

UNIVERZA NA PRIMORSKEM  
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER

MAGISTRSKA NALOGA

ALBIN TEPEH

KOPER, 2011

2011

MAGISTRSKA NALOGA

ALBIN TEPEH



UNIVERZA NA PRIMORSKEM  
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER

Magistrska naloga

SOCIALNOVARSTVENA OSKRBA IN DRUŽBENA  
ODGOVORNOST V SLOVENSKI VOJSKI

Albin Tepeh

Koper, 2011

Mentorica: doc. dr. Zlatka Meško Štok



## **POVZETEK**

Naloga obravnava socialnovarstveno oskrbo pripadnikov Slovenske vojske, ki se izvaja zaradi specifičnosti zaposlitve in je razlog za celovito ureditev celostne skrbi za pripadnike Slovenske vojske. Področje socialnovarstvene oskrbe v Slovenski vojski je normativno urejeno in omogoča izvajanje določenih programov. Za izvedbo vseh programov je treba sprejeti še pravilnik, ki bo podrobneje opredelil nosilce izvedbe aktivnosti. Pozitiven vpliv izvajanja socialnovarstvene oskrbe v Slovenski vojski je zaznan v krepitvi socialne mreže in medsebojnih odnosov, kar se odraža kot pripadnikovo pripadnost kolektivu in družbeni odgovornosti do vseh deležnikov Slovenske vojske.

*Ključne besede:* socialnovarstvena oskrba, Slovenska vojska, skrb za pripadnike, socialna varnost, družbena odgovornost, raziskava.

## **SUMMARY**

The research explores social security care of Slovenian Armed Forces which is being carried out due to specificity of employment. It is a reason for complete order of integrated care for members of the Slovenian Armed Forces. Field of socially security care in the Slovenian Armed Forces is arranged normatively and it is allowing execution of certain programs. For realisation of all programs regulations that will more in detail determined holders of realisation of activity needs to be accepted. The positive impact of the implementation of social security care in the Slovenian Armed Forces is detected in strengthening social networks and interpersonal relations as reflected in the membership of members of the collective and social responsibility towards all particples of Slovenian Armed Forces.

*Key words:* social security care, the Slovenian Armed Forces, caring for members, social security, social responsibility, research.

**UDK: 355:005.35(043.2)**



## **ZAHVALA**

Zahvaljujem se mentorici doc. dr. Zlatki Meško Štok za strokovno pomoč, usmeritve in spodbudne besede pri izdelavi magistrske naloge.

Zahvaljujem se tudi pripadnikom Slovenske vojske z vseh ravni, ki so sodelovali pri izvedbi intervjujev, saj brez njihovega sodelovanja ne bi mogel izvesti korektne analize obravnavanega področja.

Zahvala je namenjena tudi ženi Ljubici hčerama Lei in Anji za podporo pri izdelavi naloge.





## VSEBINA

<b>1</b>	<b>Uvod .....</b>	<b>1</b>
1.1	Opredelitev obravnavanega problema in teoretična izhodišča .....	2
1.2	Namen, cilji raziskave in raziskovalna vprašanja .....	4
1.3	Predstavitev metod kvalitativne raziskave .....	5
1.4	Predpostavke in omejitve .....	5
<b>2</b>	<b>Razvoj organizacije .....</b>	<b>7</b>
2.1	Organizacija kot sistem .....	7
2.2	Vojaška organizacija .....	10
2.2.1	Osnovne lastnosti vojaške organizacije .....	10
2.2.2	Vodenje vojaških kolektivov .....	12
2.3	Slovenska vojska .....	13
2.3.1	Naloge in namen Slovenske vojske .....	15
2.3.2	Razvoj Slovenske vojske .....	17
2.4	Trajnostni razvoj in družbena odgovornost organizacije .....	18
<b>3</b>	<b>Celostna skrb za pripadnike slovenske vojske .....</b>	<b>22</b>
3.1	Teoretična izhodišča celostne skrbi za pripadnike Slovenske vojske .....	23
3.2	Razvoj celostne skrbi za pripadnike v Slovenski vojski .....	24
3.3	Normativna ureditev celostne skrbi za pripadnike Slovenske vojske .....	26
3.4	Programi celostne skrbi .....	30
<b>4</b>	<b>Socialnovarstvena oskrba v slovenski vojski .....</b>	<b>32</b>
4.1	Temeljni pojmi socialne varnosti .....	32
4.1.1	Socialno delo .....	33
4.1.2	Socialni primer in socialno tveganje .....	33
4.1.3	Socialno varstvo .....	33
4.1.4	Socialna varnost .....	34
4.2	Temeljne prvine socialnega varstva .....	34
4.2.1	Razvoj socialne varnosti v Sloveniji .....	35
4.2.2	Socialno delo v organizacijah .....	36
4.3	Normativne osnove in organiziranost socialnovarstvene oskrbe v Slovenski vojski .....	37
4.4	Programi socialnovarstvene oskrbe v Slovenski vojski .....	38
<b>5</b>	<b>Raziskava o načrtovanju, organiziranju in izvajanju celostne skrbi za pripadnike s poudarkom na socialnovarstveni oskrbi .....</b>	<b>39</b>
5.1	Metodologija kvalitativne raziskave .....	39
5.2	Analiza normativne urejenosti socialnovarstvene oskrbe v Slovenski vojski .....	39
5.3	Intervju .....	41
5.3.1	Raziskovalni vzorec za izvedbo intervjujev .....	42
5.3.2	Zbiranje podatkov .....	45

5.4 Interpretacija rezultatov intervjuja .....	46
5.4.1 Interpretacija rezultatov intervjujev – populacija A .....	47
5.4.2 Interpretacija rezultatov intervjujev – populacija B in C .....	58
5.5 Ugotovitve in priporočila za izboljšavo .....	68
5.5.1 Ugotovitve glede na postavljena raziskovalna vprašanja .....	68
5.5.2 Priporočila .....	69
<b>6 Sklep.....</b>	<b>71</b>
<b>Literatura.....</b>	<b>73</b>
<b>Viri.....</b>	<b>76</b>
<b>Priloge.....</b>	<b>79</b>

## **PREGLEDNICE**

Preglednica 1: Struktura vzorca po spolu .....	42
Preglednica 2: Pregled sodelujoči v raziskovalnem vzorcu.....	42

## **SLIKE**

Slika 1: Razvojna politika organizacije.....	8
Slika 2: Poslanstvo, bistvene in druge naloge Slovenske vojske .....	14
Slika 3: Sile Slovenske vojske glede na vlogo v bojnem delovanju .....	15
Slika 4: Struktura vzorca po činih/nazivih .....	43
Slika 5: Struktura sodelujočih populacije A v intervjujih po činih/nazivih .....	43
Slika 6: Struktura sodelujočih populacije B v intervjujih po činih/nazivih .....	44
Slika 7: Struktura sodelujočih populacije C v intervjujih po činih/nazivih .....	45

## KRAJŠAVE

CSP	celostna skrb za pripadnike
Č	častnik
EU	Evropska unija
GŠSV	Generalštab Slovenske vojske
MOM	mednarodne operacije in misije
MORS	Ministrstvo za obrambo Republike Slovenije
NATO	North Atlantic Treaty Organization (Organizacija severnoatlantskega sporazuma)
PČ	podčastnik
PDRIU	Poveljstvo za doktrino, razvoj, izobraževanje in usposabljanje
PSSV	Pravila službe v Slovenski vojski
ReDPROSV25	Resolucija o splošnem dolgoročnem programu razvoja in opremljanja Slovenske vojske do leta 2025
ReSNV	Resolucija o strategiji nacionalne varnosti Republike Slovenije
RKBO	radiološka, kemična in biološka obramba
RS	Republika Slovenija
SOP	standardni operativni postopek
SPOR	Strateški pregled obrambnega resorja
SV	Slovenska vojska
URS	Ustava Republike Slovenije
VČ	višji častnik
VIU	vojaško izobraževanje in usposabljanje
VVU	višji vojaški uslužbenec
ZObr	Zakon o obrambi
ZSSloV	Zakon o službi v Slovenski vojski
ZSV	Zakon o socialnem varstvu
ZVrt	Zakon o vrtcih

## 1 UVOD

Republika Slovenija (RS) je z vključitvijo v mednarodne integracije, Evropsko unijo (EU) in organizacijo severnoatlantskega sporazuma (NATO) prevzela mednarodne obveznosti pri izvajanju kolektivne obrambe. Ob izvajanju nalog v zavezništvu pa se pred Slovensko vojsko in njene pripadnike postavljajo nove naloge in zahteve, ki od pripadnikov Slovenske vojske zahtevajo tudi izjemno fizično kondicijo in psihično pripravljenost. Slovenska vojska izvaja naloge v domovini in z vključitvijo v mednarodne integracije tudi v zavezništvu v mednarodnem okolju na mednarodnih operacijah in misijah (MOM), kjer mora biti njeno delovanje skladno z mednarodnimi standardi.

Z razvojem sodobne družbe je vedno večji poudarek tudi na družbeni odgovornosti, ki jo samoumevno sprejemamo zaradi njene pozitivne naravnosti. Koncept družbene odgovornosti se navezuje na trajnostni razvoj (ExSoRes 2005). V nalogi se bomo osredotočili na raziskavo družbene odgovornosti na socialnem področju, ki se manifestira v celostnem pristopu delovanja in osebni odgovornosti posameznika do deležnikov.

Za oborožene sile je značilno, da njeni pripadniki opravljajo naloge, nujne za delovanje države, ki pa pogosto vplivajo tudi na njihove družinske člane. Odhod pripadnika na MOM ali na daljše izobraževanje v Republiki Sloveniji ali v tujini pa pred pripadnike Slovenske vojske in njihove družinske člane postavlja dodatne zahteve. Ob tem lahko izpostavimo prilagajanje pripadnika novemu okolju, spremembam klimatskih pogojev, a tudi ločitev od doma in socialne mreže ter delo v nevarnih razmerah.

Skozi življenjsko pot se lahko posameznik znajde v okoliščinah, v katerih sam ne zna rešiti nastale situacije tako, da bi bil zanj izhod iz te situacije ugoden. Zato se pri posamezniku in tudi pri njegovi družini lahko pojavi negotovost, vznemirjenost in občutek nezmožnosti obvladovanja okoliščin, v katerih se je znašel. Kadar posameznik ne uspe rešiti težav, lahko nastopi kriza. Pri reševanju težav pa je bistveno, da ima posameznik razširjeno socialno mrežo, ki mu pomaga in mu daje oporo. Najpogosteje posameznikovo socialno mrežo sestavljajo družinski člani, sorodniki, prijatelji in sodelavci.

Pripadniki Slovenske vojske (SV) in njihovi družinski člani se lahko zaradi narave dela znajdejo v situacijah, ko pomoč bližnjih iz razvite socialne mreže pripadnika ne more zadostiti njihovih socialnih potreb. Pripadniki Slovenske vojske so namreč pogosto dalj časa na terenskih usposabljanjih in izvajanju nalog na MOM, kjer jim bližnji ne morejo pomagati, prav tako pa tudi oni ne morejo pomagati bližnjim. Slovenska vojska se zato zaveda pomembnosti posameznika, od katerega pričakuje, da bo naloge izvajal vestno, strokovno in z visoko stopnjo motiviranosti. Zaradi specifičnih nalog, s katerimi se srečujejo pripadniki Slovenske vojske, je vzpostavljen sistem pomoči pripadnikom in njihovim družinskim članom. Izkušnje tujih vojsk, ki so se srečale s problemi profesionalne vojske, ki izhajajo iz specifičnih nalog, so že pred desetletji razvile programe za podporo in skrb za svoje

pripadnike in njihove družinske člane. Ob programih za podporo in pomoč pa se razvijajo tudi programi za motiviranje pripadnikov in negovanje zgodovinskega spomina.

Ob vključitvi Republike Slovenije v mednarodne integracije se je s profesionalizacijo in s prehodom iz naborniškega sistema v poklicno vojsko, dopolnjeno s pogodbenimi pripadniki rezervne sestave, spremenila tudi struktura in številčno stanje Slovenske vojske, ki se je zmanjšalo. Republika Slovenija ima danes profesionalno vojsko, zato je treba posebno pozornost nameniti razvoju odnosov v Slovenski vojski in med njenimi pripadniki ter njihovimi družinskimi člani. Ob naštetih dejstvih je Slovenska vojska pristopila k celoviti ureditvi skrbi za njene pripadnike in njihove družinske člane. V Slovenski vojski se je v letu 2003 začela izvajati sistemska ureditev celostne skrbi za pripadnike Slovenske vojske. Koncept izvajanja socialnovarstvene oskrbe, ki se izvaja v sklopu celostne skrbi za pripadnike (CSP), izvira iz potreb njenih pripadnikov kot tudi iz specifičnega položaja Slovenske vojske v družbi. S prejetjem Zakona o službi v Slovenski vojski (ZSSloV, Uradni list RS, št. 68/2007) je Slovenska vojska dobila zakonsko podlago za organiziranje in izvajanje področja socialnovarstvene oskrbe. Čeprav so se določeni programi CSP izvajali že pred sprejemom ZSSloV, pa ima socialnovarstvena oskrba v Slovenski vojski temelje za njeno delovanje prav v ZSSloV.

