,12	3,81
ostale zdr	13	2	4	2	2	1	3	3	3	4	1	5	2	17	15
		2,82	15,38	6,45	15,38	2,94	25,00	7,50	16,67	10,26	6,67	9,62	9,52	6,37	14,29
drugo	14	2	1	2	1	3	0	3	0	2	3	3	1	15	6
		2,82	3,85	6,45	7,69	8,82	0,00	7,50	0,00	5,13	20,00	5,77	4,76	5,62	5,71
skupaj		71	26	31	13	34	12	40	18	39	15	52	21	267	105

Med pripadniki, ki so poiskali pomoč socialnega delavca, jih je največ poročalo o temeljni težavi (D1) s področja urejanja stanovanjskega vprašanja (41,57 odstotkov), sledijo težave zaradi materialnih stisk (14,61 odstotkov) in težave v delovni sredini (13,11 odstotkov).

Urejanje stanovanjskega problema močno izstopa pred drugimi težavami, o katerih poročajo uporabniki. Postopke, pogoje in pravila za dodelitev službenega stanovanja opredeljuje Pravilnik o službenih stanovanjih Ministrstva za obrambo (2013). Razpis⁷ je praviloma objavljen dvakrat na leto. V rednem razpisu mnenje socialnega delavca ne prinese dodatnih točk. Je pa mnenje socialnega delavca potrebno pri dodelitvi po 17. členu Pravilnika (2013), ki govori o dodelitvi stanovanja zaradi izjemnih okoliščin (npr. naravnih in drugih nesreč, izjemnih družinskih stanj, kot sta nasilje v družini, smrt). Medtem ko se na rednem razpisu stanovanje dodeli za čas pogodbe o zaposlitvi, se stanovanje po 17. členu dodeli za obdobje enega leta z možnostjo podaljšanja, če ne pride do spremembe stanja. Druge stanovanjske težave, s katerimi so se srečevali pripadniki in socialni delavci, povezane s službenimi stanovanji in tudi z najetimi in lastniškimi nepremičninami, so naslednje: neplačevanje stroškov najemnine in obratovalnih stroškov, deložacija ter posledično brezdomnost pripadnika SV, želja po zamenjavi stanovanja (predvsem iz manjšega v večje zaradi povečanja družine), podaljševanje najemnega razmerja, ker izjemne okoliščine ostajajo, prodaja nepremičnine zaradi dolgov, subvencioniranje najemnine, težave s plačevanjem stanovanjskih kreditov, izguba službenega stanovanja itd.

Materialne stiske pripadnikov se pojavljajo zaradi vseh razlogov, ki so bili že naštet in so povezani s splošno finančno krizo v Republiki Sloveniji ter s sprejetjem ZUJF (2012). Finančne težave imajo svoje razloge še v: bolezni, invalidski upokojitvi, brezposelnosti partnerja, dolgotrajnih bolniških odsotnosti, dolgovih zaradi neizpolnjevanja pogodbe o šolanju, ki jo je Ministrstvo za obrambo podpisalo s pripadnikom, zaradi ločitve oz. prekinitve partnerske zveze (plačevanje preživnine, kredita, vračanja denarja bivšemu partnerju), starši samohranilci ter zaradi upokojitve (predvsem poklicne upokojitve).

⁷ Razpis za službena stanovanja pripravi Sektor za gospodarjenje z nepremičninami, ki spada v civilni del MORS. Vse postopke izbora vodi Stanovanjska komisija, ki ima enega člana iz vrst Slovenske vojske.

Iskanje poti k rešitvam je pri vsakem uporabniku individualno. Možnosti pomoči pa so v določenih primerih precej omejene, npr. višino preživitve določi sodišče, in čeprav socialni delavec vidi, da pripadnik težko živi s preostankom dohodka, tega ne more spremeniti. Uporabniku lahko nudi oporo in iskanje rešitev izven Slovenske vojske (humanitarna pomoč).

Težave v delovni sredini so po deležu uporabnikov v resnici tiste, pri katerih lahko delodajalec nudi največ opore zaposlenemu. Težave, s katerimi se pripadniki srečujejo na svojem delovnem mestu, so naslednje: velika oddaljenost delovnega mesta od doma in želja po premestitvi bližje domu (povezano tudi s skrbjo za otroke in starejše družinske člane), sum na mobbing oz. trpinčenje na delovnem mestu, neopravičena odsotnost z delovnega mesta, želja pri posredovanju socialne delavke za uvrstitev na listo za odhod na MOM oz. MSSVT, nejasni pogoji upokojitve, nesoglasja med sodelavci, nasprotovanje premestitvi na drugo delovno mesto, prekinitve delovnega razmerja, poklicna rehabilitacija, prošnja za opravljanje dela v dislocirani enoti ter tako lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja.

Pri sekundarni definiciji (D2) poroča največ pripadnikov o materialni stiski, sledijo neurejeni družinski in partnerski odnosi ter zdravstvene težave in urejanje stanovanjskega vprašanja.

Neurejeni družinski in partnerski odnosi vključujejo: urejanje skrbništva, varstvo otrok, nasilje v družini in prepoved približevanja, obtožbe spolne zlorabe, težave zaradi dedovanja nepremičnine (posledica je selitev), pomoč in svetovanje pri postopku razveze, ločitev oz. prekinitve partnerske zveze (težave, ko partnerja delata v isti enoti, huda bolezen družinskega člana, ki ima za posledico nesoglasja). Pri težavah v družini oz. partnerski zvezi pomagajo socialnemu delavcu Lüssijeva metodična načela socialnega dela (Čačinovič Vogrinčič 2007, Lüssi 1990), predvsem socialnoekološko načelo, ki govori o tem, da socialni delavec najprej aktivira, mobilizira in krepi naravne socialne mreže v skladu s postavko maksimalnega aktiviranja naravne socialne mreže. Maksimalnega najmanjšega možnega poseganja pa nam nalaga, da v naravna socialna medsebojna življenjska razmerja posegamo zadržano in skrbno ter samo toliko, kolikor je nujno v danih okoliščinah.

Zdravstvene težave predstavljajo različna bolezenska stanja, poškodbe na delu in izven dela, težave zaradi alkoholizma itd.

Zanimalo me je, ali obstajajo povezave med določenimi skupinami težav, o katerih poročajo pripadniki SV, ki so poiskali pomoč.

Da bi dobila odgovor na vprašanje, sem izdelala tabelo, v kateri je prikazana sopojevnost težav.

Tabela 2.13: Sopojevnost težav, o katerih poročajo uporabniki

D1/D2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1		1	3	1	1							1	7	1
2	2		6	1					1			1	7	
3	4	22		11			2					1		2
4	1	2	3				1							1
5														
6														
7														
8			1											
9		2												
10		3	1											1
11														
12		1												1
13	5	2		2								1		
14	1													

H6₁: Pripadniki, ki poročajo, da živijo v materialni stiski, imajo tudi težave z urejanjem stanovanjskega vprašanja.

Iz Tabele 2.13 je razvidno, da je najvišja sopojevnost med poročanjem o težavah z urejanjem stanovanjskega vprašanja in materialno stisko. Obe težavi sta lahko vzrok in posledica. Ko pride do materialne stiske zaradi brezposelnosti partnerja, visokih kreditov, razhoda s partnerjem, se hitro pojavijo težave, povezane z bivališčem (plačevanje najemnine, plačevanje obratovalnih stroškov). Čeprav imajo vsi naši pripadniki zagotovljen mesečni dohodek, sem se srečevala s primeri uporabnikov, ki niso imeli urejenega stalnega prebivališča oz. so imeli začasno prebivališče, prijavljeno na naslovu Centra za socialno delo oz. v bivalni enoti za socialno ogrožene. Mnogo pripadnikov sicer na razpisu pridobi službeno stanovanje, vendar ne zmorejo plačevati subvencionirane najemnine, čemur sledi deložacija. Urejanje stanovanjskega vprašanja predstavlja težavo pripadnikom z nizkimi dohodki, tistim, ki si ustvarjajo družino ali imajo majhne otroke, tistim, ki se

umaknejo iz nasilnega odnosa, v primerih dedovanja, v primerih ločitev ali razhodov.

Hipoteze ne morem niti potrditi niti zanikati, saj premajhen numerus ne dovoljuje računanja hi-kvadrata.

H6₂: Pripadniki, ki poročajo o zdravstvenih težavah, živijo tudi v materialni stiski.

Iz Tabele 2.13 je razvidno, da se pogosteje v sopojujnosti pojavljajo neurejeni družinski in partnerski odnosi ter urejanje stanovanjskega vprašanja (14 primerov). Težave z urejenim bivališčem se najpogosteje pojavijo ob ločitvi oz. razhodu ali pa pri umiku enega od partnerjev iz nasilne zveze. Naslednja najpogostejša povezava pa je med zdravstvenimi težavami in težavami v delovni sredini (12 primerov). Težave v delovnem okolju se lahko pojavljajo po vrnitvi z daljših odsotnosti zaradi bolezni, prilagoditev na delovnem mestu zaradi kategorij invalidnosti, dejstva, da delodajalec ne upošteva vseh omejitev, ki jih ima pripadnik.

Tudi v tem primeru ne moremo niti potrditi niti zanikati hipoteze, ker je numerus primerov premajhen za statistično preverjanje. Lahko samo rečem, da se ljudje, ki poročajo o zdravstvenih težavah, ne soočajo tako pogosto še z materialno stisko.

Druga vprašanja

Kakšna je struktura pripadnikov, ki iščejo pomoč, glede na število otrok?

Tabela 2.14: Uporabniki glede na število otrok

število otrok		2010	2011	2012	2013	2014	2015	skupaj
0	N	8	2	2	4	5	5	26
0	%	11,27	6,45	5,88	10,00	12,82	9,62	9,74
1	N	15	3	11	9	7	8	53
1	%	21,13	9,68	32,35	22,50	17,95	15,38	19,85
2	N	23	15	18	22	17	25	120
2	%	32,39	48,39	52,94	55,00	43,59	48,08	44,94
3	N	5	3	0	1	4	3	16
3	%	7,04	9,68	0,00	2,50	10,26	5,77	5,99
4	N	2	1	0	1	1	1	6
4	%	2,82	3,23	0,00	2,50	2,56	1,92	2,25
5	N	1	0	0	0	0	1	2
5	%	1,41	0,00	0,00	0,00	0,00	1,92	0,75
99	N	17	7	3	3	5	9	44
99	%	23,94	22,58	8,82	7,50	12,82	17,31	16,48
skupaj		71	31	34	40	39	52	267



Grafikon 2.9: Število otrok na uporabnika

Podatkov o tem, koliko pripadnikov SV ima otroke ter koliko jih ima, nisem uspela pridobiti, zato je primerjava z uporabniki težka. Če izhajam iz podatkov Statističnega urada RS (podatki, pridobljeni na spletu decembra 2015), ugotovim, da je povprečno število otrok na slovensko družino 1,16, prevladujejo pa družine z enim otrokom.

Večina uporabnikov (skoraj polovica) ima dva otroke, sledijo tisti z enim. Pričakovano je, da imajo pripadniki z več otroki tudi več težav z usklajevanjem dela in družinskih obveznosti, pri njih so bolj verjetne finančne težave in bi potrebovali več podpore sistema.

Posebej bi morali biti pozorni na družine, ki imajo otroke, mlajše od 15 let, ki v večji meri potrebujejo aktivno prisotnost staršev.

Iz Grafikona 2.10 in Tabele 2.15 je razvidno, da ima skoraj polovica pripadnikov otroke, mlajše od 15 let. Upoštevati pa moramo tudi dejstvo, da otroci dlje časa ostajajo v primarni družini zaradi podaljševanja študija ter velike brezposelnosti med mladimi. Pri takih družinah je potrebno biti pozoren predvsem na finančne stiske.

Tabela 2.15: Starost otrok

starost otrok		2010	2011	2012	2013	2014	2015	skupaj
0	N	8	2	2	4	5	5	26
	%	11,27	6,45	5,88	10,00	12,82	9,62	9,74
15 in manj	N	28	13	19	19	20	23	122
	%	39,44	41,94	55,88	47,50	51,28	44,23	45,69
več kot 15	N	12	7	7	13	8	14	61
	%	16,90	22,58	20,59	32,50	20,51	26,92	22,85
ni podatka	N	23	9	6	4	6	10	58
	%	32,39	29,03	17,65	10,00	15,38	19,23	21,72
skupaj		71	31	34	40	39	52	267



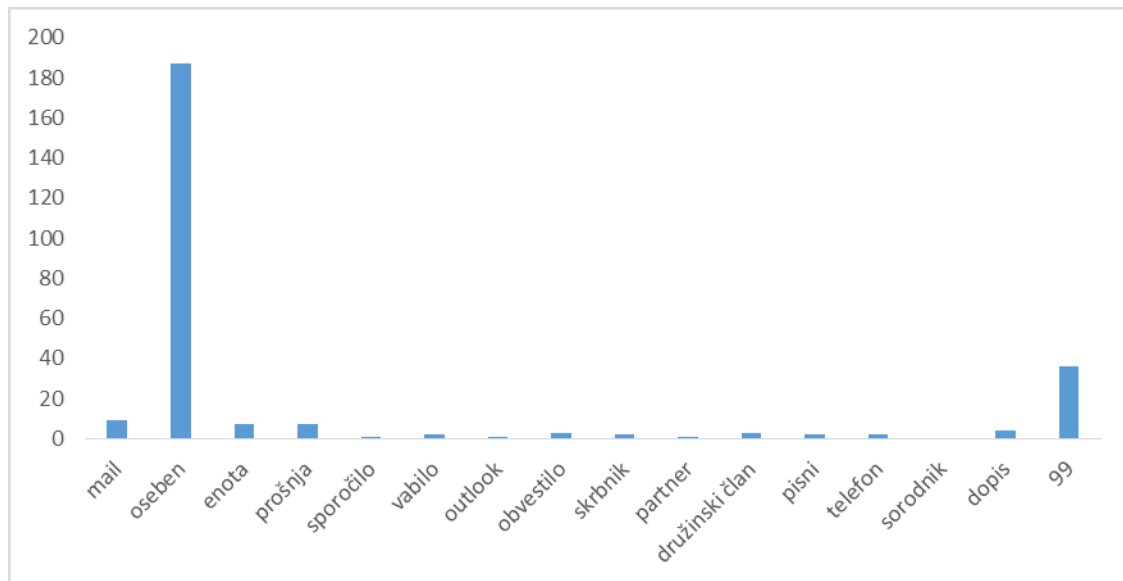
Grafikon 2.10: Starost otrok

Iz katerih enot SV prihajajo uporabniki?

Zaradi preoblikovanja enot, ki se je najbolj intenzivno izvajalo med letoma 2012 in 2013, je težko podati objektivne podatke. Tabela s podatki o številu pripadnikov na enoto in razdelitev uporabnikov glede na enoto sta del priloge (Priloga C). Po velikosti (po številu pripadnikov) je največja enota 72. BR, sledita ji LOGBR ter 1. BR. Glede na delež uporabnikov jih največ prihaja iz 1. BR, sledi ji LOGBR (pred letom 2013 PP), na tretjem mestu je 72. BR. Lahko sklepam, da je 1. BR glede na število pripadnikov ena najbolj obremenjenih enot. Pripadniki so velikokrat odsotni od doma zaradi misij, šolanja v Sloveniji in v tujini, terenskih priprav in drugih aktivnosti. Iz tega lahko sklepamo, da težko usklajujejo zasebno življenje in delo, zaradi obremenjenosti se lahko pojavljajo bolezni, poškodbe in tudi finančne težave.

Specifična je tudi Logistična brigada (sedaj LOGBR, prej PP), ki ima velik delež strokovno tehničnega osebja, ki ima najnižje osebnih dohodke (plačni razred J), hkrati pa so to osebe, ki so v povprečju druga najstarejša skupina zaposlenih. Že samo ti dve dejstvi jih uvrščata v skupino najbolj ranljivih skupin zaposlenih.

Kateri način prvega stika med uporabnikom in socialnim delavcem prevladuje?



Grafikon 2.11: Način prvega stika med uporabnikom in socialnim delavcem

Iz Grafikona 2.11 je razvidno, da je v večini primerov že prvi stik osebni, kar je zelo pozitivno. Tako že na prvem srečanju dobimo veliko več informacij, kot jih dobimo preko telefona, prošnje ali od enote zaposlenega. Zgodba uporabnika je tako celostna, saj imamo stik z vsebinskim in odnosnim vidikom komuniciranja (Šugman Bohinc 2007: 27). Med srečanjem se trudimo za vzpostavitev razgovora, ki se konča, ko se njegovi udeleženci sporazumejo glede izbrane konverzacijske teme (Šugman Bohinc 2007: 31).

Kolikšen je delež uporabnikov, pri katerih pride med njimi in socialnim delavcem do dogovora glede reševanja težav?

Tabela 2.16: Delež uporabnikov glede na dogovor

		2010	2011	2012	2013	2014	2015	Skupaj
DA	N	31	20	23	22	27	30	153
	%	43,66	64,52	67,65	55,00	69,23	57,69	57,30
NE	N	21	5	6	11	2	13	58
	%	29,58	16,13	17,65	27,50	5,13	25,00	21,72
99	N	19	6	5	7	10	9	56
	%	26,76	19,35	14,71	17,50	25,64	17,31	20,97
Skupaj		71	31	34	40	39	52	267

Čeprav je dogovor med socialnim delavcem in uporabnikom minimalni cilj razgovora, pokaže analiza arhiva, da ne pride vedno do njega. Eden od razlogov je, da nekateri uporabniki vidijo socialnega delavca kot čarovnika s čarobno paličico, ki bo naredil čudež takoj, ko bo slišal njihovo zgodbo. Ko se zavejo, da je reševanje težave in soustvarjanje rešitev proces, ki zahteva aktivno udeležbo tako zaposlenega kot socialnega delavca, tega nočejo sprejeti. V takih primerih je zelo pomembno, da zna socialni delavec nezadovoljstvo uporabnikov preusmeriti v videnje vsaj minimalnih ciljev, ki jih je možno doseči in pomenijo izboljšanje situacije.

Včasih pa do soglasja ne pride, ker socialni delavec, zaposlen v SV, ni pristojen za reševanje težav, povezanih npr. z ločitvenim postopkom, skrbništvom, materinskim, očetovskim ali starševskim dopustom itd.

Katere službe so znotraj Slovenske vojske in Ministrstva za obrambo ter katere so zunanje službe, s katerimi mora socialni delavec sodelovati pri iskanju rešitev za uporabnika?

Značilnost sistema SV in celotnega Ministrstva za obrambo je precejšnja razdrobljenost služb, ki se ukvarjajo z zaposlenimi. Iz tega izhaja, da mora tudi socialni delavec pri iskanju rešitev dobro poznati način dela celotnega ministrstva. Službe v SV, s katerimi je potrebno sodelovati, so: Sektor za kadre, Sektor za

pravne zadeve, Vojaško zdravstvena enota, psihologi, Vojaški vikariat in Karitas vojaškega vikariata ter poveljstva in enote SV. Sodelujemo tudi s štirimi sindikati, ki delujejo na obrambnem področju.

Službi v civilnem delu MORS, s katerima najpogosteje sodelujemo, so: Sektor za gospodarjenje z nepremičninami in Služba za varstvo in zdravje pri delu.