## **1.1 Opredelitev obravnavanega problema in teoretična izhodišča**

Slovenska vojska se je preoblikovala iz institucionalne v profesionalno vojsko in s preoblikovanjem Slovenske vojske so bile zaznane tudi drugačne potrebe zaposlenih. Specifičnost zaposlitve v Slovenski vojski je vzrok za celovito ureditev celostne skrbi za pripadnike (izraz pripadnik, zapisan v slovnični obliki za moški spol, je uporabljen kot nevtralen izraz za moškega in žensko) Slovenske vojske in njihove družinske člane z vsemi potrebami (Furlan idr. 2006, 31, 93; ZSSloV, 76–80 člen). Slovenska vojska zelo poudarja CSP, saj opravljanje nalog postavlja pred zaposlene določene zahteve, prepovedi in omejitve. S sprejetjem ZSSloV je Slovenka vojska dobila zakonsko podlago za izvajanje CSP, vendar je treba za uspešno izvajanje programov sprejeti še izvedbene akte. V sklopu CSP se izvaja socialnovarstvena oskrba, ki je še v razvojni fazi. Namen izvajanja celostne skrbi za pripadnike je zagotavljanje boljših delovnih pogojev in s tem zagotoviti motiviranost in pripadnost pripadnikov organizaciji, kar pozitivno vpliva na družbeno odgovornost in trajnostni razvoj vojaške organizacije.

Organizacija ni samo instrument za doseganje ciljev, temveč tudi interesna skupnost ljudi. Organizacija je povezana z okoljem, saj nanj vpliva in se odziva na vplive iz okolja (Tavčar 2008, 264–310). Organizacija uspeva na dolgi rok z zaposlovanjem kvalitetnega kadra, ki ga zna zadržati z vlaganjem v njihov razvoj ter ga ustrezno motivira in stimulira za delo. Lojalnost organizaciji pomeni, da se zaposleni zavedajo, da se je pomembno poistovetiti z

usklajenimi cilji, vrednotami, poslanstvom in vizijo organizacije, kar predstavlja trden temelj razvoja in obstoja organizacije (Meško in Meško Štok 2010, 3).

Nenehne in hitre spremembe v domačem in mednarodnem okolju in kompleksna tehnologija ter globalna konkurenca, pomenijo naraščajočo ranljivost organizacij. Organizacije, ki nimajo oziroma jim ne uspe pridobiti pravih kadrov ob pravem času in za prava delavna mesta oziroma jih ne uspejo zadržati, so ogrožene in neuspešne (Vukovič in Miglič 2006, 17–18). Nenehnim in hitrim spremembam je izpostavljena tudi vojaška organizacija, katere uspešnost in razvoj je odvisen od smotrnega usklajevanja in razvijanja obstoječih kadrovskih, tehnoloških in drugih virov glede na postavljene cilje. Pri tem so kadrovski viri edini, ki vplivajo na racionalnost izrabe vseh ostalih (Možina idr. 2002).

Evropska komisija poudarja družbeno odgovornost kot koncept, ki organizacijam omogoča usklajevanje lastnih interesov z interesi njenih deležnikov. Socialno področje znotraj družbene odgovornosti temelji na etičnih principih in skrbi za ljudi (European Commission 2001, 6–9). Leta 2001 je Evropska komisija sprejela strategijo trajnostnega razvoja, v kateri predstavlja, da morajo gospodarski in socialni razvoj ter varstvo okolja delovati skladno (European communities 2001).

Vojaška organizacija je podsistem večjega družbenega sistema in je specifičen sistem (Lubi 2003, 75–77). Sistem sledi poslanstvu, ki je dano z Vojaško doktrino (Furlan idr. 2006, 7–24). Razvoj Slovenske vojske pa je odvisen od nalog, ki se nenehno spreminjajo glede na stalne spremembe v domačem in mednarodnem okolju. Pomemben dejavnik pri razvoju SV in izvajanju nalog so kadrovski viri – človeški kapital, ki mora biti usposobljen, lojalen in motiviran za izvajanje nalog (ReDPROSV25; SPOR 2009, 40–46).

Socialna dejavnost je nastala kot odgovor na socialne težave in stiske (Zaviršek in Leskošek 2006, 21). Socialno varstvo je sistem, ki ne temelji samo na upravičenosti do prejemkov, temveč na ideji pomoči. Je sistem, ki vskoči takrat, kadar pri posamezniku socialne ali ekonomske stiske ni mogoče blažiti z dajatvami zavarovanja (Novak in Cvetko 2005, 19, 35–40). Socialno delo v organizacijah je vrsta organiziranih ukrepov, ki se izvajajo zato, da se ohrani dosežena raven zadovoljevanja potreb delavcev, da izboljšamo delovne in življenjske razmere zaposlenih (Glasser 1995, 118–121). Republika Slovenija ima že v Ustavi Republike Slovenije (URS, Uradni list RS, št. 33I/1991-I, 42/1997, 66/2000, 24/2003, 69/2004, 69/2004, 69/2004, 68/2006) določeno, da je Slovenija pravna in socialna država (URS 2. člen; Vodovnik 2009, 32–40).

Za uspešno izvajanje nalog in družbeno odgovornost Slovenske vojske ter z namenom, da se pripadnikom v Slovenska vojske, ki so zaradi izvajanja specifičnih nalog doma in v tujini pogosto od doma in družine, omogoča višja kvaliteta dela in življenja, se v Slovenski vojski izvaja CSP (Furlan idr. 2006, 31, 89–90). CSP obsega: zdravstveno oskrbo, psihološko oskrbo, socialnovarstveno oskrbo, pravno pomoč, pravno svetovanje, religiozno duhovno

oskrbo, športne dejavnosti in organizirano preživljanje prostega časa (Vešnar 2003a, 83–85; ZSSloV 76–80 člen). CSP je opredeljena z Zakonom o obrambi (ZObr, Uradni list RS, št. 103/2004-uradno prečiščeno besedilo 1, 138/2004 Skl. US: U-I-329/04-7, 53/2005 Skl. US: U-I-329/04-15, 117/2007 Odl. US) in ZSSloV. V sklopu CSP se v Slovenski vojski izvaja socialnovarstvena oskrba, ki je brezplačna ter zagotovljena vsem pripadnikom Slovenske vojske (ZSSloV, 76–80 člen; ZObr, 52–53 člen).

Razvoj Slovenske vojske je odvisen od okolja, ki je kompleksno in podvrženo stalnim in nepredvidljivim spremembam, ki se odražajo v različnih varnostnih grožnjah (ReSNV-1; Furlan idr. 2006, 11, 31). Kadrovske viri so osrednji dejavnik, ki vplivajo na razvoj in družbeno odgovornost v Slovenski vojski (ReDPROSV25, 6. točka). S sprejetjem ZSSloV v letu 2007 ima razvoj in izvajanje socialnovarstvene oskrbe tudi zakonsko podlago. Slovenska vojska ima torej pravno podlago za izvajanje socialnovarstvene oskrbe njenih pripadnikov, ob tem pa zagotavljanje družbene odgovornosti v današnjem svetu in tudi v Slovenski vojski postaja vse pomembnejše. Njuno medsebojno usklajeno izvajanje je ključnega pomena za doseganje družbene odgovornosti in trajnostne rasti.

## **1.2 Namen, cilji raziskave in raziskovalna vprašanja**

Namen naloge je ugotoviti, ali normativna urejenost zagotavlja izvajanje programov socialnovarstvene oskrbe in vpliv izvajanja socialnovarstvene oskrbe na družbeno odgovornost Slovenske vojske. Skozi proučevanje socialnovarstvene oskrbe, ki se izvaja v sklopu CSP, želimo predstaviti programe in skrb za pripadnike Slovenske vojske. Na osnovi teoretičnih podlag, empirične raziskave in lastnih izkušenj nameravamo analizirati in interpretirati dejansko stanje na področju izvajanja socialnovarstvene oskrbe v Slovenski vojski in odnos pripadnikov Slovenske vojske do vključenosti socialnega dela v Slovensko vojsko.

V vojaški organizaciji je doseganje ciljev v veliki meri odvisno od pripadnosti in motiviranosti zaposlenih, odzivov na sodelavce in prepoznavanje njihovih čustev ter odzivanje v težkih situacijah (Furlan idr. 2006, 31). V nalogi smo si postavili naslednje cilje:

- analizirati normativno urejenost celostne skrbi za pripadnike s poudarkom na socialnovarstveni oskrbi;
- spoznati programe socialnovarstvene oskrbe, ki se načrtujejo in izvajajo v SV;
- analizirati literaturo, zbrati podatke o programih socialnovarstvene oskrbe, izvesti intervjuje in z njimi preveriti sedanje stanje socialnovarstvene oskrbe v SV;
- analizirati vpliv izvajanja socialnovarstvene oskrbe na družbeno odgovornost in trajnostni razvoj SV;
- ugotoviti, s katerimi zunanjimi strokovnimi institucijami sodeluje Slovenska vojska pri izvajanju socialnovarstvene oskrbe.



Za raziskavo problema smo si zastavili dve raziskovalni vprašanji.

*Raziskovalno vprašanje 1:* Kako je v Slovenski vojski normativno urejeno področje socialnovarstvene oskrbe za pripadnike Slovenske vojske?

*Raziskovalno vprašanje 2:* Kakšen vpliv ima socialnovarstvena oskrba na pripadnike Slovenske vojske in na družbeno odgovornost Slovenske vojske?

### **1.3 Predstavitev metod kvalitativne raziskave**

Magistrska naloga je sestavljena iz teoretičnega in empiričnega dela. Raziskavo smo izvedli z eksploratorno, eksplanatorno in deskriptivno metodo študija primera (Easterby-Smith, Thorpe in Lowe 2007, 111). V prvem delu smo z metodo deskripcije primarnih in sekundarnih virov opredelili teoretična izhodišča in temeljna spoznanja s področja: menedžmenta organizacije, menedžmenta človeških virov, družbene odgovornosti, trajnostne rasti, socialne varnosti in celostne skrbi za pripadnike s poudarkom na socialnovarstveni oskrbi.

V empiričnem delu smo izvedli analizo dokumentov, ki je temeljila na preučevanju normativnih podlag obravnavanega področja. S kombinirano metodo analize dokumentov smo hkrati proučili primarne in sekundarne vire (Barle idr. 2009, 20). Z analizo dokumentov smo ugotovili normativno urejenost obravnavanega področja. Metoda zbiranja primarnih podatkov v raziskavi je temeljila na polstrukturiranih intervjujih (Kvale 1996; Barle idr. 2009, 18). Polstrukturirane intervjuje smo izvedli s tremi različnimi skupinami pripadnikov SV. Intervjuvanci (izraz intervjuvanec, zapisan v slovnični obliki za moški spol, je uporabljen kot nevtralen izraz za moškega in žensko) delajo na različnih ravneh in različnih področjih ter imajo različno vedenje in poglede na obravnavano področje.

### **1.4 Predpostavke in omejitve**

Glede na obravnavo vojaške organizacije smo se srečali z omejitvami, med katerimi izstopa omejen dostop do virov v vojaški organizaciji, ki so označeni z določenimi stopnjami zaupnosti. Določenih podatkov ni bilo mogoče pridobiti, ker se obravnavajo v okviru Slovenske vojske in niso namenjeni obravnavi v širši javnosti. Raziskava podrobno zajema samo programe socialnovarstvene oskrbe, ki se nanašajo na pripadnike in pripadnice stalne sestave, medtem ko so programi in postopki za pripadnike rezervne sestave in pripadnike na prostovoljnem služenju vojaškega roka lahko predmet drugih raziskav. Pri proučevanju tematike niso izpostavljeni posamezniki in enote. Prav tako niso prikazani konkretni primeri zaradi spoštovanja človekovega dostojanstva in zasebnosti posameznika. V nalogi je podrobna raziskava usmerjena na področje socialnovarstvene oskrbe, ostala področja celostne skrbi za pripadnike, kot so zdravstvena oskrba, psihološka oskrba, pravna pomoč, pravno svetovanje, religiozno duhovna oskrba, športne dejavnosti in organizirano preživljanje

prostega časa, pa so lahko predmet obravnave v nadaljnjih raziskavah. Zaradi odsotnosti intervjuvancev (izvajanje vojaških nalog) nam je razpoložljivi čas predstavljal omejitev za izvedbo intervjujev, zato je bilo usklajevanje terminov za izvedbo intervjujev ključnega pomena, saj izdelava magistrskega dela zahteva ustrezno pripravo ter operativno izdelavo.

Glede na vse navedene omejitve menimo, da smo izbrali dovolj ozko področje, ki ga lahko dovolj nazorno predstavimo.

## **2 RAZVOJ ORGANIZACIJE**

Organizacija je pojav, s katerim se srečujemo povsod in je glede na druge znanstvene discipline razmeroma mlada veda. Skozi proučevanje obravnavanega področja smo ugotovili, da ni enotnega pojmovanja organizacije in organizacijske teorije.

Organizacija dela se je razvijala z razvojem dela in je stara toliko, kot je staro človekovo delo. Človek se je pričel ukvarjati z organiziranjem dela takrat, ko je pričel s kakršnim koli proizvodnim delom (Ivanko 1999, 9–12). Organizacija se je razvijala z razvojem proizvodnih sil in družbenoekonomskih odnosov, ob tem pa so postajale organizacijske oblike vedno bolj zapletene in kompleksne. Zaradi hitrega razvoja proizvodnih sil v zadnjih treh desetletjih, je zelo hiter tudi razvoj organizacijskih teorij (Ivanko 1999, 21–25).