Za navezavo stikov izven MORS je nujno pridobiti soglasje uporabnika in se zavedati, da bo sodelovanje nekaterih ustanov zelo omejeno zaradi varstva osebnih podatkov. Najpogosteje sodelujemo s pristojnimi centri za socialno delo, dobrodelnimi organizacijami in humanitarnimi društvi, osebnimi zdravniki pripadnikov, Kapitalsko družbo in Modro zavarovalnico, vrtci, Univerzitetnim rehabilitacijskim inštitutom Republike Slovenije – Soča.

Odzivi služb in pripravljenost za sodelovanje so zelo različni: od popolnega zavračanja sodelovanja, ki je navadno razloženo z zakonskimi omejitvami, do zelo dobrega sodelovanja, ki prinese dobre rezultate.

2.2 Sklepi

- Analiza dosedanjega dela na področju socialno varstvene oskrbe je nujna za načrtovanje dela v prihodnje.
- Za celostno analizo sem uporabila podatke vseh pripadnikov, ki so se zaradi svojih težav obrnili na socialne delavce od leta 2010 do leta 2015.
- Število uporabnikov je bilo v letu 2010 najvišje, kasneje je padlo in je bilo približno enako do leta 2015, ko je število uporabnikov spet naraslo.
- Delež žensk, ki poiščejo pomoč socialnega delavca, je glede na število vseh žensk, zaposlenih v SV, večje od pričakovanega.
- Največji delež pripadnikov, ki poiščejo pomoč socialnega delavca, je v starostni skupini od 29 do 38 let, sledi ji starostna skupina od 39 do 48 let. Ti pripadniki so obremenjeni z nalogami v službi in tudi z družinskim življenjem.
- Največkrat poiščejo pomoč socialnega delavca vojaki, kar je pričakovano, ker ti predstavljajo največjo skupino zaposlenih.
- Enako pogosto poiščejo pomoč častniki in civilni uslužbenci, kar je presenetljivo, saj civilne osebe predstavljajo več kot pol manjši delež v celoti sestave SV kot častniki.
- Pomoč iščejo tudi sorodniki zaposlenih in zunanje institucije.
- Delež civilnih oseb, ki iščejo pomoč, odstopa od pričakovanega deleža glede na vse zaposlene v SV.
- Največ pripadnikov, ki so iskali pomoč, je razporejenih v 22., 25. in 30. plačni razred.

- Večina pripadnikov, ki poiščejo pomoč, je razporejenih v 30. plačni razred in v nižji.
- Večina pripadnikov, ki poiščejo pomoč socialnega delavca, je poročenih.
- Če primerjam podatke o ločenih uporabnikih, ki iščejo pomoč socialnega delavca, in delež ločenih prebivalcev v Sloveniji (Statistični urad RS), je delež ločenih uporabnikov večji kot delež ločenih na splošno.
- Pripadniki, ki se obračajo na socialnega delavca, se srečujejo z različnimi težavami med delovnim časom in v zasebnem življenju.
- Med pripadniki, ki so poiskali pomoč socialnega delavca, jih največ poroča o težavah pri urejanju stanovanjskega vprašanja, sledijo materialne stiske in težave v delovni sredini.
- Največja stopnja povezave med poročanimi težavami je težava z urejanjem stanovanjskega vprašanja in materialno stisko.
- Večina uporabnikov, ki poiščejo pomoč socialnega delavca, ima dva otroke.
- Skoraj polovica uporabnikov ima otroke, mlajše od 15 let.
- Število otrok in njihova starost sta pomembni dejstvi pri iskanju t. i. ranljivih skupin.
- Največ pripadnikov, ki poiščejo pomoč, prihaja iz 1. BR, LOGBR in 72. BR. Vse tri enote spadajo v taktični nivo.
- Najpogostejši je prvi stik med socialnim delavcem in uporabnikom osebno.
- Čeprav je cilj vsakega razgovora vsaj dogovor o nadaljevanju dela, do dogovora v približno 21-ih odstotkih ne pride.

- Službe, s katerimi socialni delavec sodeluje, so iz SV, MORS in tudi iz civilne sfere, kar zahteva od socialnega delavca veliko znanja o delovanju različnih služb in tudi iznajdljivosti pri komuniciranju.

2.3 Razprava in predlogi

V magistrskem delu sem želela predstaviti novo temo. Njena obravnava mi je pomenila izziv in bo pripomogla k razvoju področja v prihodnje. Zato sem se odločila za analizo področja socialno varstvene oskrbe (socialnega dela) v Slovenski vojski, ker je to že pet let moje delovno področje. Razen vsakoletnih poročil, ki jih izdelujemo za načelnika Generalštaba SV, še nikoli ni bila izdelana nobena raziskava, ki bi se ukvarjala z analizo tega področja dela.

Analiza arhiva socialnih delavcev se je ponujala kot najboljša možnost za izvedbo temeljne raziskave, ki bo pripomogla k razvoju socialnega dela v okviru Slovenske vojske v prihodnje. Že na tem mestu naletimo na prvi izziv. Koliko lahko doseže določena profesija v hierarhični strukturi, ki ima zelo specifične značilnosti?

Moj predlog je, da bi se moral spremeniti trenutno veljavni Zakon o službi v Slovenski vojski (2007), ki pri socialno varstveni oskrbi našteva naloge socialnega delavca, ki jih ta v resnici, zaradi omejitev, ki niso v njegovi domeni, ne more opravljati. Najprej bi bilo potrebno popolnoma spremeniti neustrezen izraz socialno varstvena oskrba (ki ji še vedno ne znam določiti izvora) v socialno delo v Slovenski vojski. Čeprav nisem raziskovala prepoznavnost socialnega dela v primerjavi z delom psihologov in vojaškega vikariata, lahko z gotovostjo trdim, da je socialno delo najmanj prepoznavno. Delno je vzrok, ker je bilo najkasneje vpeljana v Slovensko vojsko; v veliki meri pa je vzrok, ker je zaposlenih na tem področju bistveno manj kot v drugih dveh. Da bi začeli socialni delavci opravljati svoje strokovno poslanstvo na enaki ravni kot psihologi ali pripadniki vojaškega vikariata, bi morale biti število zaposlenih s socialno-delavskimi znanji bistveno večje, kot je, in primerljivo z omenjenima strokovnima področjema. Socialno delo ne bi smelo biti več dvojno podrejeno: naprej je podrejeno kadrovski službi, potem pa še odseku za celostno skrb za pripadnike, ampak bi morale biti samostojna služba znotraj Generalštaba Slovenske vojske. Podobno kot psihologi bi morali imeti svetovalca za socialno delo, ki bi bil podrejen neposredno načelniku Generalštaba. Drugi zaposleni strokovnjaki bi bili združeni v strokovni svet, svoja delovna mesta bi imeli v različnih poveljstvih in enotah SV po vsej Sloveniji. Le tako se bo socialno delo resnično približalo pripadnikom in jim nudilo oporo pri soustvarjanju rešitev, ki jih bodo potrebovali. Prav tako je pomembna umeščenost

v enoto zaradi stika z nadrejenimi, uporabniki in bolj neposredne komunikacije. Čeprav je vojska organizacija z množico pravil, ki jim (naj bi jim) vsi sledijo, je realna situacija taka, da se veliko situacij izboljša že samo z neformalnimi razgovori, aktiviranjem udeleženih v problemu in z željo po izboljšanju posameznikovega življenja ali situacije določene delovne skupine.

Drugačni formalni umestitvi profesije socialnega dela v strukturo Slovenske vojske bi morala slediti tudi možnost, da lahko vsak socialni delavec napreduje na delovnem mestu, ki ga opravlja, pod enakimi in jasnimi pogoji. Službeni status strokovnih oseb mora biti primerljiv s statusom drugih, t. i. pomagajočih poklicev.

Socialni delavci moramo postati svoji največji promotorji in zagovorniki stroke. V največji meri morajo strokovnjaki uporabljati socialnodelavski jezik, koncepte vzpostavljanja odnosa, oblikovanja izvirnega projekta pomoči in vztrajati morajo pri vzpostavljanju osebnega stika z uporabniki. Menim, da je to mogoče celo v sistemu vojske, ki ima svoj specifičen strokovni jezik, ki je zelo jasen in mnogokrat izključujoč, ter s tem nasprotje jeziku socialnega dela, ki je tisti, ki vključuje, raziskuje svet posameznika in soustvarja rešitve. Nadgradnja bi bilo sprejetje kodeksa etike socialnega dela v Slovenski vojski.

Socialno delo je usmerjeno k razvijanju danosti, ki jih imajo ljudje, in ne k podpiranju simulantov, izkoriščevalcev sistema, lenuhov, neprilagojenih (kot so še prevečkrat poimenovani pripadniki, ki poiščejo pomoč). Zaposleni, ki so zadovoljni s svojim delom in so sprejeti v svojem delovnem kolektivu, pripomorejo k uspehu organizacije in izboljšanju razmer ter odnosov v delovnem okolju. Zato bi bila nadgradnja obrazcev, ki jih socialni delavci uporabljajo za zapise razgovorov z uporabniki, tudi subjektivna ocena dela strokovnega delavca, podana od pripadnika. Smiselna bi bila tudi širša raziskava o prepoznavnosti profesije ter o zadovoljstvu z delom socialno varstvene oskrbe.

Poleg že omenjenih težav, ki sem jih imela s pomanjkanjem literature, je druga težava dostop do podatkov. Analiza bi lahko bila mnogo kakovostnejša, če bi imela več splošnih statističnih podatkov, ki so na voljo v različnih kadrovskih in drugih bazah MORS. Če bi imela več podatkov, bi lahko izvedla bolj poglobljene statistične analize. Moje prošnje niso bile prepoznane kot morebitni doprinos k razvoju Slovenske vojske, zato sem lahko delala le s svojo bazo podatkov, pridobljeno iz analize podatkov.