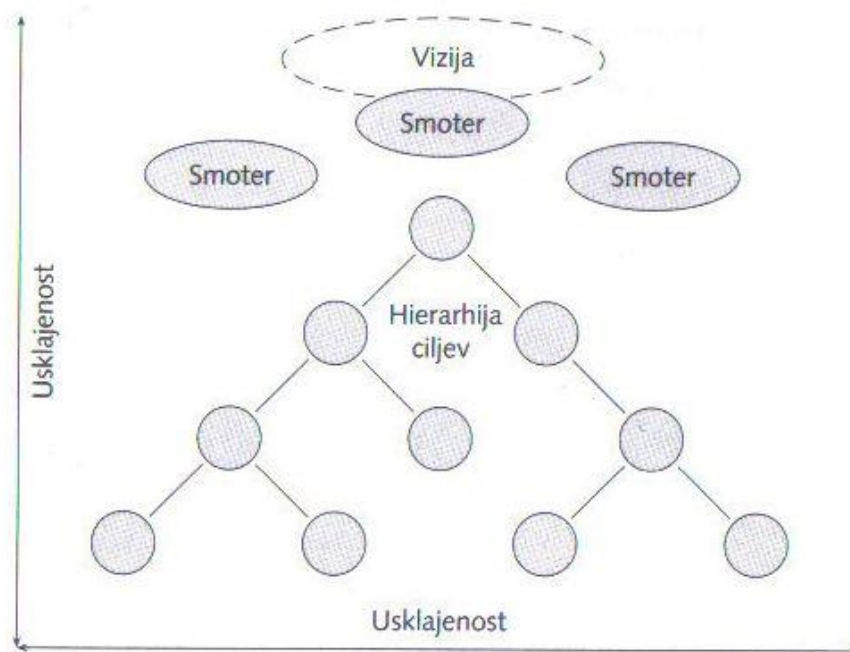
V sodobnem okolju prevladujejo mrežne in virtualne organizacijske strukture, za katere je značilno, da so sploščene in omogočajo pospešeno komunikacijo in sodelovanje zaposlenih. Organizacijska struktura izhaja iz organizacijskega delovanja, ob tem morajo biti vzpostavljeni sistemi za regulacijo, ki usmerjajo obnašanje posameznika glede na zastavljene cilje (Kovač 1999, 150–152).

### **2.1 Organizacija kot sistem**

Pod izrazom organizacija si predstavljamo umetno, zavestno in namerno-ciljno vzpostavljeno človeško združbo, ki nam pomeni kolektivni subjekt in znotraj družbene skupnosti opravlja neko funkcijo. Organizacija je lahko v obliki socialne organizacije, kolektivnega subjekta, skupine ljudi na enem ekstremu ter vse do nečesa povsem nevidnega in neotipljivega (Ovsenik 1999, 58–59). Številni organizacijski teoretiki razumejo organizacijo kot stanje zavestne človekove dejavnosti, ki je rezultat organiziranja oziroma kot vsako človeško združenje z namenom doseganja skupnih ciljev (Kovač 1999, 147–149). Mnogi avtorji opredeljujejo organizacijo tudi kot sistem, ki je sestavljena iz delov, ob tem pa vsak del prispeva k delovanju sistema. Najmanjši del je razmerje, ki ga tvorita dve osebi (Rozman 1999, 272–276). Človek se z vstopom v organizacijo odpove delu svoje svobode z namenom, da v organizaciji bolj uspešno kot sam zase in varneje dosega cilje, ki so v skladu z njegovimi interesi (Biloslavo 2008, 34–35). Kavčič (1991, 14–15) opredeljuje organizacijo kot sistem, dejavnosti oziroma doseženo stanje, ki posamezniku oziroma skupini posameznikov omogoča, da opravljajo in dosežejo cilje, ki jih kot posamezniki ne bi mogli. V organizaciji mora biti poudarek na procesih in ne na funkcijah, oddelkih in službah, kar zagotavlja uspešnost organizacije (Vila 2000, 72–75). Ovsenik (1999, 107) postavlja v središče definiranja organizacije razmerja oziroma odnose med ljudmi.

Pri obravnavanju organizacij moramo pojasniti tudi organizacijsko strukturo, ki jo lahko pojmuje kot razmerje med posamezniki v organizaciji in omogoča vodjem, da z uporabo virov opravijo delo (Dimovski, Penger in Žnidaršič 2003, 125–127; Vuk 1990, 137–162).

Biloslavo (2008, 171–179) pravi, da razvojna politika organizacije obsega izkoriščanje obstoječih temeljnih zmožnosti za zagotavljanje uspešnosti organizacije. Snovanje in uresničevanje razvoja organizacije je postopen proces, ki prodira v neznano prihodnost, zato je pomembno, da določimo in dosledno uresničujemo razvojne cilje. Snovanje ciljev je občasna dejavnost, med tem ko je izvajanje in prilagajanje strategije za doseganje ciljev trajen proces. Razvojna politika organizacije je predstavljena v sliki 1.



**Slika 1: Razvojna politika organizacije**

Vir: Biloslavo 2008, 174.

Osnova vsake organizacije so kadri. Kadrovske viri Slovenske vojske so poklicni pripadniki in pripadniki pogodbene rezervne sestave (Furlan idr. 2006, 31). Ko obravnavamo kadre v organizaciji kot potencial, poslovni vir (angleško »human resource«) ugotovimo, da mora menedžment ravnati z njimi skladno s poslovno strategijo, saj je od ravnanja vodstva odvisno, ali bo organizacija uspešna ali ne (Merkač Skok 2005, 13–21).

Menedžment človeških virov<sup>1</sup> črpa teoretično osnovo iz različnih ved, kot je psihologija, sociologija in organizacijske ter ekonomske teorije (Svetlik in Zupan 2009, 26–27). Mnogi avtorji poudarjajo, da bodo v prihodnosti odločujočo vlogo igrali ljudje in njihove zmožnosti, saj med konkurenti ne bo več tehničnih skrivnosti (Lipičnik in Mežnar 1998, 26). Pomemben vpliv na kadre v organizaciji ima počutje zaposlenih, ki je odvisno od delovnega okolja, ki mora biti prijazno in opogumljajoče, če želimo, da bodo delavci delali kakovostno (Glasser 1995, 32–33). Nesposobnost za delo vpliva še na psihične pretrese, na občutek manjvrednosti in socialno negotovost. Socialna varnost v organizaciji je pomembna za učinkovito delovanje celotnega družbenoekonomskega sistema in še posebej posamezne organizacije. Socialna varnost omogoča posamezniku, da se vključi in ostane vključen v družbeno okolje (Možina idr. 1998, 356–359; Milošević Arnold in Poštrak 2003, 18–19). Politika menedžmenta človeškega kapitala se oblikuje na osnovi vizije in razvoja organizacije, ki temelji na načelu, da so zaposleni največje bogastvo organizacije. Na ravni organizacije je človeški kapital<sup>2</sup> postal zanimiv kot sestavni del intelektualnega kapitala<sup>3</sup> (Svetlik in Zupan 2009, 34–35). V organizacijah socialni kapital<sup>4</sup> podpira in omogoča delovanje človeškega kapitala. Pozitivni učinki socialnega kapitala so vidni v stopnji uspešnosti in učinkovitosti zaposlenih (Mihalič 2006, 88–91). Za organizacijo je socialni kapital pomemben zaradi poteka relacij med posamezniki, ki so bistvenega pomena za razumevanje relacij med posamezniki v različnih vlogah (Vešnar 2007, 147).

V prihodnosti bo uspešnost organizacij merjena predvsem po njeni sposobnosti zaposlovanja, razvijanja in ohranitve visoko zmožne delovne sile. Takšni kadri so in bodo postali odločilni dejavnik pri razvoju uspešne organizacije. Kljub vodilni vlogi človeškega je treba upoštevati celostno arhitekturo intelektualnega kapitala, človeški kapital pa umestimo v širši kontekst organizacije, v katerem deluje sinergistično in interaktivno (Mihalič 2006, 4849).

---

<sup>1</sup> Menedžment človeških virov je strateško usmerjena dejavnost, nosilec, ki jo sestavljajo medsebojno usklajene aktivnosti pridobivanja in povečevanja človeških zmožnosti ter spodbujanja njihove uporabe, da skladno z opredeljenimi cilji organizacije ob upoštevanju ciljev zaposlenih dosežemo čim boljše rezultate (Svetlik in Zupan 2009, 28).

<sup>2</sup> Človeški kapital je interna dimenzija intelektualnega kapitala, ki vsebuje elemente izobrazbe, kompetenc, vrednost, naravnosti in izkušenj posameznikov (Svetlik in Zupan 2009, 33–34). Davenport (1999) razdeli človeški kapital v štiri glavne sestavine: sposobnosti (usposobljenost, znanje in talent), vedenje (način delovanje), napor (umski in fizični viri) in čas (delovne ure) (Davenport 1999).

<sup>3</sup> Intelektualni kapital lahko za potrebe menedžmenta človeških virov razdelimo na: človeški, socialni in organizacijski kapital (Svetlik in Zupan 2009, 34–35).

<sup>4</sup> Socialni kapital nima enotne in splošno sprejete opredelitve, sestavljen je iz besede socialni, ki kaže človeka in njegove povezave, in kapital, ki izraža vrednostni vidik (Vešnar 2007, 147). Socialnega kapitala ne moremo opredeliti niti na ravni posameznika niti na ravni organizacije, temveč se nanaša na vire znanja, ki so na voljo in se razvijajo v mrežah odnosov med člani organizacije ter med zaposlenimi in zunanjim okoljem (Svetlik in Zupan 1999, 35).

V sodobni organizaciji je kultura organizacije najtrajnejša in najtežje spremenljiva sestavina urejenosti in menedžmentu predstavlja najpomembnejši izziv (Biloslavo 2008, 131–133). Kultura organizacije se nanaša na temeljne vrednote in prepričanja članov organizacije, skladno s katerimi določajo vedenjske norme oziroma vedenje posameznikov (Scarpello in Ledvinka 1998, 70). Kultura organizacije vselej odseva tudi kulturo širšega okolja, saj so sodelavci obenem del širšega socialnega okolja (Tavčar 2005, 56–57). Organizacija je podsistem okolja, v katerem deluje, prav tako pa je kultura organizacije podsistem kulture okolja. Za vse organizacije je značilno, da so brez kulture prazne in brezdušne. Kulturo vojaške organizacije opredeli Vešnar (2007, 146-147) kot skupek zgodovinskih izročil in izobrazbe v posebnem družbenem sistemu kateremu vlogo in vrednote določi država. V tem okviru se razvijejo norme uresničevanja vrednot, oblikovanja ciljev in medsebojnih odnosov, ki daje vojaški kulturi izrazne karakteristike. Vojaška kultura je lastnost vojaške organizacije, ki jo loči od drugih organizacij.

## **2.2 Vojaška organizacija**

Družbeni razvoj prinaša ob klasičnih virih ogrožanja tudi nove nevarnosti in grožnje za družbo. Varnost lahko opredelimo kot stanje, v katerem je uravnotežen fizični, duhovni ter gmotni obstoj posameznika (Grizold 1999, 23). Nacionalni varnostni sistem predstavlja sintezo vseh družbenih podsistemov, ki zagotavljajo temeljne možnosti za obstoj in delovanje družbe, da jo varuje pred dejavniki, ki jo ogrožajo. Obrambna dejavnost je v sodobnih državah del varnostne dejavnosti. Na vsebino obrambne dejavnosti vplivajo splošni in posebni dejavniki, ki izvirajo iz mednarodnega in notranjega okolja posamezne države (Grizold 1999, 8–9, 38–39).

Lubi (2003, 75–77) opredeli vojaško organizacijo kot podsistem večjega družbenega sistema, ki ga opredeljujejo tri bistvene ugotovitve: da je vojaška organizacija sistem, da je vojaška organizacija podsistem večjega družbenega sistema in da je vojaška organizacija specifičen sistem.

### **2.2.1 Osnovne lastnosti vojaške organizacije**

Lubi (2003, 75–77) pravi da je vojaška organizacija sistemsko organizirana celota, ki se sestoji iz velikega števila med seboj povezanih sistemov in ima med drugim značilnost dvosmernih odnosov: človek – človek in človek – tehnika, tako v njenem okolju kot v odnosu do okolja, še posebej pa je izrazit odnos do sovražnika. Cilji vojaške organizacije izhajajo iz ciljev družbenega sistema.

Za vojaško organizacijo je značilna hierarhična struktura, prav tako je vojaška organizacija izrazita birokratska organizacija, za katero je značilno, da je proces racionaliziran, jasno

ukazovanje in odločanje, jasno določeni nosilci funkcij, načrtnost, rutina, nadzor, odgovornost in disciplina.

Hierarhična struktura predstavi razčlenjenost sistema na različnih ravneh. Z najvišje ravni prihajajo ukazi na nižje v obliki, ki omogoča delovanje, skladno s splošnim okoljem sistema. Najvišji nosilec ima nalogo izpolnjevanja nalog celotne organizacije, ki pa jih v večjih organizacijah ne more izvesti sam, zato jih prenese po hierarhiji navzdol na sodelavce. S prenosom nalog se prične proces delegiranja in pooblaščenja, ki se v velikih organizacijah ne ustavi, ampak tisti, ki je nalogo dobil, jo nadalje prenese navzdol (Grizold 1999, 55–57). V vojaški organizaciji, za katero je značilna hierarhična struktura, poteka ukazovanje od nadrejenega do podrejenih, v nasprotni smeri, od podrejenih do nadrejenega, poteka poročanje. Za obe aktivnosti velja pravilo, da ne sme biti preskakovanj hierarhičnih ravni. Lubi (2003, 75) opredeli vojaško organizacijo kot poseben sistem v okviru globalnega družbenega sistema oziroma je njegov poseben podsistem. Ta opredelitev podaja tri bistvene ugotovitve:

- da je vojaška organizacija sistem,
- da je vojaška organizacija podsistem velikega družbenega sistema,
- da je vojaška organizacija specifičen sistem.

Vojaško organizacijo sestavlja veliko število med sabo povezanih sistemov, ki tvorijo sistemsko organizirano celoto. Vojaška organizacija ima naslednje značilnosti (Lubi 2003, 76–77):

- hierarhičnost – nadrejenost in podrejenost;
- spremenljiva struktura;
- zapletenost zaradi velikega števila elementov z zapletenimi odnosi;
- stohastičnost sprememb, ki jih ni mogoče predvideti in ugotoviti njihove smeri delovanja na osnovi njihovega odnosa do drugih sistemov;
- odprtost se kaže z izmenjavo informacij;
- dinamika za doseganje ciljev se mora nenehno spreminjati.