Na tem mestu bom ponovno izpostavila razdrobljenost različnih služb znotraj SV in MORS, ki velikokrat delujejo samo na svojem področju in se ne povezujejo med seboj. S tem so se odgovorni v SV že ukvarjali in si prizadevali za debirokratizacijo postopkov. V določenih primerih, kjer je prišlo do dobrega sodelovanja med različnimi strokovnjaki (socialni delavec, psiholog, predstavnik vikariata, predstavnik kadrovske službe itd.), lahko govorimo o primerih dobre prakse, ki bi lahko postali stalnica. Zato predlagam, da bi za primere, ko se pripadniki srečujejo s težkimi problemskimi situacijami, moral obstajati t. i. strokovni tim, ki bi združeval strokovnjake z različnih področij, ki bi bili skupaj z uporabnikom udeleženi v izvirnem delovnem projektu. Če postane etika udeležnosti ena najvišjih vrednot, vsi sodelujoči v timu pogledajo na pripadnika z drugačne perspektive. Tak način dela bi zagotovo pripomogel k zmanjšanju stigmatiziranosti tistih, ki poiščejo pomoč.

Rezultati, ki sem jih pridobila z analizo, so mi pokazali t. i. ranljivejše skupine pripadnikov, do katerih moramo biti bolj pozorni, kakšne so težave, s katerimi se pripadniki srečujejo, in kako se težave povezujejo med seboj. Pregled dosedanjega dela pomeni nov izziv in nove ideje za delo vnaprej. Posebno pozornost pri svojem prihodnjem delu bi rada usmerila v izboljšave pri usklajevanju družinskega in poklicnega dela pripadnikov SV. Potrebno bo izdelati nove koncepte pri načrtovanju dela za pripadnike v primerih, ko sta oba partnerja zaposlena v Slovenski vojski, vendar brez diskriminiranja ostalih družin.

Slovenska vojska kot celota bi se morala truditi tudi za spremembe v tem, kako jo dojemata širša družba. Javnomnenjske raziskave kažejo veliko zaupanje prebivalcev Slovenije v obrambni sistem, kar je večinoma povezano s pomočjo pri elementarnih nesrečah; mnenje družbe pa se spremeni takoj, ko se prične govoriti o tem, kakšen strošek za državo predstavlja vzdrževanje obrambnega sistema. Doseči je potrebno soglasje, kakšno vojsko potrebuje Slovenija, ter ji nameniti toliko sredstev, da bodo vsi pripadniki za svoje delo dobili primerno plačilo in bodo deležni ugodnosti, ki jim zaradi specifičnosti poklica pripadajo. Moje mnenje je, da Slovenska vojska to lahko doseže le z odpiranjem javnosti in s tem, da resnično stoji za svojim sloganom Ponosni nase.

Stroko socialnega dela vidim v prihodnje kot partnerja Slovenske vojske, ki bo v obstoječo organizacijo vnašala inovativne prakse pri delu z ljudmi.

3. LITERATURA IN VIRI

Arnejčič, B. (2008), Izbrana poglavja iz psihologije množice, vojaške in vojne psihologije. Ljubljana: FDV.

Alston, M., Bowles W. (2013), Research for Social Workers. New York: Routledge.

Čacinovič Vogrinčič, G., Kobal, L., Mešl N., Možina, M. (2008), Vzpostavljanje delovnega odnosa in osebnega stika. Ljubljana: FSD.

Čelesnik, P. (2001), izobraževanje vojaških profesionalcev za postmoderno vojaško organizacijo (diplomsko delo). Ljubljana: FDV.

Daley, G. J. (ur.) (2000), Social Work Practice in the Military. New York: Routledge.

Flaker, V., Mali J., Rafaelič A., Ratajac S. (2013), Osebno načrtovanje in izvajanje storitev. Ljubljana: FSD.

Franks, D. D., McCarthy, F. D. (ur.) (1989), The sociology of emotions: Original Essays and research papers. Greenwich, London: Jai Press.

Grošelj, K. (2007), Slovenija v svetu mirovnih operacij. Ljubljana: FDV.

Geržina, V. (2011), Vključevanje žensk v oborožene sile. <http://www.fm-kp.si/zalozba/ISBN/978-961-266-123-6/prispevki/045.pdf> Dostopno 30. 1. 2016

Haralambos, M., Holborn, M. (1995), Sociologija - teme in pogledi. Ljubljana: DZS.

Jelušič, L. (2002), Ritualizacija čustev v vojaški organizaciji. Teorija in praksa, 39, 1/2002: 112-132.

Juvan, J. (2007), Vojaške družine med misijo. Revija Slovenska vojska, XV/18: 22-24.

Juvan, J. (2007), Vojaške družine, Revija Slovenska vojska, XV/16: 25- 27.

Juvan, J., Vuga, J. (2011), Vloga posameznikovega primarnega socialnega okolja v odnosu do vojaške organizacije: primer Slovenske vojske, Družboslovne razprave, XXVII, 66: 98-109.

Kotnik, I. (2012), Profesionalizacija Slovenske vojske - cilj ali pot. Sodobni vojaški izzivi14, 2: 11-27.

http://www.slovenskavojska.si/fileadmin/slovenska_vojska/pdf/vojaski_izzivi/svi_14_1.pdf Dostopno 30. 9. 2015

Lubi, D. (2004), Temelji vodenja in poveljevanja. Učno gradivo. Ljubljana: FDV.

Lüssi, P. (1990), Sistemski nauk o socialnem delu. Socialno delo, 29, 1-3: 81-94.

Manigart, P. (1998), Postmoderne vojaške organizacije: sociološka analiza. Teorija in praksa 35 (2): 362-369.

Mesec, B. (1997), Metodologija raziskovanja v socialnem delu I, študijsko gradivo, Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.

Mesec, B. (1998), Uvod v kvalitativno raziskovanje v socialnem delu, Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.

Moskos, C. C., Wood, F. R. (ur.) (1988), The Military: More Than Just a Job? Westpark Drive: Pergamon – Brassey's.

Moskos, C. C., Williams, J. A., Segal, D. R. (ur.) (2000), The Posmodern Military: Armed Forces After the Cold War. New York: Oxford University Press.

Pavlicin, M. K. (2007), Life After Deployment: Military families share reunion stories and advice. United States of America: Elva Resa Publishing.

Pečarič, E. (2009), Kodeksu etičnih načel v socialnem varstvu versus Socialni zbornici Slovenije. <http://www.rtv slo.si/blog/elena-pecaric/kodeksu-eticnih-nacel-v-socialnem-varstvu-versus-socialni-zbornici-slovenije/11778> Dostopno 30. 9. 2015

Petek, A. (2011), Profesionalna (Slovenska) vojska?, Sodobni vojaški izzivi 13/2: 81-

99.http://www.slovenskavojska.si/fileadmin/slovenska_vojska/pdf/vojaski_izzivi/svi_13_2.pdf Dostopno 30. 9. 2015

Prosek, A.E., Holm, J. M. (2014), Counselors and the military: When protocol and ethics conflict. <http://tpcjournal.nbcc.org/counselors-and-the-military-when-protocol-and-ethics-conflict/> Dostopno 30. 9. 2015

Ragin, Charles C., (2007), *Družboslovno raziskovanje: Enotnost in raznolikost metode*. Ljubljana: FDV.

Rapoša Tajnšek, P. (1991), Perspektive socialnega dela v podjetjih. *Socialno delo*, 30, 1-2: 12-19.

Rapoša Tajnšek, P. (1997), *Socialno delo v delovnih organizacijah*. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.

Slone, B. L., Friedman, J. M. (2008), *After the War Zone. A Practical Guide for Returning Troops and Their Families*. Philadelphia: Da Capo Press .

Škerjanc, J. (2006), *Individualno načrtovanje z udeleževanjem ciljev*. Ljubljana: Center za poklicno izobraževanje in usposabljanje.

Šugman Bohinc L., Rapoša Tajnšek P., Škerjanc J. (2007), *Življenjski svet uporabnika. Raziskovanje, ocenjevanje in načrtovanje uporabe virov za doseganje željenih razpletov*. Ljubljana: FSD.

Ule Nastran, M. (2000), *Sodobne identitete v vrtincu diskurzov*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče

Vešnar, M. (2003). Celostna skrb za pripadnike SV »programi in organiziranost«: *Bilten SV* 5, 81-97.

Wiatr, J. (1987). *Sociologija vojske*. Beograd: VINC

Žerjavič, P. (2015), Izdatki za obrambo: Slovenija čedalje bolj na muhi Nata. <http://www.delo.si/novice/slovenija/izdatki-za-obrambo-slovenija-cedalje-bolj-na-muhi-nata.html> Dostopno 17. 9. 2015

Pravni viri :

Zakon o obrambi (2004), Ur. l. RS, 103/04 UPB -1.

Zakon o službi v Slovenski vojski (2007), Ur. l. RS, 68/07 in 58/08.

Zakon za uravnoteženje javnih financ (2012), Ur. l. RS, 40/2012.

Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (2009), Ur. l. 108/09 UPB-13

Kodeks etičnih načel v socialnem varstvu (2014), Ur. l. RS, 50/2014.

Kodeks vojaške etike Slovenske vojske (2009), Ur. l. RS, 55/09.

Pravila službe v Slovenski vojski (2009), Ur. l. RS, 84/09.

Notranji akti Ministrstva za obrambo in Slovenske vojske:

Vojaška doktrina (2006), Ljubljana: Ministrstvo za obrambo.

Pravilnik o službenih stanovanjih Ministrstva za obrambo (2012), Ljubljana: Ministrstvo za obrambo.

Direktiva za razvoj in izvajanje celostne skrbi za pripadnike SV, št. 804-338/2009-1 z dne 16. 9. 2009.

Direktiva o spremembi in dopolnitvi Direktive za razvoj in izvajanje celostne skrbi za pripadnike SV, št. 812-3/2011-430 z dne 28. 12. 2011.