Lubi (2003, 77) pravi, da struktura vojaške organizacije izhaja iz poslanstva in mora zagotavljati uresničevanje ciljev. Za vojaško organizacijo je pomembna vertikalna integracija in vodenje ter horizontalna delitev dela. Doseganje ciljev v vojaški organizaciji je osnova za obstoj organizacije. Temeljni cilji in naloge so določeni z zakoni. Za cilje v vojaški organizaciji je značilno, da cilje postavlja politika in da se uresničevanje ciljev preverja.

Pri obravnavanju vojaške organizacije moramo predstaviti še njeno poklicno socialno organiziranost, ki predvideva večje sovpadanje značilnosti vojske s civilnim okoljem, njeno legitimnost, ki se potrjuje na trgu dela. Posamezniki sledijo bolj lastnim interesom in se pogosto ne podrejujejo v celoti interesom organizacije, ob tem pa družina ni dolžna sodelovati v vojaški skupnosti. Pripadnik vojaške organizacije je podrejen civilnim normam in pravu

(Kemperle 2010, 19). Ob tem pa Lipovec (2009, 23) pravi, da je danes pripadanje skupini vedno manjše in postmodernemu vojaku v resnici bolj ustrezajo individualna čustva, ne pa situacije, v katerih se mora zaradi pripadnosti enoti odpovedati zasebnemu načinu čustvovanja.

### **2.2.2 Vodenje vojaških kolektivov**

Vodenje in poveljevanje je v Slovenski vojski opredeljeno z ZObr, ZSSloV in Pravili službe v Slovenski vojski (PSSV). Temeljna načela poveljevanja ureja ZObr. V Slovenski vojski, ki je hierarhično organizirana, je zagotovljeno učinkovito in smotrno vodenje in poveljevanje. V Slovenski vojski je odnos med nadrejenim in podrejenimi bistveni del vodenja in poveljevanja (ZSSloV, 26. člen). Merkač Skok (2005, 21) opredeli vodenje kot ključni element v vojaških organizacijah in vodje vodijo najboljše takrat, ko jim ostali želijo slediti. Tudi v poslovni praksi civilnih organizacij ima vodenje pomembno mesto (Tič in Strašek 2004, 44–45).

Vrhovni poveljnik Slovenske vojske je predsednik Republike Slovenije. Vojaško poveljevanje s podrejenimi poveljstvi, enotami in zavodi je v pristojnosti načelnika generalštaba in drugih poveljnikov. Poveljevanje v Slovenski vojski temelji na načelu enostarešinstva<sup>5</sup>, subordinacije<sup>6</sup> in obveznega izvrševanja ukazov (ZObr 43. člen).

Minister za obrambo preko generalštaba določa potrebne razvojne, organizacijske, tehnične in druge ukrepe ter usmeritve, ki jih izvaja načelnik generalštaba in podrejeni poveljniki. Poveljniki so odgovorni ministru za izvajanje ukrepov in usmeritev preko svojih nadrejenih. Minister določa opremljanje, vrsto oborožitve in drugo vojaško opremo, ki jo uporablja Slovenska vojska. Prav tako določa organizacijo materialne in zdravstvene oskrbe, programe usposabljanja, vojaško strokovno literaturo, izdaja strokovna navodila in ureja druga upravna in strokovna vprašanja organizacije ter dela vojske. Minister za obrambo po predhodnem mnenju vrhovnega poveljnika določa Generalštabu Slovenske vojske praviloma letne usmeritve za načrtovanje operativnih, materialnih in organizacijskih priprav za uporabo Slovenske vojske. Načelnik generalštaba je odgovoren za pripravljenost, delo in uporabo vseh poveljstev, enot in zavodov v vojski, poveljniki enot in zavodov so odgovorni za pripravljenost, delo in uporabo svojih enot oziroma zavodov (ZObr 42.–44. člen).

Pripadniki vojaške organizacije pričakujejo od poveljnika, da bo deloval strokovno in odgovorno, da bo znal prisluhniti podrejenim in jih bo obravnaval dostojanstveno in s

---

<sup>5</sup> Po načelu *enostarešinstva* se v Slovenski vojski skladno z ZObr in ZSSloV določajo nadrejeni in podrejeni (PSSV 2009, 47. točka).

<sup>6</sup> Poveljevanje po načelu subordinacije zagotavlja vsakemu poveljniku kar največjo svobodo uresničevanja nalog, ki so v njegovi pristojnosti. Na ta način je omogočen razvoj njegove iniciative in samostojnosti (PSSV 2009, 48. točka).



spoštovanjem. Podrejeni pričakujejo od poveljnika logično razlago, zakaj morajo nekaj narediti in pri tem tvegati. Poveljniki na podlagi vrednot krepijo medsebojno zaupanje, spoštovanje in razumevanje. Vodenje se prične s samodisciplino in se udejanja z usposabljanjem in vsakodnevnim življenjem (Furlan idr. 2006, 20–21).

Nedvoumni odnosi pri poveljevanju so neizogibno potrebni za izvršitev ukazov (PSSV 2009, 47. točka). Vsaka vojaška oseba mora ves čas vedeti, komu je podrejena in kako so razmejene pristojnosti (ZSSloV 26. člen). Smotrna ureditev poveljevanja po načelu subordinacije zagotavlja poveljniku največjo svobodo uresničevanja nalog, ki so v njegovi pristojnosti. S tem je omogočen razvoj njegove iniciative in samostojnosti (PSSV 2009, 49. točka). Pristojnost poveljevanja imajo nadrejeni, njihovi namestniki ali namestnice in tisti, ki jih nadrejeni za to pooblasti, razmerja so natančno določena s PSSV. Nepooblaščen poveljevanje se kaznuje (ZSSloV, 27. člen).

### **2.3 Slovenska vojska**

Obrambni sistem<sup>7</sup> Republike Slovenije tvori Slovenska vojska<sup>8</sup> kot nosilka vojaške obrambe<sup>9</sup> in razvoja vojaških zmogljivosti (Grizold 1999, 80; ReSNV-1 2010). Dolžnost sodelovanja pri obrambi države določa Ustava Republike Slovenije. Vrsto, obseg in organizacijo obrambe, nedotakljivosti in celovitosti državnega ozemlja ureja ZObr, ki ga sprejme državni zbor, ki izvaja tudi nadzor nad izvajanjem obrambe (URS 124. člen). Obrambna politika Republike Slovenije je usmerjena v zagotavljanje obrambnih zmogljivosti države, ki so potrebne za zagotavljanje nacionalne obrambe v sistemu kolektivne obrambne varnosti. Vojaške zmogljivosti se razvijajo skladno z načeli obrambnega planiranja v Natu in EU, ob tem so upoštevane pridobljene nacionalne in druge izkušnje iz operacij. Razvoj obrambnega sistema Republike Slovenije je usmerjen v zagotavljanje povezljivosti v okviru kolektivne obrambe NATA ter skupne varnostne in obrambne politike EU (ReSNV-1 2010).

Prvi naborniki so pričeli služiti vojaški rok v Teritorialni obrambi petnajstega maja 1991 v učnih centrih Ig in Pekre. Naborniki so prvič v zgodovini slovenskega naroda služili vojaški rok v Slovenski vojski (Kladnik 2006, 35).

---

<sup>7</sup> Obrambni sistem Republike Slovenije predstavlja celoto političnih, normativnih, organizacijskih, vojaških, kadrovskih, materialno-finančnih, obveščevalno-varnostnih, informacijsko-komunikacijskih, razvojno-raziskovalnih, izobraževalnih in drugih dejavnosti, ki jih organizira država za učinkovito zagotavljanje obrambe (ReSNV-1 2010).

<sup>8</sup> Slovenska vojska so vojaška poveljstva, enote, zavodi in druge vojaške sestave, ki so pod enotnim poveljstvom, z enotnimi oznakami pripadnosti Slovenski vojski in ki odkrito nosijo orožje (ZObr, 5. člen).

<sup>9</sup> Vojaška obramba je obramba države z orožjem in drugimi vojaškimi sredstvi, izvaja pa jo Slovenska vojska samostojno ali skupaj z zavezniškimi vojskami (ZObr, 5. člen).

Slovenska vojska je danes hierarhično urejen sistem, za katerega je značilen odnos med nadrejenim in podrejenimi (Grizold 1999, 56). Slovenska vojska sledi poslanstvu, ki je dano z Vojaško doktrino in bistvenim nalogam, ki so osnova za razvojno načrtovanje. Poslanstvo, bistvene in druge naloge so predstavljene v sliki 2.



**Slika 2: Poslanstvo, bistvene in druge naloge Slovenske vojske**

Vir: Furlan idr. 2006, 24.

Najvišji strokovni organ za poveljevanje Slovenski vojski je generalštab Slovenske vojske (GŠSV). GŠSV uresničuje temeljni namen in poslanstvo z izvajanjem vojaških strokovnih nalog načrtovanja in razvoja sil, organiziranja vojske, zagotavljanja zmogljivosti, modernizacije in opremljanja vojske. GŠSV usklajuje sodelovanje in povezovanje Slovenske vojske v mednarodnih integracijah.

Slovenska vojska se glede na vlogo v bojnem delovanju deli na:

- sile za bojevanje,
- sile za bojno podporo,
- sile za zagotovitev delovanja,
- sile za podporo poveljevanja.

Podroben pregled je predstavljen v sliki 3.

Slovenska vojska je glede na namen sestavljena iz sil:

- za posredovanje,
- glavnih sil in
- dopolnilnih sil.



**Slika 3: Sile Slovenske vojske glede na vlogo v bojnem delovanju**

Vir: Furlan idr. 2006, 27.

Sile za posredovanje so namenjene za delovanje na območju celotne države ter so usposobljene in opremljene za izvajanje obveznosti, ki jih je Republika Slovenija sprejela v mednarodnih organizacijah in z mednarodnimi pogodbami. Glavne sile sestavljajo združene taktične in taktične enote, namenjene za delovanje na območju celotne države in izven nje ter za izvajanje vseh oblik in sestavin bojevanja. Dopolnilne sile sestavljajo enote, ki so organizirane po teritorialnem načelu. Določene enote dopolnilnih sil zagotavljajo sprejem, nastanitev in po potrebi logistično podporo zavezniških sil. Organizacija Slovenske vojske je enotna in obsega naslednje rodove: pehoto, oklepne enote, letalstvo, pomorstvo, artilerijo, zračno obrambo, inženirstvo, radiološko, kemično in biološko obrambo (RKBO) ter zveze (ZObr, 40. člen).

### **2.3.1 Naloge in namen Slovenske vojske**

Naloge Slovenske vojske so določene z ZObr. Slovenska vojska izvaja skladno z ZObr naslednje naloge:

- izvaja vojaško izobraževanje in usposabljanje (VIU) za oborožen boj in druge oblike vojaške obrambe;
- zagotavlja potrebno ali zahtevano pripravljenost;
- ob napadu na državo izvaja vojaško obrambo;
- ob naravnih in drugih nesrečah v skladu s svojo organizacijo in opremljenostjo sodeluje pri zaščiti in reševanju;
- izvršuje obveznosti, ki jih je država sprejela v mednarodnih organizacijah in z mednarodnimi pogodbami.

O sodelovanju Slovenske vojske pri zaščiti in reševanju odloča vlada, v nujnih primerih pa minister za obrambo na predlog poveljnika civilne zaščite Republike Slovenije oziroma načelnik generalštaba po pooblastilu ministra za obrambo. Slovenska vojska lahko sodeluje s policijo pri širšem varovanju državne meje v notranjosti državnega ozemlja v skladu z načrti in po predhodni odločitvi vlade. ZObr še določa, da Slovenske vojske ni dovoljeno uporabljati za politične ali strankarske dejavnosti ali namene (ZObr, 37. člen).

Namen poslanstvo<sup>10</sup> in naloge Slovenske vojske so podrobneje določene z Vojaško doktrino (Furlan idr. 2006, 24) in ReDPROSV25 2010.<sup>11</sup> Namen Slovenske vojske je z vojaškimi zmogljivostmi prispevati k uresničevanju interesov Republike Slovenije. Iz namena je izpeljano naslednje poslanstvo Slovenske vojske:

- zagotavljanje obrambne sposobnosti in izvajanje vojaške obrambe Republike Slovenije:
  - vzpostavitev planiranih zmogljivosti Slovenske vojske in vzdrževanje ustrezne stopnje njihove pripravljenosti,
  - izvajanje nacionalne vojaške obrambe,
  - izpolnjevanje mednarodnih zavez na podlagi 5. člena Severnoatlantske pogodbe;
- vojaško prispevanje k mednarodnemu miru, varnosti in stabilnosti:
  - krepitev sodelovanja in zaupanja med Slovensko vojsko ter vojskami zavezniških in prijateljskih držav,
  - uresničevanje interesov in nacionalno-varnostnih ciljev Republike Slovenije s sodelovanjem v mednarodnih operacijah in misijah;
- sodelovanje v sistemu varstva pred naravnimi in drugimi nesrečami:
  - zagotavljanje dvonamenskih zmogljivosti ter sodelovanje pri nalogah zaščite, reševanja in pomoči ob naravnih in drugih nesrečah, skladno z načrti, opremljenostjo in usposobljenostjo Slovenske vojske;
  - podpora drugim državnim organom in organizacijam pri zagotavljanju varnosti (ReDPROSV25).

---

<sup>10</sup> Poslanstvo se nanaša na to, kaj in zakaj počne organizacija to, kar počne, poslanstvo organizacije je vedno sinteza tega, kako jo in njeno delo, storitve, vloge posameznih skupin v njej vidijo ustanovitelji. Opredeljeno poslanstvo zunaj javnosti omogoča prepoznati, kaj in kako počne organizacija, notranjim udeležencem pa daje občutek stabilnosti in jasne identitete (Musek Lešnik 2003, 172–174).