SOP številka 01-0015: Postopek organizacije, napotitve in izvedbe nudenja socialne pomoči pripadnikom Slovenske vojske, št. 804-512/2009-1 z dne 23. 11. 2009.

Direktiva za zagotavljanje socialno varstvene oskrbe v SV, št. 804-243/2012-1 z dne 10. 7. 2012.

Direktiva o delovanju Vojaškega vikariata v poveljstvih, enotah in zavodih slovenske vojske, št. 804-36/2010 z dne 18. 1. 2011

Sporazum med Slovensko škofovsko konferenco in Vlado Republike Slovenije o duhovni oskrbi vojaških oseb v Slovenski vojski z dne 21. 9. 2000.

Direktiva o zagotavljanju psihološke dejavnosti v Slovenski vojski št. 804-218/2015-1 z dne 24. 6. 2015

Odgovor na poslansko vprašanje: Primerjava plač GŠSV in organizacijskih enot SV (2014), neobjavljeno

Viri svetovnega spleta:

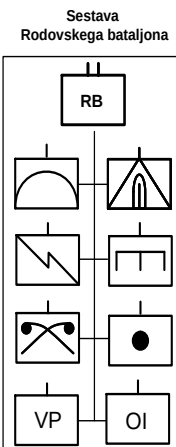
<http://www.slovenskavojska.si/mednarodno-sodelovanje/>

<http://www.umar.gov.si/>

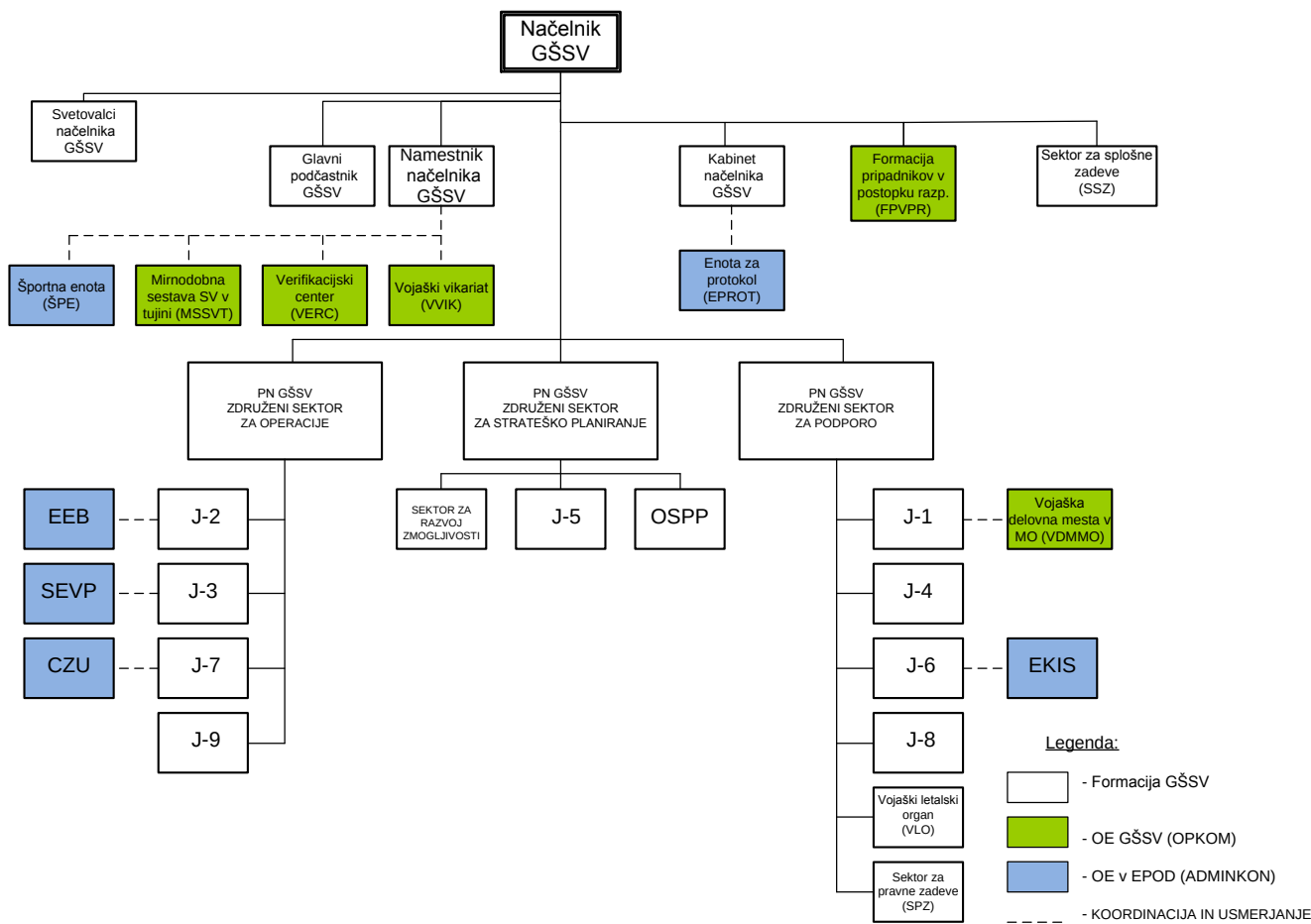
<http://ec.europa.eu/eurostat>

<http://www.stat.si/statweb>

Priloga A: Organizacijska struktura SV



LINIJA PINK GENERALŠTABA SLOVENSKE VOJSKE in OE GŠSV na dan 16. 2. 2015



PRILOGA B: Obrazec socialnosvetovalni razgovor



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA OBRAMBO
SLOVENSKA VOJSKA

OBRAZEC«A«

SOCIALNOSVETOVALNI RAZGOVOR

Identifikacija:

- Ime in priimek:
- Naslov:
- Rojen:
- Tretja oseba:

Način stika:

- osebno,
- telefon,
- teren,
- dopis

Napoten:

- sam
- enota
- zdravstvo
- svojci
- Center za socialno delo
- drugi

Uporabnikova definicija težave in obravnava:

- težave v delovni sredini,
- materialna stiska,
- urejanje stanovanjskega vprašanja,
- neurejeni družinski in partnerski odnosi,
- urejanje otroškega varstva,
- nasilje v družini,
- zloraba drog, alkohola,...
- hazarderstvo,
- problem starostnika, bolnika,
- iskalci različnih mnenj, informacij, potrdil,
- otroci z motnjami in hujšimi obolenji,
- težave zaradi invalidnosti v delovnem okolju,
- težave zaradi invalidnosti v domačem okolju,
- težave z duševnim zdravjem,
- drugo.

Definicija uporabnikove težave po presoji strokovnega delavca:

- skladna
- se razlikuje

- ocena ni potrebna

Dogovor:

- da
- ne

Kratek povzetek razgovora:

Sodelovanje:

V MORS ali SV

- kadrovska služba,
- urad za upravljanje z nepremičninami,
- služba za zdravje in varnost pri delu,
- vojaška zdravstvena služba,
- služba za psihološko dejavnost,
- na terapevtsko obravnavo
- drugo.

Zunanje institucije:

- pristojni CSD,
- pristojni Vzgojno varstveni zavod,
- policija,
- sodišče,
- ZPIZ,
- domovi za stare,
- varstveno delovni center,
- varna hiša,
- drugo.

Dolžina pogovora:

Opombe:

PRILOGA C: Uporabniki glede na enoto

OE_1_NAZIV	Leto 2010	Leto 2011	Leto 2012	Leto 2013	Leto 2014	Leto 2015
1. BRIGADA				1130	1397	774
15. POLK VOJAŠKEGA LETALSTVA				549	585	568
430. MORNARIŠKI DIVIZION				109	138	98
72. BRIGADA				1547	1394	1366
CENTER VOJAŠKIH ŠOL				418	396	492
CENTER ZA GORSKO BOJEVANJE					20	28
CENTER ZA ZDRUŽENO USPOSABLJANJE				105	102	104
ENOTA ZA ELEKTRONSKO BOJEVANJE				39	46	46
ENOTA ZA GRADITEV ZMOGLJIVOSTI						646
ENOTA ZA KOMUNIKACIJSKE IN INFORMACIJSKE SISTEME				164	152	136
ENOTA ZA PROTOKOL	36	38	35	89	90	95
ENOTA ZA SPECIALNO DELOVANJE				79	104	94
GENERALŠTAB SLOVENSKE VOJSKE	223	209	208	455	423	393
LOGISTIČNA BRIGADA				1386	1398	1310
MIRNODOBNA STRUKTURA SV V TUJINI	75	67	60	71	65	64
ORGANIZACIJSKE ENOTE PRI GŠ	75	60	70	87	123	128
ORKESTER SV	60	58	59			
PDRIU	682	622	585	2	1	
POVELJSTVO SIL SV	5773	5276	5592	63	14	9
PREHODNA FORMACIJA	144	809	417	437	145	70
SKUPINA STAREŠIN SV NA DOLŽNOSTIH V MIROVNIH MISIJAH IN OPERACIJAH	458	416	401	407	334	388
SPECIALIZIRANA ENOTA VOJAŠKE POLICIJE				33	31	24
ŠPORTNA ENOTA				76	71	72
VERC	13	13	11			
VERIFIKACIJSKI CENTER				10	12	9
VOJAŠKI VIKARIAT					14	12
ZDRUŽENI OPERATIVNI CENTER				57	79	83
Grand Total	7539	7568	7438	7313	7134	7009