<sup>11</sup> Resolucija o splošnem dolgoročnem programu razvoja in opremljanja Slovenske vojske do leta 2025 (ReDPROSV25) je najvišji razvojno-usmerjevalni dokument, namenjen Slovenski vojski, in hkrati dolgoročni planski dokument, ki zagotavlja podlago in okvir za dolgoročni razvoj in opremljanje Slovenske vojske, da bo sposobna zagotavljati zmogljivosti, ki jih Republika Slovenija potrebuje za uresničevanje nacionalnih interesov na obrambnem področju. Za zagotavljanje učinkovitega razvoja Slovenske vojske je v dokumentu opredeljeno tudi zagotavljanje pogojev za ustrezen razvoj in delovanje Slovenske vojske (ReDPROSV25 2010).

### **2.3.2 Razvoj Slovenske vojske**

Razvoj Slovenske vojske je odvisen od okolja, ki je kompleksno, soodvisno in podvrženo stalnim in nepredvidljivim spremembam, ki se odražajo v različnih varnostnih grožnjah in tveganjih ter nalog v domačem in mednarodnem okolju (ReSNV-1 2010; Furlan idr. 2006, 11, 31). Razvoj Slovenske vojske je vseskozi vpet v spreminjanje političnega sistema oziroma celotne slovenske družbe po osamosvojitvi in vključevanje Republike Slovenije v evroatlantske integracije, kar je omogočilo kakovostne spremembe v odnosih med civilisti in Slovensko vojsko (Grizold 1999, 101; Grizold 2005, 116–117).

Razvoj Slovenske vojske se izvaja skladno s prenovljenimi dolgoročnimi in srednjeročnimi obrambnimi programi ter sprejetimi cilji sil NATA. Razvoj Slovenske vojske je usmerjen k načrtnemu doseganju ustrezne stopnje pripravljenosti in uporabnosti vojaških zmogljivosti za izpolnjevanje njenega poslanstva in nalog (ReDPROSV25 2010). Razvoj ključnih zmogljivosti izhaja iz ugotovitev po izvedenih analizah in sprememb v strateškem okolju (ReSNV-1 2010). Slovenska vojska je sposobna skupnega delovanja v večnacionalnem vojaškem okviru, tako v konvencionalnih kot v asimetričnih oblikah bojnega delovanja. Sodobna vojaška oprema in oborožitev zagotavlja največjo zaščito pripadnikom SV pri izvajanju nalog. Pri razvoju Slovenske vojske je treba upoštevati koncept celostnega pristopa pri soočanju z vojaškimi in drugimi varnostnimi izzivi ter usmerjenost v zagotavljanje vojaške povezljivosti v okviru kolektivne obrambe NATA. Pri izgradnji zmogljivosti Slovenske vojske je posebna pozornost namenjena racionalni in bolj učinkoviti izrabi omejenih virov, določanju razvojnih prioritet ter selektivni specializaciji (ReDPROSV25 2010).

Pomemben dejavnik pri razvoju Slovenske vojske in izvajanju nalog so kadrovske viri-človeški kapital, ki mora biti usposobljen, lojal in motiviran za izvajanje nalog. Posebno pozornost je treba nameniti pridobivanju, zadrževanju in motiviranju kadrov, z namenom zagotavljanja ustreznega obsega in strukture Slovenske vojske. Upravljanje s človeškimi viri, pripadnost kadrov Slovenski vojski in motiviranost je ključna za izvedbo poslanstva in družbeno odgovornost ter trajnostni razvoj Slovenske vojske. Obseg in struktura kadrovskega virov Slovenske vojske temelji na poslanstvu in nalogah, oceni varnostne ogroženosti Republike Slovenije in potrebnih zmogljivosti za uresničevanje nalog v nacionalnem in mednarodnem okolju (ReDPROSV25 2010; ZSSloV; SPOR 2009).

ReDPROSV25 (2010) določa da je sposobnost Slovenske vojske za uspešno in učinkovito odzivanje na vojaške grožnje in odzivnost na nevojaške grožnje odvisna od zagotovitve pogojev za transformacijo. Uspešnost transformacije Slovenske vojske je pogojena z dvigom organizacijske kulture, krepitvijo vojaških vrednot in profesionalne vojaške etike, zagotavljanju kariernega razvoja in transparentnih kariernih poti zaposlenih ter z dejanskim izvajanjem celostne skrbi za pripadnike.

## 2.4 Trajnostni razvoj in družbena odgovornost organizacije

Najpogosteje in najbolj splošno sprejeta opredelitev trajnostnega razvoja izhaja iz poročila Svetovne komisije za okolje in razvoj pri Organizaciji združenih narodov, ki je poimenovana tudi Brundtlandova komisija iz leta 1987 in pravi: »Trajnostni razvoj zadovoljuje potrebe sedanjega človeškega rodu, ne da bi pri tem ogrozili zadovoljevanje potreb prihodnjih generacij« (Vezjak 1999, 6).

Clikeman (2004, 24) opredeli, da organizacije, katerih dejavnosti so posledice množično izkoriščanje neobnovljivih virov, prekomerno onesnaževanje ali ki škodujejo družbi na kakšen drug način, niso trajnostno naravnane.

Trajnostni koncept organizacije povzema štiri ključne elemente: *trajnostni razvoj, družbeno odgovornost, teorijo interesnih skupin in teorijo odgovornosti do poročanja* organizacije. Družbeno odgovornost kot sestavni del trajnostnega razvoja lahko razumemo kot prispevek organizacij k uresničevanju trajnostnega razvoja. Zatorej sta povezani tudi družbena in okoljska odgovornost organizacije, ki sta tako neločljivi sestavini odgovorne organizacije. Pojem družbene odgovornosti k trajnostnemu razvoju prispeva etične argumente s pojasnjevanjem vzrokov, zakaj naj organizacija deluje v smeri trajnostnega razvoja (Knez Riedl 2002, 93).

Bukovec (2005, 2) predstavi trajnostno rast kot cilj organizacije in učinkovite procese kot sredstvo za doseg trajne rasti. Kadar je cilj trajna rast organizacije, se je treba osredotočiti v trajno rast razmerij med ljudmi in njihovo ustvarjalnost. V središču dogajanja je človek, vsak posebej in vsi skupaj, osebne in medosebne interakcije ter predvsem v smislu doseganja trajne rasti ustvarjalne zmogljivosti. Pri tem ima vodilno osebje organizacije v roki ključne vzvode za zagotavljanje njene trajne rasti. Človek kreira in realizira procese, pri čemer je pomembno, da struktura procesov ni posledica dosedanjih sprememb v tehnologiji, temveč je tehnologija posledica socialnih, ekonomskih, političnih in kulturnih aspektov organizacijskih sprememb. Trajno rast dosegamo z učinkovitimi procesi (Bukovec 2005, 3–4).

Največji zagon trajnostnemu razmišljanju v svetu je dala konferenca o okolju in razvoju, ki je bila v Rio de Janeiru leta 1992 in sprejetje Agende 21. Zaveza o trajnostnemu razvoju v dogovorih na najvišji evropski ravni se je pojavila šele nekaj let pozneje. Maastrichtska pogodba leta 1992 zahteva enakopravnost varstva okolja in ekonomskega razvoja. Trajnostni razvoj je tako vsaj formalno postal temeljni cilj, ki so ga od sredine leta 1998 podprli tudi naporji za oblikovanje posebne strategije z naslovom Trajnostni razvoj Evrope za boljši svet (Vintar Mally 2007, 240–242).

Leta 2001 je Evropska komisija sprejela Strategijo trajnostnega razvoja, v kateri predstavlja dolgoročno politiko in ukrepe na *ekonomskem, socialnem in ekološko trajnostnem* področju. Strategija poudarja, da morajo gospodarski in socialni razvoj ter varstvo okolja delovati

skladno (European communities 2001). Leta 2004 je bila ponovno odprta široka javna razprava za revizijo obstoječe strategije s ciljem, da ta postane učinkovitejša in bolj ambiciozna pri oblikovanju operativnih in posamičnih ciljev ter ukrepov. Prenovljena strategija EU za trajnostni razvoj iz junija 2006 postavlja med ključne izzive z dolgoročnimi cilji in ukrepi tudi socialno vključenost (European Commission 2001). Dolgoročna vizija premožnejše in pravičnejše družbe, z boljšo kakovostjo življenja, v bolj kakovostnem okolju naj bi postala gonilna sila institucionalnih reform in sprememb. Prenovljena Strategija prav tako poudarja mednarodne okoliščine, zlasti dolžnost evropskih držav, da spodbujajo trajnostni razvoj po svetu in izpolnjujejo svoje mednarodne obveznosti (Vintar Mally 2007, 241–243). Zagotavljanje socialne enakosti in kohezije, gospodarske blaginje, varstva okolja in izpolnjevanje mednarodnih obvez naj bi se tudi v prihodnje spremljalo s kazalci trajnostnega razvoja (Vintar Mally 2007, 242–243).

V Republiki Sloveniji je sprejeta Strategija razvoja Republike Slovenije, ki jo vlada razume kot strategijo trajnostnega razvoja, vendar so mnenja o tem deljena. Razumevanje koncepta trajnostnega razvoja v Republiki Sloveniji je preveč ekonomsko. Trajnostni razvoj je namreč treba razumeti kot zavzemanje za razvoj treh stebrov, *ekonomskega, družbeno-socialnega in okoljskega*. V Republiki Sloveniji so razvojni dokumenti napisani tako, da je ekonomski steber podpora drugima dvema. Trajnostni razvoj se torej enači namesto z vsemi tremi le z ekonomskim stebrom. Nekateri ekonomski projekti so morda dobri za gospodarstvo, za družbo pa imajo lahko dolgoročno pogubne posledice (Merčun 2007, 16).

Danes temelji civilizacija na individualističnem pristopu, čas, v katerem živimo, predstavlja razvojno stopnjo, ki zahteva usklajevanje individualne odgovornosti z družbeno. Steiner, Risopoulos in Heissenberger (2008, 38) pravijo, da je svet soodvisen splet raznih ekosistemov in kultur, ob tem postane družbena odgovornost predpogoj za doseganje trajnostnega sonaravnega razvoja. Zato je nujno sodelovanje vseh deležnikov pri oblikovanju s tem povezanega procesa. Merčun (2007, 7) pravi, da se je družbena odgovornost pričela pojavljati že v začetku dvajsetega stoletja, medtem, ko se v literaturi uveljavlja šele v začetku petdesetih let prejšnjega stoletja (Verčič in Gruning 1998). Pri proučevanju družbene odgovornosti so mnogi avtorji prišli do zaključka, da je družbena odgovornost zelo širok pojem in da ni ene same splošno sprejete definicije, ampak pojmovanje variira glede na čas in kraj. Pri konceptu družbene odgovornosti Štoka Debevec (2008) pravi, da gre za takšno širino, da vseh aktivnosti ni mogoče pregledno predstaviti na enem mestu.

V začetku petdesetih let prejšnjega stoletja je bila družbena odgovornost pojmovana kot družbena obveza podjetij, da sprejemajo odločitve in izvajajo tiste aktivnosti, ki so skladne s pričakovanji in vrednotami družbe. Družbena odgovornost delimo na ekonomsko, okoljsko in družbeno. Vse tri so prepletene in soodvisne druga od druge. Definicija Svetovnega gospodarskega sveta za trajnostni razvoj iz leta 1999 poudarja, da gre za nenehno zavezanost

družbe k etičnemu vedenju, ekonomskemu razvoju, izboljševanju kakovosti življenja zaposlenih, njihovih družin, lokalne skupnosti in družbe sploh (Merčun 2007, 7).

Družbeno odgovornost opredeli Baćović Dolinšek (2008, 53) kot koncept, pri katerem organizacije v svoje odločitve vključujejo socialne in ekonomske elemente na prostovoljni bazi oziroma jo lahko definiramo kot poskus organizacij pri uresničevanju ekonomskih, socialnih in okoljskih vidikov v njihovem delovanju z namenom, da tako delovanje koristi ljudem, skupnosti in družbi. Stopnja družbene odgovornosti je v soodvisnosti s stopnjo razvoja zavesti, iz tega izhaja, če nismo odgovorni do sebe, dela in drugih, ne bomo tudi nikdar družbeno odgovorni. Družbena odgovornost predstavlja temeljni in širši pristop, ki vključuje vse ljudi in je rezultat odnosa do sebe, do dela in drugih oziroma se družbena odgovornost uveljavlja kot družbena koristnost, ki nastaja na podlagi usklajevanja, povezovanja in sodelovanja. Ob tem pa nastaja sinergija, ki predstavlja izziv in razvojni trend v komuniciranju in poslovanju. Pri ustvarjanju sinergije ima komuniciranje ključno vlogo, saj omogoča usklajevanje motivov, potreb in interesov.

Evropska komisija izpostavlja definicijo družbene odgovornosti kot koncept, ki organizacijam omogoča usklajevanje lastnih interesov z interesi njenih deležnikov. Za deležnike so mišljeni zaposleni, ki jim je treba zagotavljati zdravo in varno delovno okolje, dostojne pogoje in plačilo za delo, spoštovati njihove pravice, obveznosti in potrebe, tudi ko gre za usklajevanje družinskega in delovnega življenja. Družbena odgovornost na ravni Evropske unije pridobiva pomembnost, ob tem države iščejo nove načine spodbujanja in uveljavljanja družbene odgovornosti kot prispevka k trajnostnemu razvoju. Družbena odgovornost je investicija za boljšo uspešnost, ki vključuje odgovornost do družbe v odnosu do zaposlenih z vlaganjem v človeški kapital, zdravje in varnost ter z upravljanjem sprememb in odgovornost do okolja. Socialno področje znotraj družbene odgovornosti pa temelji na etičnih principih in skrbi za ljudi (Štoka Debevec 2008; European Commission 2001).

Pri obravnavi družbene odgovornosti je treba pojasniti še notranjo dimenzijo družbene odgovornosti, v katero praviloma uvrščamo menedžment in zaposlene v organizaciji, ki so med sabo povezani in odvisni od organizacije. Družbeno odgovorne organizacije zaposlene vključujejo in povezujejo s področji investiranja v človeški kapital, zdravje in varstvo pri delu in upravljanje s spremembami. Notranji okvir družbene odgovornosti organizacije zajema odnos do zaposlenih s poudarkom na vlaganju v človeški kapital. Raziskave o zadovoljstvu med zaposlenimi in produktivnostjo kažejo na močno korelacijo med stopnjo zadovoljstva zaposlenih z delovnimi razmerami ter produktivnostjo. Zadovoljni sodelavci so boljši sodelavci (Rejc 2008, 49).

Ob koncu lahko sklenemo, da družbeno odgovorno delovanje organizacije ne vpliva samo na njen ugled, ampak vodi k lojalnosti zaposlenih in v večji meri pritegne kvaliteten kader. Kakovost delovanja organizacije in intelektualnih interesov, varnosti zaposlitve, spoštovanja in nagrajevanja. Prispevek k družbi je vedno bolj pomemben kriterij, ki vpliva na izbor



zaposlitve in prispeva k večji lojalnosti in pripadnosti zaposlenih v organizaciji (Meško in Meško Štok 2010, 3–5).

### 3 CELOSTNA SKRB ZA PRIPADNIKE SLOVENSKE VOJSKE

V sodobni družbi postaja menedžment človeških virov vedno pomembnejše vprašanje povezanih z razmerji med delovnim in zasebnim-družinskim življenjem. Svetlik in Zupan (2009, 372–374) pravita, da sodobne družbe težijo k polni zaposlenosti prebivalstva, kar pomeni, da v družini ni nikogar, ki bi skrbel za otroke, ostarele in invalide v času, ko delovno sposobni delajo. Navedene razmere so bile razlog, da je treba najti rešitve za ureditev razmer. Socialistične države so reševale te razmere z gradnjo domov za ostarele in javnih otroških vrtcev z namenom povečanja stopnje zaposlenosti prebivalstva, še posebej žensk. Tudi kapitalistične države z močnimi sindikati in socialdemokratskimi strankami so razvile podoben vzorec. V državah, kjer ni tradicije v izvajanju javnih programov in kjer je poudarjena zasebna iniciativa, vprašanje razmerja med delovnim in družinskim življenjem rešujejo organizacije same, z njimi se spopada menedžment človeških virov.

Danes delodajalci pričakujejo, da bodo delavci podaljšali delovni čas, da delajo ob neobičajnih urah, in pričakujejo, da bodo lokalne skupnosti razvile ustrezne programe glede na potrebe zaposlenih. Zaradi zaostrenih razmer pri pridobivanju zaposlenih in ohranjanju v organizacijah, se menedžment človeških virov vedno bolj poglobljeno loteva vprašanj, povezanih z razmerji med delovnim in družinskim oziroma zasebnim življenjem zaposlenih. Že preizkušene metode, rešitve z otroškimi vrtci, zdravstvenimi ambulantami in rekreacijskimi zmogljivostmi za zaposlene so nedvomno del rešitve (Svetlik in Zupan 2009, 372–374).

Svetlik in Zupan (2009, 341–344) pojasnjujeta, da lahko s primernim oblikovanjem dela povečamo motivacijo zaposlenih za delo, kar pozitivno vpliva na delovne dosežke in povečuje zadovoljstvo delavcev ter jih hkrati pozitivno spodbuja. Med dejavnike, ki vplivajo na zadovoljstvo z delom, moramo omeniti odnose pri delu, ki izhajajo iz delovnega vzdušja, skupinskega duha, sproščene komunikacije med sodelavci, nadrejenimi in podrejenimi. Dobri medsebojni odnosi nastajajo ob primernem oblikovanju delovnih skupin, spremljanju dogajanja in sprotno razreševanje napetosti med sodelavci.

Posledica vključitve Slovenske vojske v mednarodno vojaško okolje so tudi nove obremenitve vojakov, kar zahteva skrb za pripadnike Slovenske vojske. Za uspešno izvajanje nalog in družbene odgovornosti v Slovenski vojski ter z namenom omogočanja višje kvalitete dela in življenja njenih pripadnikov, ki so zaradi izvajanja specifičnih nalog doma in v tujini pogosto od doma in družine, imajo pravico do CSP (Vešnar 2003a, 84; Furlan idr. 2006, 31, 89–90). CSP je podporna dejavnost, ki skozi aktivnosti izgrajuje osnove za izboljšanje kulture organizacije in je organizirana kot strokovno področje dela v poveljstvih in enotah Slovenske vojske. Dejavnosti CSP se ne izvajajo v sistemu vodenja in poveljevanja, vendar so nujne za delovanje vojaške organizacije. S progami CSP je poveljnikom na voljo orodje za vodenje in upravljanje s kadri. CSP v Slovenski vojski obsega: zdravstveno oskrbo, psihološko oskrbo, socialnovarstveno oskrbo, pravno pomoč, pravno svetovanje, religiozno duhovno oskrbo,

športne dejavnosti in organizirano preživljanje prostega časa. Namen organiziranja in izvajanja celostne skrbi je izvajanje programov, ki pozitivno vplivajo na učinkovitost pripadnikov pri delu in s tem povečati družbeno odgovornost. Do programov CSP so upravičeni vsi pripadniki stalne sestave in njihovi družinski člani. Med opravljanjem vojaške službe in usposabljanjem so do CSP upravičeni tudi pogodbeni pripadniki rezervne sestave in osebe med prostovoljnim služenjem vojaškega roka (ZSSloV, 76–80 člen; ZObr, 52–53 člen; Vešnar 2003a, 83–85).

### **3.1 Teoretična izhodišča celostne skrbi za pripadnike Slovenske vojske**

Vojaška organizacija mora upoštevati, da so pripadniki vojaške organizacije bistveni element in da omogočajo opravljanje temeljnih nalog vojaške organizacije. Sodobna vojaška organizacija mora svojim pripadnikom ponuditi več kot le uniformo, oborožitev in moderno opremo. Mora jih motivirati za učinkovito in uspešno opravljanje temeljnih nalog. Na trgu dela mora biti konkurenčna drugim delodajalcem, predvsem, da pridobi in zadrži vrhunske kadre. Vojaška organizacija vsekakor ne sme biti slabši ponudnik dela, ker bi tako lahko pridobila le delavce, ki niso imeli druge izbire, kot da se odločijo za vojaško službo. Zato mora vojaška organizacija z različnimi oblikami podpore in programi ter pristoječimi dejavnostmi ugoditi svojim pripadnikom in njihovim družinskim članom, s čimer se želi doseči učinkovitost pri opravljanju nalog na terenu ali v boju v domačem in mednarodnem okolju. CSP Slovenske vojske pomeni zagotovitev določenih ugodnosti in s tem oddolžitev za odrekovanja zaradi opravljanja nalog v Slovenski vojski pod posebnimi obremenitvami (Vešnar 2003b, 22–24; Juvan 2008, 28).

Koncept izvajanja CSP v Slovenski vojski izvira iz potreb Slovenske vojske in njenih pripadnikov, ki izhajajo iz posebnosti družbe in odnosov v njej, kot tudi iz specifičnega položaja Slovenske vojske v družbi. Na mnogih področjih se Slovenska vojska v miru in v slučaju vojne opira na civilno obrambo in civilno-vojaško sodelovanje. Cilj izvajanja programov CSP je prispevati k povečanju pripravljenosti oboroženih sil, pomagati pri premagovanju stresa ter krepiti samozavest in kolektivni duh med pripadniki Slovenske vojske. Juvan (2008, 29) poudarja, da je treba ugotoviti, kaj vpliva na zadovoljstvo pripadnika v Slovenski vojski, čeprav določanje programov, ki imajo pozitiven vpliv na pripadnike, ni enostavno. Programi in aktivnosti, ki posameznika zadovoljijo, lahko drugemu povzročijo nezadovoljstvo. Zato mora skrb za pripadnike obsegati različne ugodnosti in programe, da lahko zadovoljimo potrebe vseh pripadnikov Slovenske vojske. Pri organiziranju in izvajanju celostne skrbi je treba misliti na potrebe vsakega posameznika od vojaka do častnika z najvišjim činom, kajti na učinkovitost in uspešnost oboroženih sil prispeva vsak posameznik, ki mora biti zadovoljen in motiviran za opravljanje nalog.

Skozi programe in aktivnosti, ki se izvajajo v sklopu CSP, se gradi osnova za novo kulturo, ki pozitivno vpliva na družbeno odgovornost Slovenske vojske. Furlan idr. (2006, 90) opredelijo

CSP kot dejavnost, ki je namenjena zagotavljanju dobrega počutja in dobrobiti pripadnikov Slovenske vojske ter njihovih družinskih članov. Prav tako ima izvajanje programov CSP v Slovenski vojski na njene pripadnike pozitiven vpliv zaradi cilja, da se dosežejo boljši delovni rezultati, da se oblikuje ustrezno delovno vzdušje, povečuje kohezivnost v vojaških kolektivih in krepi pripadnost vojaškemu kolektivu in Slovenski vojski, a tudi, da je fluktuacija v vojaški službi manjša.

CSP se v Slovenski vojski izvaja z namenom zagotavljanja urejenega delovnega okolja, zdravstvenega osveščanja, psihofizične priprave za izvajanje najtežjih nalog. CSP v Slovenski vojski temelji na izkušnjah tujih vojsk, ki so se s posebnostmi, ki jih prinese profesionalizacija vojske, srečale že pred več desetletji. V tujih vojskah namenjajo posebno skrb podpori družine in skrbijo za družine pripadnikov vojske. Tudi Slovenska vojska se s profesionalizacijo in novimi nalogami v domačem in mednarodnem okolju srečuje z izzivi, kako urediti primerno delovno okolje in nuditi podporo pripadnikom in njihovim družinskim članom, ko izvajajo naloge, ki jih prevzema Slovenska vojska v domačem in mednarodnem okolju.

### **3.2 Razvoj celostne skrbi za pripadnike v Slovenski vojski**

Razvoj CSP v Slovenski vojski je prikazan v Vešnar (2003a) in se je pričel po letu 2000, vendar so se v Slovenski vojski določene vsebine izvajale že pred tem, a pod drugimi nazivi. S prenehanjem obveznega služenja vojaškega roka in s profesionalizacijo Slovenske vojske ter predvsem s povečanim delovanjem enot izven meja Slovenije so se pojavile potrebe po novih oblikah CSP. Leta 2002 je bilo v GŠSV oblikovanih šest delovnih skupin za ureditev CSP, oblikovane so bile naslednje skupine: podpora in pomoč pripadnikom Slovenske vojske in njihovim družinskim članom, prostočasne in interesne dejavnosti, zgodovinski spomin, komuniciranje, govorjenje in poslušanje, domoljubna vzgoja in motiviranje. Prvo štabno obravnavo o projektu CSP Slovenske vojske in njihove družinske člane je organiziral strokovni organ na GŠSV leta 2003, na katerem so bili potrjeni sklepi za nadaljevanje dela na konkretizaciji programov CSP, potrjene so bile lokacije in objekti za centre CSP, kot so Pokljuka, Debeli rtič, Vojašnica Franca Rozmana Staneta, centra za usposabljanje Vipava in Šentvid idr. Prav tako so bile v letu 2003 podrobneje opredeljene lokacije centrov za CSP izven vojašnic, prioritete obnavljanja vojašnic ter izgradnje bivalnih kapacitet po vojašnicah, kar je za področje CSP ključnega pomena. Za socialno rehabilitacijo pripadnikov Slovenske vojske so bili določeni naslednji objekti: VC Pokljuka, počitniški objekt na Debelem rtiču in vojaški objekt v Bukovju. Leta 2004 je GŠSV izdal gradivo Celostna skrb za pripadnike Slovenske vojske pod naslovom Programi in organiziranost. S tem dokumentom so bila podana naslednja izhodišča za uvajanje področij CSP (Vešnar 2003a):

- razviti programe skrbi in podpore za pripadnike Slovenske vojske in jim ponuditi nove kvalitete pri preživljanju prostega časa, posredovanje ustreznih informacij in rešitev pri ureditvi osebnih težav;
- razviti pogoje za izvajanje programov v rednih aktivnostih v enotah;
- s programi celovito vezati pripadnike na sistem vojske;
- sodelovati pri pridobivanju kadrov z določenimi promocijskimi aktivnostmi;
- s programi CSP razbremeniti poveljujoči kader in poskrbeti za družinske člane.

Ob razvoju so bili predlagani naslednji programi, med katerimi bomo izpostavili (Vešnar 2003a):

- priprava za službovanje v tujini;
- delo s pripadniki Slovenske vojske v času bivanja na misiji;
- delo s pripadniki Slovenske vojske in njihovimi družinskimi člani po vrnitvi z misije ali daljše odsotnosti;
- zdravstveno ozaveščanje;
- socialno delo;
- stanovanjska pomoč;
- vodenje stanovanjskih kapacitet;
- pomoč za prekvalifikacijo in dokvalifikacijo;
- psihološko in pravno svetovanje in
- vojaški klub, evidenca družinskih članov, vojaška trgovina, dnevi odprtih vrat, družinska srečanja, počitniške prostorske kapacitete – sezonski programi, mednarodna počitniška izmenjava, športne igre – lige in tradicionalni pohodi.