PRILOGA D: Osnovna tabela

Oseba	leto obr	spol	starost	čin	leto zap	plačni raz	enota	status	število o	starost 1	starost 2	starost 3	sta	sta	način stik	napoten	defin	definicija	skladnos	dogovor
1	2010	M	1980	vojak	2007	25	MOM	2	2	1	2				mail	sam	3		99	
2	2010	M	1980	PČ	2007	28	430. MC	2	0						oseben	načelnik	3	Da	da	
3	2010	M	1973	vojak	2004	23	1. BR	99	0						oseben	sam	3	da	da	
4	2010	Ž	1974	civil	2004	18	PP	2	1	4					oseben	sam	4	1 da	da	
5	2010	M	1960	civil	2008	9	PP	99	3	28	19	25			oseben	psiholog	3	2 da	da	
6	2010	M	1963	Č	2004	37	PP	1	2	17	27				oseben	SOČA	3	12 da	da	
7	2010	M	1972	PČ	2004	30	Enota za	99	2	15	10				99		3		99	99
8	2010	Ž	1977	99	2004	99		2	2	99	99				oseben	vabilo	3	da	ne	
9	2010	Ž	1980	vojak	2006	21		99							oseben	sam	13	1 da	da	
10	2010	M	1974	NVU	2004	28	PP	2	2	3	6				mail	sam	5		99	99
11	2010	M	1986	Č	2004	48	PDRIU	3	2	13	16				oseben	vabilo	3	ne	ne	
12	2010	M	1966	PČ	2005	31	PP	3	3	16	15	18			99	vabilo	3	ne	ne	
13	2010	M	1970	PČ	2004	33	BRZOL	99	1	18					99	vabilo	3	ne	ne	
14	2010	M	1969	VVU	2004	32	orkeste	4	1	5					oseben	vabilo	3	2 da	ne	
15	2010	M	1966	vojak	2004	28	1. BR	3	1	18					oseben	vabilo	3	2 ne	ne	
16	2010	M	1962	PČ	2005	33	1. BR	3	1						oseben	sam	2	13 da	ne	
17	2010	M	1962	PČ	2005	33	1. BR	3	1						oseben	sam	2	13 da	ne	
18	2010	M	1965	NVU	2007	26	PP	4	3	19	16	21			mail	vabilo	3	2	99	99
19	2010	M	1986	vojak	2008	23	1. BR	2	0						oseben	sam	3	4 da	da	
20	2010	M	1958	PČ	2007	33	GŠSV	99							99	99	1		99	99
21	2010	M	1983	vojak	2005	23	72. BR	99							enota	enota	13	da	da	
22	2010	Ž	1971	Č	2004	38	BRZOL	3	2	12	7				oseben	sam	5		99	99
23	2010	M	1969	Č	2004	32	1. BR	3	4	14	7	10	27		oseben	kabinet n	3	da	da	
24	2010	Ž	1973	civil	2008	33	PDRIU	99							oseben	sam	1		99	99
25	2010	Ž	99	zunanj	99	99	99	99							oseben	sam	2	ne	ne	
26	2010	M	1959	PČ	99	99	99	99							oseben	sam	2	13 da	da	
27	2010	M	1968	civil	2004	16	PP	3	2	20	15				99	vabilo	3		99	99
28	2010	M	1964	NVU	2004	37	PP	1	1	19					oseben	vabilo	3	2 da	da	
29	2010		99	sorod	99	99	99	99							99	99	10	2	99	99
30	2010		99	sorod	99	99	99	99							99	99	14		99	99
31	2010	M	99	PČ	2004	30	99	1	2						oseben	sam	2	da	da	
32	2010	Ž	1975	civil	2007	9	PP	3	2	10	16				oseben	vabilo	3	da	da	
33	2010	M	1963	vojak	2004	27	1. BR	99	2	17	20				99	vabilo	3	ne	ne	
34	2010	Ž	1978	VVU	2008	35	GŠSV	99							prošnja	sam	3		99	99
35	2010	M	1978	NVU	2004	21	1. BR	3	1	10					99	vabilo	3	da	da	
36	2010	M	1956	vojak	2004	22	17. BVP	99	2	33	30				prošnja	sam	2		99	99
37	2010	M	1957	Č	2004	34	GŠSV	3	1						oseben	sam	3	7 da	da	
38	2010	M	1968	PČ	2004	37	PP	2	10	21					oseben	vabilo	3	2 da	da	
39	2010	M	1969	NVU	2004	28	PP	2	5	1					oseben	vabilo	3	2 da	da	
40	2010	M	1960	NVU	2005	27	PP	3	3						oseben	vabilo	3	2 da	da	
41	2010	M	1980	vojak	2008	25	MOM	3	2	5	4				oseben	sam	3	da	da	
42	2010	M	1956	PČ	2004	32	prehod	99	1	22					prošnja	sam	3	ne	ne	
43	2010	M	1968	civil	2004	8	PSSV	99	2	14	20				99	vabilo	3	ne	ne	
44	2010	M	1964	PČ	2004	32	PP	99	4	1	25	22	8		99	vabilo	3	da	da	
45	2010	Ž	1972	civil	2004	16	PSSV	1	2	14	12				oseben	sam	1	13 da	da	
46	2010	M	1967	vojak	2004	23	PSSV	3	2	11	16				oseben	sam	3	2 da	da	
47	2010	M	1968	PČ	2004	27	72. BR	3	2						oseben	vabilo	3	da	da	
48	2010	Ž	99	žena p	99	99	99	99	99						99	99	14		99	99
49	2010	M	99	99	99	99	99	99	99						99	enota	10	ne	ne	
50	2010	M	1969	Č	2004	99	PP	4	2	16	13	1			oseben	sam	3	2 da	da	

51	2010	M	1976	vojak	2004	26	1. BR	3	2	4	3			oseben	sam	12		99	99
52	2010	Ž	1967	Č	2004	48	PDRU	4	1	10				prošnja	sam	3		da	da
53	2010	M	1978	NVU	2004	22	PP	99	0					99	vabilo	3		99	99
54	2010	Ž	1965	civil	2004	9	PP	2	2	22	13			enota	vabilo	3		99	99
55	2010	M	1974	NVU	2004	25	PSSV	99	99					oseben	vabilo	3		da	da
56	2010	Ž	1971	bivša	99	99	99	99	99					99	vabilo	3		ne	ne
57	2010	M	1981	vojak	2005	20	1. BR	99	99					oseben	enota	12	2	da	da
58	2010	Ž	1984	vojak	2006	24	CZU	99	0					sporočilo	enota	3		ne	ne
59	2010	M	1984	vojak	2006	24	1. BR	99	99					vabilo	99	3		ne	ne
60	2010	M	1968	PČ	2004	27	1. BR	99	99					oseben	vabilo	3			
61	2010	M	1966	vojak	2008	23	PP	99	0					99	vabilo	3		ne	ne
62	2010	Ž	1971	VVU	2004	39	PP	4	3	12	9	3		oseben	sam	3	4	da	da
63	2010	M	1977	Č	2004	38	1. BR	3	1	manj kot 1				oseben	sam	3		99	99
64	2010	M	1967	PČ	2004	28	BRZOL	3	2	15	17			oseben	vabilo	3	2	da	da
65	2010	Ž	2010	vojak	2008	23	MOM	99	0					99	99	10		da	ne
66	2010	M	1970	civil	2004	10	72. BR	4	2	23	16			oseben	enota	3	1	ne	ne
67	2010	M	1984	vojak	2004	22	72. BR	3	1	manj kot 1				oseben	sam	3	14	da	da
68	2010	M	1976	vojak	2004	24	PP	4	0					oseben	vabilo	3	2	da	da
69	2010	M	1977	vojak	2004	22	BRZOL	3	1	manj kot 1				oseben	sam	3		da	ne
70	2010	M	1954	VVU	2004	35	PP	99	99					99	vabilo	3		ne	ne
71	2010	M	1968	PČ	2004	31	PP	4	2	12				oseben	sam	3		99	99
72	2011	M	1961	PČ	2004	29	MOM	4	3	14	20	21		outlook	kadrovsk	4		ne	ne
73	2011	M	1963	Č	2004	37	PP	1	2	18	28			oseben	sam	12	14	da	da
74	2011	Ž	1977	99	2004	99	99	2	2					oseben	sam	14		da	da
75	2011	M	1977	Č	2007	31	GŠSV	2	2	manj kot	manj kot 1			oseben	sam	5		da	da
76	2011	Ž	1973	Č	2004	34	GŠSV	2	1	5				oseben	sam	1	3	da	da
77	2011	M	1965	Č	2004	42	PDRU	99	99					oseben	sam	1		99	99
78	2011	M	1948	vojak	2005	20	MOM	99						99	99	11		99	99
79	2011	99	99	sorod	99	99	99	99	99					99	99	10	2	da	da
80	2011	Ž	1972	civil	2009	7	PSSV	3	2	14	18			oseben	sam	1	13	da	da
81	2011	99	99	več za	99	99	PSSV	99	99					99	99	1		da	da
82	2011	M	1967	Č	2004	38	GŠSV	4	2	16	19			99	99	10	3	da	da
83	2011	M	1974	Č	2005	37	BRZOL	3	2	manj kot	6	2		oseben	sam	4		da	da
84	2011	Ž	1979	vojak	2004	27	GŠSV	3	2	2	4			oseben	sam	4		da	da
85	2011	Ž	1964	civil	2004	13	PP	3	2	30	27			oseben	sam	9		da	da
86	2011	Ž	1971	PČ	2004	30	PP	3	2	13	6			oseben	sam	14		da	da
87	2011	M	1957	Č	2004	34	GŠSV	3	1	99				oseben	sam	3	7	da	da
88	2011	M	1961	PČ	2005	29	MOM	4	3	14	21	20		99	enota	4		ne	ne
89	2011	Ž	1978	vojak	2009	20	1. BR	4	4	11	13	6	15	oseben	sam	4	3	99	99
90	2011	M	1970	PČ	2004	33	PSSV	3	2	11	manj kot 1			oseben	sam	5		da	da
91	2011	M	1977	Č	2004	31	prehod	3	2	1	1			oseben	sam	5		da	da
92	2011	M	1965	PČ	2004	31	ESD	3	2	27	20			oseben	enota	13	4	da	da
93	2011	Ž	1962	upoka	99	99	99	99	99					oseben	enota	4	3	da	da
94	2011	M	1963	Č	2004	33	PP	4	1	14				oseben	enota	2	13	ne	ne
95	2011	M	1961	civil	2008	13	PP	4	2	27	24			oseben	enota	13		99	99
96	2011	M	1965	Č	2004	50	CDR	99	99					oseben	sam	1		da	da
97	2011	M	1956	Č	2004	48	GŠSV	3	2	27	24			99	enota, dr	10		99	99
98	2011	Ž	99	več civ	99	99	PP	99	99					oseben	sam	1		99	99
99	2011	M	1978	vojak	2007	22	72. BR	99	0					oseben	vikariat	1	2	da	da
100	2011	M	1959	VVU	2004	47	PP	99	0					obvestilo	99	3		ne	ne
101	2011	Ž	1971	VVU	2004	39	PP	4	3	13	10	4		oseben	sam	3	4	da	da