Programi in načrti do leta 2004 so bili oblikovani na osnovi potreb, določil ZObr in usmeritev GŠSV. V letu 2004 so bila v formacije enot vstavljena delovna mesta pomočnikov za celostno skrb na vseh ravneh poveljevanja do ravni bataljona, kar je pozitivno vplivalo na načrtovanje in izvajanje programov CSP v poveljstvih enotah. 2005. leta se je začelo oblikovanje ZSSloV, s katerim so se konkretizirala področja, ki niso bila opredeljena v ZObr. V letu 2007 je bil sprejet ZSSloV, ki je zakonsko uredil področje CSP, še isto leto so bile v Slovenski vojski sprejete direktive za izvajanje posameznih programov, ki se izvajajo v sklopu CSP. Prav tako je bil leta 2008 v Slovenski vojski ustanovljen sektor za CSP, ki razvija področje CSP tako, da pozitivno vpliva na delo, niža raven stresnih stanj ter nudi pomoč pripadnikom in njihovim družinskim članom.

Za ustrezen razvoj CSP in pomoč pripadnikom Slovenske vojske ter za uveljavitev sistema CSP se programi izvajajo po naslednjih načelih (Slovenska vojska 2009a, 3. točka):

- načelo podpore brez vmešavanja v vojaški sistem vodenja in poveljevanja: izvajanje programov je podpora poveljnikom, saj krepi pripadnost pripadnikov za izvajanje nalog, blaži njihove skrbi in veča pripadnost vojaškemu kolektivu;

- načelo strokovnosti: programe izvajajo strokovnjaki z ustreznim znanjem, izkušnjami in pridobljenimi licencami;
- načelo dostopnosti vsem pripadnikom pod enakimi pogoji: programi so dostopni vsem pripadnikom Slovenske vojske, ne glede na kraj službovanja;
- načelo sodelovanja s civilnimi organizacijami;
- načelo prostovoljnosti: pri razvoju programov CSP se v veliki meri vključujejo tudi pripadniki Slovenske vojske z določenimi pridobljenimi znanji, ki ob rednem delu sodelujejo tudi pri oblikovanju in izvajanju programov CSP;
- načelo spoštovanja osebne integritete udeležencev v programih CSP;
- načelo celovite informiranosti: za informiranje je razvit sistem informiranja o vsebini, izvajalcih, času in kraju izvajanja programov CSP;
- načelo udeležbe pri stroških: z letnimi načrti dela so opredeljeni programi CSP, ki jih v celoti stroškovno pokriva Slovenska vojska in pri katerih programih je določena finančna soudeležba uporabnikov, kot na primer uporaba počitniških kapacitet Ministrstva za obrambo Republike Slovenije (MORS) za izvajanje programov CSP.

Skozi pregled izvajanja CSP je zaznati, da je bilo podanih veliko predlogov in izhodišč, vendar pa vsi programi še niso realizirani.

### **3.3 Normativna ureditev celostne skrbi za pripadnike Slovenske vojske**

V nalogi smo si postavili eno od raziskovalnih vprašanj, kako je v Slovenski vojski normativno urejeno področje socialnovarstvene oskrbe za pripadnike Slovenske vojske. V sklopu raziskav bomo preizkusili, kako je normativno urejeno področje CSP, s poudarkom na področju socialnovarstvene oskrbe. Za uspešno organiziranje in izvajanje CSP je osnova normativna urejenost obravnavanega področja, ki zagotavlja izvajanje programov.

Za uspešno izvajanje programov CSP je potrebna ustrezna pravna podlaga. Normativno ureditev CSP v Slovenski vojski urejajo zakoni in interni akti, ki so sprejeti v okviru Slovenske vojske. CSP v ZObr ni opredeljena kot celota, vendar so že opredeljena določena področja, kot je religiozna in duhovna oskrba ter določene pravice iz zdravstvenega zavarovanja nujne medicinske pomoči. ZSSloV podrobno določa izvajanje CSP, zato bi mu lahko rekli kar prelomnica za omenjeno področje. CSP Slovenske vojske in njihove družinske člane je opredeljena v ZSSloV, ki je bil sprejet v letu 2007; določeni programi, ki se izvajajo v sklopu CSP, imajo zakonsko podlago že v ZObr, ki je bil sprejet leta 1994; določeni programi, ki se danes izvajajo v sklopu CSP, so bili opredeljeni že v PSSV, ki so bila sprejeta

v letu 1996 in kasneje v letu 2009. Namen CSP je opredeljen tudi v Vojaški doktrini iz leta 2006<sup>12</sup> (ZSSloV, 76–80. člen; ZObr, 52–53. člen; Furlan idr 2006, 61).

Pri obravnavi normativnih aktov bomo upoštevali časovno zaporedje sprejetja dokumentov s področja CSP, ki normativno urejajo področje CSP v času obravnave.

*ZObr* ne opredeljuje termina CSP kot celoto, vendar v manjšem obsegu le omenja področja, ki so bila kasneje v ZSSloV opredeljena kot vsebinska področja CSP. *ZObr* določa, da ima vojaška oseba med vojaško službo pravico do religiozne duhovne oskrbe, katere organizacijo in način izvrševanja določi minister, prav tako določa pravice iz naslova zdravstvenega zavarovanja, nujne medicinske pomoči in povračila določenih stroškov. Pravice se nanašajo na: pripadnike stalne sestave, pogodbeno rezervo in vojno sestavo oziroma vojaške obveznike (*ZObr*, 52.–53. člen).

*ZSSloV* v sedmem poglavju Celostna skrb določa, da imajo pripadniki Slovenske vojske zaradi posebnih obremenitev, odgovornosti in zahtev pri opravljanju vojaške službe pravico do celostne skrbi, ki obsega: zdravstveno oskrbo, psihološko oskrbo, socialnovarstveno oskrbo, pravno pomoč, pravno svetovanje, religiozno duhovno oskrbo, športne dejavnosti in organizirano preživljanje prostega časa. ZSSloV določa, da so do CSP upravičeni pripadniki stalne sestave, pogodbeni pripadniki rezervne sestave med opravljanjem vojaške službe in usposabljanjem, osebe med prostovoljnim služenjem vojaškega roka in drugi pripadniki, če je tako določeno z ZSSloV. Do CSP so v skladu z ZSSloV upravičeni tudi družinski člani pripadnikov stalne sestave SV. Za družinske člane se štejejo zakonec, zunajzakonski partner in partner iz registrirane istospolne partnerske skupnosti v skladu s predpisi ter otroci ali posvojenci oziroma pastorki do polnoletnosti (ZSSloV, 76. člen). Upravičenci do določenih programov CSP so tudi upokojeni pripadniki Slovenske vojske (ZSSloV, 92. člen). ZSSloV določa, da morajo biti predpisi za izvrševanje ZSSloV izdani najkasneje v roku dveh let od dneva uveljavitve zakona oz. jih je treba uskladiti s tem zakonom v istem roku (ZSSloV, 99. člen).

*Pravila službe v Slovenski vojski* (PSSV 2009, 175.–199., 226 točke) v četrtem poglavju Nastanitve in red določajo, da se določeni programi lahko izvajajo v vojašnicah in da so skupni prostori namenjeni vsem, ki so nastanjeni v vojašnici. V njih se lahko izvajajo določeni programi celostne skrbi za pripadnike Slovenske vojske in njihove družinske člane. Prav tako se za izvajanje programov CSP lahko uporabljajo igrišča, telovadnice, fitnes centri, poti, parkirišča in zelenice. PSSV (2009) določajo ureditev klubskih prostorov v vojašnicah,

---

<sup>12</sup> Vojaška doktrina je vojaški strokovni dokument in je podlaga za organiziranje in delovanje Slovenske vojske oziroma temeljni dokument, iz katerega izhajajo ostali vojaški strokovni dokumenti. Vojaška doktrina podpira prehod Slovenske vojske v transformacijsko obdobje, kar narekuje nove poti razmišljanja in prenavo vojske, da bo pripravljena za spremenjene izzive in grožnje (Furlan idr. 2006, 7).

ki lahko obsegajo knjižnico, spominsko sobo, muzejske in druge zbirke ter druge prostore, namenjene druženju pripadnikov, njihovih družinskih članov in priložnostnim prireditvam. V tem poglavju je še določeno sodelovanje z vojaškim duhovnikom za določanje terminov ter materialnih in prostorskih možnosti za izvajanje verske oskrbe. Pripadnikom Slovenske vojske, ki opravljajo naloge na operacijah kriznega odzivanja PSSV (2009, 226. točka), določajo dva dni posebnega plačanega dopusta za vsakih 30 dni opravljanja nalog v drugi državi.

*Direktiva za razvoj in izvajanje celostne skrbi za pripadnike Slovenske vojske* (Slovenska vojska 2009a), je bila sprejeta v letu 2009 in je nadomestila prejšnjo iz leta 2007. Direktiva opredeljuje pojem in namen CSP, področja CSP, upravičence do CSP, naloge in izvedbo CSP ter organizacijska načela za izvajanje CSP.

Direktiva za razvoj in izvajanje CSP določa razmejitve in pristojnosti za izvajanje programov CSP na vseh ravneh Slovenske vojske. GŠSV je zadolžen za (Slovenska vojska 2009a):

- razvoj programov CSP;
- načrtovanje dela po strokovnih področjih CSP;
- določitev metod in vsebin za uvajanje in izvajanje programov;
- izdelavo normativnih podlag za uvajanje in izvajanje programov;
- in drugo.

Poveljstva in enote Slovenske vojske so zadolžene za (Slovenska vojska 2009a):

- 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;
- in drugo.

V Direktivi za razvoj in izvajanje celostne skrbi za pripadnike Slovenske vojske so določena organizacijska načela, ki zagotavljajo korektno izvajanje CSP za vse pripadnike Slovenske vojske in njihove družinske člane (Slovenska vojska 2009a).

*Standardni operativni postopek o načrtovanju programov celostne skrbi v enotah in poveljstvih SV in poročanje o realizaciji* določa postopke za organizacijo in načrtovanje programov, ki se izvajajo v sklopu CSP za vse nivoje v Slovenski vojski (Slovenska vojska 2009e).

*Standardni operativni postopek organizacije, napotitve in izvedbe nudenja socialne pomoči pripadnikom Slovenske vojske* določa postopke za organizacijo, napotitev in izvedbo nudenja socialne pomoči pripadnikom Slovenske vojske. Standardni operativni postopek določa enoten in strokoven pristop k organizaciji, napotitvi in izvedbi nudenja socialne pomoči



pripadnikom Slovenske vojske s ciljem doseganja spoštovanja veljavnih predpisov (Slovenska vojska 2009d).

*Direktiva o zagotavljanju socialnovarstvene oskrbe v Slovenski vojski – osnutek* (Slovenska vojska 2009c) predvideva ustrezno organiziranost socialnovarstvene oskrbe v Slovenski vojski in zagotavlja izvajanje ustreznih programov socialnovarstvene oskrbe v Slovenski vojski skladno z ZSSloV, dognanji socialne stroke, navodili Socialne zbornice Slovenije in akti, ki opredeljujejo delo socialnih delavcev v Slovenski vojski. Direktiva o zagotavljanju socialnovarstvene oskrbe v Slovenski vojski predvideva naslednja področja dela socialnih delavcev v Slovenski vojski:

- programi psihosocialne podpore in pomoči;
- sodelovanje z bolnišnicami, Zavodom za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, domovi za starejše, Univerzo za tretje življenjsko obdobje;
- programi socialnega ozaveščanja in krepitev socialne mreže glede skrbi za podrejene, kot je to določeno v Zakonu o službi v Slovenski vojski;
- raziskovalno delo in organiziranje ter izvajanje programov strokovnega izobraževanja in usposabljanja (Slovenska vojska 2009c, 1. točka).

*Direktiva o delovanju vojaškega vikariata v poveljstvih in enotah Slovenske vojske* določa postopke za izvajanje duhovne oskrbe za pripadnike Slovenske vojske in njihove družinske člane (Slovenska vojska 2010a).

*Direktiva za šport v Slovenski vojski* določa način ter nosilce izvajanja športnih aktivnosti v Slovenski vojski, ki se izvajajo v sklopu programov CSP (Slovenska vojska 2009b).

*Direktiva o zagotavljanju psihološke dejavnosti v Slovenski vojski* definira poslanstvo psihološke dejavnosti v Slovenski vojski in zagotavlja podlago za načrtovanje in izvajanje psihološke dejavnosti v Slovenski vojski (Slovenska vojska 2010b).

Pravilnik za organiziranje in izvajanje CSP v Slovenski vojski kljub prizadevanju še vedno ni sprejet. Zaradi nesprejetega pravilnika, ki bi podrobneje opredelil programe in podal pravno podlago za financiranje določenih programov, se določeni programi še vedno ne morejo izvajati, ker ni zagotovljenih finančnih sredstev.

Iz predstavljenih normativnih podlag lahko sklepamo, da so, razen Pravilnika o CSP v Slovenski vojski, ki je v pripravi že več let, posamezna področja CSP podprta z vsaj enim internim aktom, ki ga je izdala strateška raven, kar nedvomno podpira sistemski razvoj obravnavanega področja.

### 3.4 Programi celostne skrbi

Pripadniki Slovenske vojske imajo pravico do CSP zaradi posebnih obremenitev, odgovornosti in zahtev pri opravljanju vojaške službe. Področja in programi zajemajo dejavnosti, s katerimi se pripadnikom zagotovi urejenost delovnega okolja, zdravstveno ozaveščanje in zagotavljanje psihofizične pripravljenosti za izvajanje najtežjih vojaških obveznosti.

*Zdravstvena oskrba* obsega brezplačno nujno zdravstveno pomoč med vojaško službo pri izvajanju bojnih in drugih nalog vojaške obrambe, med opravljanjem obveznosti, sprejetih v mednarodnih organizacijah ali z mednarodnimi pogodbami, oziroma med opravljanjem drugih nalog vojske, določenih z ZObr. ZSSloV opredeljuje še vrsto nalog in dejavnosti s področja zdravstvene oskrbe, ki je zagotovljena pripadnikom Slovenke vojske (ZSSloV, 77. člen).