102	2011	M	1970	civil	2004	10	72. BR	4	2	23	16			oseben	enota	3	1	ne	ne
103	2012	M	1980	vojak	2007	25	MOM	2	2	4	5			mail	sam	3		99	99
104	2012	Ž	1975	civil	2009	14	PP	4	2	17	12			oseben	sam	3		da	da
105	2012	M	1977	vojak	2004	26	MOM	3	2	2	1			mail	sam	8		99	99
106	2012	M	1962	PČ	2005	33	1. BR	3	1	99				oseben	sam	2	13	da	ne
107	2012	M	1959	PČ	2004	30	GŠSV	3	2	30	30			oseben	nadrejen	7		ne	da
108	2012	M	1959	PČ	2004	30	GŠSV	3	2	30	30			oseben	nadrejen	7		ne	ne
109	2012	M	1958	Č	2004	38	PSSV	3	1	31				oseben	sam	1	13	da	da
110	2012	M	1981	vojak	2004	21	11. BZV	2	1	manj kot 1				oseben	drugi	3		da	da
111	2012	99	99	sorod	99	99	99	99	99					99	99	3		da	da
112	2012	M	1984	vojak	2009	22	72. BR	3	1	2				oseben	enota	9		da	da
113	2012	M	99	bivši p	99	99	99	99	99					99	99	99		ne	ne
114	2012	M	1957	Č	2004	34	GŠSV	3	1					oseben	sam	3	2	da	da
115	2012	M	1980	vojak	2008	25	MOM	3	2	7	6			oseben	sam	2	3	da	da
116	2012	M	1967	vojak	2004	23	PSSV	3	2	13	18			oseben	sam	3	2	da	da
117	2012	M	1970	PČ	2005	32	11. BZV	3	2	15	8			oseben	sam	3			99
118	2012	Ž	1976	civil	2004	16	PP	3	2	14	12			oseben	sam	1		da	da
119	2012	Ž	1976	civil	2004	16	PP	3	2	14	12			oseben	sam	4	3	da	da
120	2012	M	1965	PČ	2004	31	ESD	4	2	28	21			oseben	enota	13	4	da	da
121	2012	Ž	1981	vojak	2005	25	BRZOL	3	1	4				oseben	sam	5		da	da
122	2012	M	1963	Č	2004	33	PP	4	1	15				skrbnik	99	2	13	ne	ne
123	2012	M	1976	vojak	2004	23	1. BR	3	2	4	manj kot 1			oseben	sam	5		da	da
124	2012	M	1966	civil	2004	10	PP	3	1	9				oseben	enota	1			99
125	2012	M	1976	vojak	2004	27	ESD	4	1	7				oseben	sam	3		da	da
126	2012	Ž	1978	vojak	2006	25	11. BZV	1	0					oseben	poveljnik	2		da	da
127	2012	M	1960	Č	2004	39	GŠSV	3	99					oseben	poveljnik	14		da	da
128	2012	Ž	1980	vojak	2004	24	PP	99	0					oseben	sam	14	1	da	da
129	2012	M	1956	Č	2004	48	MSSVT	3	1	16				partner	poveljnik	10		da	da
130	2012	M	2004	PČ	2004	38	BRZOL	4	2	22	14			oseben	sam	1	3	da	da
131	2012	M	1970	Č	2004	37	17. BVP	3	2	8	10			oseben	sam	3		da	da
132	2012	Ž	1966	PČ	2004	33	PP	4	2	13	22			oseben	sam	3	2	da	da
133	2012	Ž	1976	vojak	2004	25	prehodi	2	1	3				oseben	sam	3			
134	2012	M	1970	civil	2004	10	72. BR	4	2	24	17			oseben	ministric	3	1	ne	ne
135	2012	M	1963	Č	2004	48	MSSVT	3	2					oseben	sam	3		da	da
136	2012	Ž	1962	civil	2004	18	PP	99	2	25	16			99	vabilo	3		ne	ne
137	2013	M	1980	vojak	2007	25	MOM	2	2	2	3			mail	sam	3			99
138	2013	M	99	upokod	99	99	GŠSV	99	99					99	99	14			99
139	2013	M	1962	PČ	2004	31	LOGBR	99	2	27	25			oseben	enota	13			99
140	2013	M	1970	civil	2008	14	72. BR	4	2	12	6			oseben	Stanovan	3		da	da
141	2013	Ž	1956	civil	2004	16	72. BR	1	1	40				oseben	nadrejen	3		da	da
142	2013	Ž	1965	civil	2004	16	72. BR	1	1	40				oseben	sam	3		da	da
143	2013	Ž	1979	vojak	2004	21	72. BR	4	2	4	3			oseben	sam	3	4	da	da
144	2013	Ž	1983	vojak	2004	26	17. BVP	4	2	5	3			oseben	sam	3	2	da	da
145	2013	M	1986	vojak	2008	23	1. BR	3	0					oseben	sam	3	4	da	da
146	2013	M	1958	Č	2004	38	EEB	3	1	31				oseben	sam	1	13	ne	ne
147	2013	M	1958	Č	2004	38	EEB	3	1	31				oseben	sam	10			99
148	2013	M	1958	Č	2004	38	EEB	3	1	31				oseben	sam	10	2	ne	ne
149	2013	M	1980	PČ	2004	31	430. MC	4	2	2	3			oseben	enota	13		da	da
150	2013	Ž	1976	vojak	2004	25	72. BR	4	2	7	5			oseben	sam	4	2	da	da
151	2013	M	1968	civil	2004	16	72. BR	4	2	23	18			oseben	VVIK	2	3	da	da
152	2013	M	1978	vojak	2004	23	PDRU	2	2	10	7			oseben	sam	1		da	ne

153	2013	M	1985	vojak	2009	20	1. BR	4	2	1					oseben	enota	2		da	da
154	2013	M	1960	NVU	2008	20	LOGBR	3	2	21	33				vabilo	enota	1	13	ne	ne
155	2013	Ž	1965	NVU	2004	22	PP	3	2	18	28				oseben	sam	2	3	da	da
156	2013	Ž	1965	NVU	2004	22	LOGBR	3	2	18	28				oseben	enota	1		ne	ne
157	2013	M	1982	vojak	2007	24	1. BR	99	0						prošnja	sam	14		99	99
158	2013	Ž	1960	civil	2004	10	1. BR	3	2						oseben	sam	3		da	da
159	2013	Ž	1983	vojak	2008	22	17. BVP	4	2	5	3				oseben	sam	3	4	da	da
160	2013	Ž	1987	vojak	2008	23	1. BR	99	99						99	enota	4		ne	ne
161	2013	M	1980	vojak	2008	25	MOM	3	2	6	5				oseben	sam	2	3	da	da
162	2013	M	1976	vojak	2008	99	18. BJRK	99	0						oseben	sam	1		ne	ne
163	2013	M	1977	vojak	2004	22	prehodi	3	1	5					žena	99	1	12	ne	ne
164	2013	Ž	1980	vojak	2009	22	11. BZV	1	0						oseben	enota	13	1	da	da
165	2013	Ž	1967	civil	2004	11	EPOD	3	2	18	24				oseben	sam	4		da	da
166	2013	M	1970	NVU	2004	31	CZU	3	2	9	12				oseben	sam	1		da	da
167	2013	M	99	družin	99	99	99	99	99						mail	99	14		99	99
168	2013	M	1963	upokd	2004	99	99	4	1	16					skrbnik	99	2		ne	ne
169	2013	Ž	1979	vojak	2004	21	prehodi	4	3	7	3	3			oseben	sam	4	2	da	da
170	2013	M	1983	vojak	2005	25	72. BR	4	1	8					prošnja	sam	2		ne	ne
171	2013	Ž	1980	vojak	2005	25	18. BJRK	4	2	2	manj kot 1				oseben	sam	3	4	da	da
172	2013	Ž	1976	civil	2008	15	72. BR	4	4	17	8	13	15		oseben	enota	3	4	da	da
173	2013	M	1974	PČ	2004	26	LOGBR	3	1	16					oseben	sam	1	13	da	da
174	2013	M	1968	PČ	2004	33	PDRIU	3	2	14	16				enota	99	10		99	99
175	2013	M	1980	PČ	2004	29	LOGBR	3	2	4	manj kot 1				oseben	sam	3		da	da
176	2013	M	1970	civil	2004	10	72. BR	4	2	25	18				oseben	enota	3	2	ne	ne
177	2014	M	1980	vojak	2007	25	MOM	2	2	4	3				oseben	Sektor za	3		ne	da
178	2014	Ž	1971	PČ	2004	31	CVŠ	1	1	19					oseben	enota	2	13	da	da
179	2014	Ž	1981	vojak	2005	21	LOGBR	1	0						družinski	99	1	14	99	99
180	2014	Ž	1956	NVU	2004	16	72. BR	1	1	40					oseben	sam	2	1	da	da
181	2014	M	1983	vojak	2006	24	LOGBR	2	1	3					mail	sam	4		99	99
182	2014	Ž	1979	vojak	2004	21	72. BR	1	2	5	4				oseben	sam	3		da	da
183	2014	Ž	1979	vojak	2004	21	72. BR	1	2	5	4				99	99	2		da	da
184	2014	M	1965	PČ	2004	33	LOGBR	3	2	28	19				oseben	sam	3	2	da	da
185	2014	M	1986	vojak	2008	23	1. BR	3	0						oseben	sam	3		da	da
186	2014	M	1980	PČ	2004	31	430. MC	4	2	3	4				oseben	enota	13		da	da
187	2014	M	1967	NVU	2004	29	EPOD	3	2	16	10				oseben	sam	2	9	da	da
188	2014	M	1968	PČ	2004	29	CZU	4	2	23	18				oseben	enota	13	2	da	da
189	2014	M	1987	vojak	2011	20	1. BR	2	1	manj kot 1					obvestilo	99	4		99	99
190	2014	Ž	1964	civil	2004	13	PP	3	2	31	28				oseben	sam	9	2	da	da
191	2014	Ž	1979	PČ	2004	29	CVŠ	4	1	5					oseben	sam	3		da	da
192	2014	M	1977	Č	2004	47	15. PVL	3	3	10	13	15			obvestilo J-2		4	14	99	99
193	2014	M	1980	vojak	2008	25	MOM	3	2	7	6				oseben	sam	2	3	da	da
194	2014	Ž	1976	NVU	2004	30	LOGBR	1	2	16	8				oseben	sam	3		da	da
195	2014	Ž	1972	civil	2004	16	EPOD	1	2	17	15				oseben	sam	3		ne	ne
196	2014	Ž	1972	civil	2004	16	EPOD	1	2	17	15				oseben	sam	2		da	da
197	2014	M	1985	vojak	2010	21	LOGBR	2	0						oseben	sam	3		da	da
198	2014	Ž	1980	vojak	2009	22	11. BZV	1	0						oseben	enota	13	1	da	da
199	2014	M	1962	Č	2004	35	GŠSV	4	2	99	99				oseben	sam	3		da	da
200	2014	M	99	vojak	99	99	99	99	99						99	99	14		99	99

201	2014	M	99	vojak	99	99	99	99	99						99	99	14		99	99
202	2014	Ž	99	žena p	99	99	99	99	99						99	enota	10	14	99	99
203	2014	M	1976	Č	2004	40	GŠSV	3	1	1	99				99	enota	13		99	99
204	2014	M	1959	Č	2004	42	1. BR	3	2	25	20				oseben	sam	1		da	ne
205	2014	M	1979	PČ	2004	27	1. BR	2	3	9	6	6			oseben	sam	3	2	da	da
206	2014	Ž	1989	vojak	2009	99	72. BR	99	2	4	2				oseben		99	2		da
207	2014	M	1965	PČ	2004	32	GŠSV	3	1	19					oseben	sam	1		da	da
208	2014	M	1993	kandid	2004	20	CVŠ	99	0						oseben	nadrejen	1			99
209	2014	Ž	1960	civil	2004	11	1. BR	3	2	26	24				oseben	sam	2	3	da	da
210	2014	M	1976	vojak	2004	26	1. BR	3	3	13	7	7			oseben	sam	2	4	da	da
211	2014	M	1969	NVU	2004	27	1. BR	3	99						99	enota	10		da	da
212	2014	M	1984	vojak	2008	21	72. BR	2	99						oseben	enota	3		da	da
213	2014	Ž	1980	vojak	2006	23	1. BR	3	3	6	4	3			oseben	sam	3			
214	2014	M	1980	vojak	2006	23	ESD	3	4	8	3	11	1		oseben	enota	3	2	da	da
215	2014	M	1980	Č	2004	32	1. BR	3	2	5	3				oseben	sam	1		da	da
216	2015	Ž	1968	PČ	2004	30	1. BR	4	3	21	18	7			oseben	kadrovsk	1	4	da	da
217	2015	Ž	1981	vojak	2004	22	LOGBR	1	0						oseben	stanovan	3		da	da
218	2015	Ž	1960	NVU	2004	26	72. BR	3	1	31					oseben	kadrovsk	1	13	da	ne
219	2015	Ž	1967	VVU	2004	33	72. BR	99	2	19	22				oseben	sam	2	13	da	da
220	2015	M	1970	PČ	2004	26	EKIS	4	1	10					oseben	stanovan	3	4	da	da
221	2015	Ž	1957	civil	2007	11	1. BR	99	2	28	30				dopis	sam	2	12	ne	ne
222	2015	M	1978	vojak	2005	23	1. BR	2	2	2	3				oseben	sam	2	1	da	da
223	2015	Ž	1979	vojak	2004	21	72. BR	1	2	6	5				oseben	sam	14			99
224	2015	Ž	1956	PČ	2005	31	1. BR	1	2	27	23				pisni	sam	2		ne	ne
225	2015	M	1988	vojak	2011	20	MOM	2	0						oseben	svoji	4	7	ne	ne
226	2015	M	1962	PČ	2005	33	1. BR	3	1						pisni	sam	8	3	99	99
227	2015	M	1987	vojak	2010	29	MOM	2	0						telefon	stanovan	3	4	da	da
228	2015	M	1965	Č	2004	41	LOGBR	3	2	23	20				sorodnik	99	10		da	da
229	2015	M	1986	vojak	2008	23	1. BR	2	99						oseben	sam	3		da	da
230	2015	M	1975	PČ	2004	31	1. BR	3	2	14	18				mail	sam	14		ne	ne
231	2015	M	1980	PČ	2004	31	430. MC	4	2	4	5				oseben	enota	13		da	da
232	2015	M	1980	PČ	2004	31	430. MC	4	2	4	5				oseben	enota	13	1	da	da
233	2015	M	1988	vojak	2011	23	enota z	4	1	4					oseben	sam	3			99
234	2015	Ž	1979	vojak	2004	27	GŠSV	1	2	7	9				oseben	sam	3		da	da
235	2015	M	1962	civil	2004	18	LOGBR	3	2	15	24				prošnja	sam	2			99
236	2015	Ž	1964	civil	2004	13	LOGBR	3	2	32	29				oseben	sam	9	2	da	da
237	2015	Ž	99	bivši p	99	99	99	99	99						oseben	99	2			99
238	2015	Ž	99	vdova	99	99	99	99	99						oseben	99	2			99
239	2015	Ž	99	vdova	99	99	99	99	99						oseben	99	2			99
240	2015	M	99	zunan	99	99	99	99	99						prošnja z	99	2			99
241	2015	M	1956	civil	2004	5	15. PVL	99	0						telefon	sam	3	2	da	da
242	2015	M	1967	Č	2004	37	EPOD	3	2	12	10				oseben	sam	1	3	ne	ne
243	2015	Ž	1960	NVU	2004	26	72. BR	99	99						oseben	sam	13	12	da	da
244	2015	Ž	1981	vojak	2004	22	LOGBR	1	0						oseben	sam	3	2	da	da
245	2015	Ž	1968	PČ	2004	30	1. BR	1	3	21	18	7			oseben	sam	2		da	da
246	2015	Ž	1976	NVU	2004	30	LOGBR	1	2	9	17				oseben	sam	1		da	da
247	2015	Ž	1976	NVU	2004	30	LOGBR	1	2	9	17				oseben	sam	3		da	da
248	2015	Ž	1972	civil	2004	16	EPOD	1	2	18	16				oseben	sam	3	1	da	da
249	2015	M	1982	PČ	2004	28	72. BR	3	2	3	2				prošnja	sam	2		da	da
250	2015	Ž	1976	vojak	2004	26	15. PVL	1	2	6	7				oseben	sam	3		da	da
251	2015	M	1960	PČ	2004	31	CZU	3	3	26	33	16			99	enota	4		ne	ne
252	2015	M	1965	PČ	2004	31	LOGBR	4	2	31	24				oseben	enota	13	1	ne	ne
253	2015	M	1968	PČ	2004	34	LOGBR	4	2	25	26				oseben	sam	3	4	da	da
254	2015	M	1984	Č	2008	29	1. BR	3	1	3					dopis	sam	1		ne	ne
255	2015	M	1966	Č	2004	48	GŠSV	3	2	8	9				dopis	sam	1		ne	ne
256	2015	M	1970	civil	2004	11	72. BR	99	1	19					dopis	sam	2		ne	ne
257	2015	M	1985	vojak	2009	20	LOGBR	99	99						oseben	sam	3	14	ne	ne
258	2015	Ž	1973	vojak	2004	24	LOGBR	3	5	5	10	9	7	24	oseben	enota	14		da	da
259	2015	Ž	1970	VVU	2004	34	GŠSV	3	4	23	5	4	4		oseben	sam	1	5	da	da
260	2015	Ž	1981	civil	2008	23	CVŠ	3	1	6					oseben	sam	3		da	da
261	2015	M	1968	Č	2004	46	CZU	3	2	4	10				oseben	sam	3		da	da
262	2015	M	1964	PČ	2004	35	GŠSV	3	2	24	29				enota, dr	99	10			99
263	2015	Ž	1960	civil	2004	11	1. BR	3	2	27	25				oseben	sam	3		da	da
264	2015	M	1981	vojak	2004	22	1. BR	99	99						oseben	enota	13	2	da	da
265	2015	M	1982	vojak	2006	28	1. BR	4	2	4	2				oseben	sam	1		da	da
266	2015	Ž	99	vdova	99	99	99	99	99						prošnja	sam	2		ne	ne
267	2015	M	1989	vojak	2009	25	72. BR	3	1	5					oseben	sam	3		da	da