*Psihološka oskrba* obsega strokovno psihološko pomoč zaradi psihičnih obremenitev in udeležbo v programih, namenjenih obvladovanju psihičnih obremenitev. Psihološka oskrba zajema vse strokovne psihološke aktivnosti in se praviloma organizira pred napotitvijo na izvajanje vojaške službe izven države pri izvajanju obveznosti, prevzetih v mednarodnih organizacijah ali z mednarodnimi pogodbami, med izvajanjem teh obveznosti in po vrnitvi domov (ZSSloV, 79. člen).

*Socialnovarstvena oskrba* je predstavljena v četrtem poglavju te naloge.

*Pravna pomoč* se zagotavlja skladno z Zakonom o obrambi. MORS zagotovi pravno pomoč pripadniku, zoper katerega je uveden kazenski ali odškodninski postopek zaradi opravljanja vojaške ali druge službe, če jo je po oceni ministrstva opravljal v skladu s predpisi (ZSSloV, 81. člen).

*Pravno svetovanje* zagotavlja MORS pripadnikom in njihovim družinskim članom na njihovo zahtevo in je brezplačno. ZSSloV določa, da se pripadniku zagotovijo pojasnila o pravnem položaju v zadevah, ki so povezane z opravljanjem vojaške službe. Do pravnega svetovanja so upravičeni tudi pripadniki pogodbene rezerve in drugi pripadniki v zvezi z zadevami, povezanimi z njihovim statusom oziroma pravicami in obveznostmi v Slovenski vojski (ZSSloV, 82. člen).

*Religiozna duhovna oskrba* je opredeljena že z Zakonom o obrambi in se izvaja že od njegovega sprejema leta 1994 (ZSSloV, 83. člen). Religiozna duhovna oskrba zajema vsebine verske oskrbe, kot so verski obredi za pripadnike in njihove družinske člane, ne glede na veroizpoved.

*Športne dejavnosti in organizirano preživljanje prostega časa* – pripadnikom in njihovim družinskim članom zagotavlja SV možnost uporabe športnih in drugih rekreacijskih objektov

ter naprav v vojaških in drugih objektih Slovenske vojske ter sodelovanje pri športnih dejavnostih za ohranjanje telesne, duševne in zdravstvene sposobnosti za vojaško službo. Športne dejavnosti so strokovno načrtovane in vodene športne dejavnosti in vključujejo vse pripadnike Slovenske vojske. ZSSloV opredeljuje vrsto aktivnosti s področja športne dejavnosti, ki je zagotovljena pripadnikom Slovenske vojske (ZSSloV, 84. člen).

Izvajanje CSP v Slovenski vojski pa je pomembno tako za pripadnike Slovenske vojske kot njihove družinske člane oziroma družine pripadnikov. Sodobne oborožene sile se zavedajo pomena in vpliva zadovoljstva pripadnikov pri izvajanju nalog in delovanja celotnih oboroženih sil (Juvan 2008, 29). Zaradi pogostega izvajanja nalog, ki jih pripadniki vojske izvajajo v mednarodnem okolju, je podpora družini pripadnika potrebna, ker se ta lahko znajde v stresnih razmerah, na katere se različno odzove. Predvsem je podpora potrebna, ko je pripadnik vojske dalj časa ločen od družine. Posamezne družine imajo lahko lastno socialno mrežo tako razvejano, da institucionalne podpore ne potrebujejo, druge pa se v stresnih razmerah ne morejo na nikogar obrniti, zato pričakujejo institucionalno pomoč. Družinska podpora izhaja iz dejstva, da vojaška organizacija zahteva od svojih pripadnikov popolno obveznost, v zameno pa pripadniki in njihove družine dobijo obsežno podporo (Juvan 2008, 29). Castro, Adler in Brit (2006, 16–17) predstavijo dve vrsti ločenosti družine in pripadnika. Za prvi tip ločenosti pripadnika od družine zaradi terenskega usposabljanja ali izvajanja mirovnih operacij je značilno, da je pripadnik na znanem kraju in za vnaprej določeno časovno obdobje, drugi tip ločenosti pa je pri sodelovanju v bojnih nalogah, kjer kraj in čas izvajanja naloge nista znana, prav tako je nevarnost za življenje bistveno večja kot pri sodelovanju na mirovnih operacijah in usposabljanjih. Obseg in podpora je odvisna od posebnih zahtev posamezne vojaške organizacije. Sistem podpore je oblikovan na način, da poveljniku pri izvajanju nalog in doseganju ciljev vojaške organizacije zagotavlja podporo. Vsi programi za pomoč vojaškim družinam morajo biti na voljo vsem družinam v vseh ciklih vojaškega življenja (Juvan 2007, 22–23).

V nadaljevanju bomo predstavili programe, ki se nanašajo na izvajanje socialnovarstvene oskrbe v Slovenski vojski, ki je še v razvoju, saj ima to področje zakonsko podlago šele s sprejetjem ZSSloV.

## 4 SOCIALNOVARSTVENA OSKRBA V SLOVENSKI VOJSKI

Življenjske naloge, ki izhajajo iz biosocialnega in kariernega cikla, postavljajo pred posameznika množico problemov. S problemom se v karieri običajno srečamo ob spremembah, ki nastanejo zaradi zunanjih dogodkov ali našega notranjega odziva oziroma notranjih sprememb ter pogledov na življenje (Brečko 2006, 128). Ugotoviti izvor problema ni enostavno, če vemo, da sta posameznikova kariera in predstava o sebi tesno povezani in da gre med njima za močno interakcijo. Posameznik je v organizaciji lahko razočaran, ker v poklicni karieri ne dosega osebnih ali ciljev organizacije. Lahko pa se s poglobljeno samoanalizo izkaže, da je z delom povsem zadovoljen, problem pa lahko izhaja iz notranje stiske iz osebnih ali družinskih sprememb (Brečko 2006, 129–130).

Kodeks etičnih načel v socialnem varstvu (Uradni list RS, št. 59/2002) (4.–6. točka) določa, da vse osebe, potrebne socialne in materialne pomoči, delavke in delavce sprejemamo takšne, kot so, pri delu z njimi pa se je treba opreti na njihove pozitivne življenjske situacije. Temelj obojestranskega osebnostnega razvoja in ustvarjalnega medsebojnega sodelovanja so korektni in iskreni medčloveški odnosi.

Socialnovarstvena oskrba v Slovenski vojski je opredeljena v ZSSloV in zajema: programe socialnega varstva, socialne pomoči in skrbstva. ZSSloV še določa, da je socialnovarstvena oskrba brezplačna in je na voljo vsem pripadnikom stalne sestave, drugim pripadnikom pa le, če so napoteni na opravljanje vojaške službe izven države ali ob razglasitvi izrednega ali vojnega stanja (ZSSloV, 80. člen).

Pri raziskavi socialnovarstvene oskrbe, ki se izvaja v sklopu CSP, moramo omeniti tudi družino, ki pripadniku Slovenske vojske velikokrat pomaga pri odpravljanju osebnih težav ali težav, ki nastanejo kot posledica izvajanje nalog, ki jih Slovenska vojaka izvaja v domačem in mednarodnem okolju. Fireder Bučalič (2010, 54) poudarja, da vojaška družina pomembno vpliva na pripravljenost in učinkovitost pripadnikov pri izvajanju nalog. Družine – družinski člani pripadnikov Slovenske vojske veliko let niso bile deležne institucionalne podpore, vendar se stanje po sprejetju ZSSloV izboljšuje, saj je predvidena podpora in določene ugodnosti za pripadnike Slovenske vojske kot tudi za njihove družinske člane.

### 4.1 Temeljni pojmi socialne varnosti

Za nadaljnjo obravnavo in razumevanje socialnega dela je pomembno, da najprej predstavimo socialno varnost. Pojmov socialne varnosti je veliko, vendar se bomo omejili samo na tiste, ki se najpogosteje uporabljajo. Milošević Arnold in Poštrak (2003, 15) opredelita pojem *socialni*, ki izhaja iz latinske besede *socius* in pomeni tovariš, iz tega korena izhaja latinska beseda *societas*, ki pomeni družba. Pojem socialno nas povezuje s povezanostjo in soodvisnostjo ljudi, da rešujejo probleme na vzajemen način, s skupnimi močmi in solidarno.

### **4.1.1 Socialno delo**

Socialno delo je organizirana dejavnost in je usmerjena k vzajemnemu prilagajanju posameznika in njegovega socialnega okolja. Socialno delo lahko poimenujemo tudi kot uporabno znanost za pomoč ljudem z namenom, da se doseže zadovoljiva raven psihosocialnega funkcioniranja. Socialno delo lahko poimenujemo tudi umetnost in poklic za pomoč ljudem pri reševanju osebnih, družinskih in skupnostnih problemov ter za ohranjanje zadovoljivih osebnih in drugih odnosov s pomočjo prakse socialnega dela. Socialno delo spodbuja socialne spremembe za reševanje problemov v medčloveških odnosih. Socialno delo lahko imenujemo tudi praktična dejavnost, v kateri so osebne kvalitete delavca skoraj tako pomembne kot njegovo znanje in njegovo vedenje v kolektivu (Milošević Arnold in Poštrak 2003, 16–17).

Zaviršek in Leskošek (2006, 245) pravita, da je socialno delo v delovnem okolju posebno področje socialnega dela, ki vključuje politiko in storitve za urejanje osebnih in organizacijskih potreb v delovni organizaciji in za izboljšanje kakovosti delovnega življenja. Socialno delo je v delovnem okolju, kot drugod na strani prikrajšanih, zapostavljenih in izključenih.

### **4.1.2 Socialni primer in socialno tveganje**

V življenju lahko pride do poslabšanja ekonomskega položaja posameznika ali družine. Ta stanja imenujemo *socialni primer in socialno tveganje*, do katerega pride zaradi bolezni, invalidnosti, smrti hranilca družine in podobno, posledica pa je, da je družinskim članom onemogočeno pridobivanje sredstev za življenje. Take dogodke lahko opredelimo kot tveganja. Ta so lahko individualna in kolektivna. *Socialni primer* ni le negotovo dejstvo v prihodnosti, ampak je stanje, ki povzroči zmanjšanje možnosti za pridobitev dohodka posameznika in njegove družine, lahko že nastalo. Med najpogostejšimi tveganji so ekonomska in fizična, vendar moramo omeniti še okoliščine, ki spremenijo družinske razmere, kot je večje število otrok, otroci razvezanih staršev, telesno oziroma duševno prizadeti otroci in podobno (Novak in Cvetko 2005, 17–18).

### **4.1.3 Socialno varstvo**

Socialno varstvo je področje socialne varnosti, ki dopolnjuje področje socialnih zavarovanj tako, da zagotavlja osebam, ki so se znašle v socialnih stiskah in težavah, nujno denarno ali drugo pomoč, če je ni mogoče zagotoviti v okviru socialnih zavarovanj (Vodovnik 2006, 153–157). Socialno varstvo je sistem, ki temelji na ideji pomoči in je dodatni sistem, ki vskoči takrat, ko posamezniku, ki je v socialni ali ekonomski stiski, te ni mogoče blažiti z dajatvami zavarovanja (Novak in Cvetko 2005, 19). Pri socialnem varstvu gre za uresničevanje specifičnih načel, programov, pravic in dajatev, s katerimi se državljanom zagotavlja socialna

varnost (Milošević Arnold in Poštrak 2003, 19). Socialno varstvo običajno delimo na sistem socialnega skrbstva, v katerega uvrščamo sistem pomoči določenim skupinam oseb, ki potrebujejo posebno pomoč, in na sistem splošnega varstva vseh prebivalcev, ki se lahko soočijo s socialnim ali ekonomskim tveganjem. V ožjem pomenu lahko v socialno varstvo štejemo samo tisto, kar sodi v socialno skrbstvo, ta pojma pa se izenačujeta. Za sistem socialnega varstva sta značilni dajatev v naravi in denarna dajatev. Dajatve v naravi se uporabljajo za stare in onemogle, otroke brez staršev in podobno; torej za tiste, ki niso zajeti v sistem zavarovanja. Denarne dajatve so predvidene za tiste posameznike ali družine, ki nimajo dovolj sredstev za preživljanje (Novak in Cvetko 2005, 19–20).

#### **4.1.4 Socialna varnost**

Socialna varnost je družbena vrednota človeške varnosti ter družbene stabilnosti. Je sistem razmerij, katerih značilnost je, da se osebam, katerih socialno stanje je prizadeto in ogroženo, zagotavlja nujna gospodarska in druga pomoč (Vodovnik 2006, 153–157). Socialno varnost lahko opredelimo z načeli, pravili in dejavnostmi, ki posamezniku omogočajo, da se vključi in ostane vključen v družbeno okolje in v njem aktivno deluje (Milošević Arnold in Poštrak 2003, 18).

Socialna varnost prerašča pojem socialnega zavarovanja glede kroga uporabnikov in glede socialnih primerov, prerašča tudi socialno varstvo v dajatvah, ki so predpisane z zakoni. Socialna varnost postavlja temelje zagotovljenemu minimumu eksistence glede na vse okoliščine, ki lahko negativno spremenijo zmožnost delavca za delo in s tem zmanjšajo zmožnost delavca za ustvarjanje sredstev za preživljanje. Socialna varnost obsega ukrepe, ki so potrebni za pokritje socialnih primerov. Med cilje socialne varnosti lahko štejemo zaščito vseh državljanov pod pogojem, da so dajatev potrebni, ko jih prejema in jih zahtevajo (Novak in Cvetko 2005, 20–23).

Socialna oskrba pa se izvaja kot organizirana socialna pomoč posamezniku, družini ali drugi temeljni človeški skupini z nerešljivimi socialnimi težavami, tako materialnimi kakor medčloveškimi (Ramovš 1995, 62–63, 115–117).

## **4.2 Temeljne prvine socialnega varstva**

Socialno varstvo je sistem, ki ne temelji samo na upravičenosti do denarnih prejemkov, temveč na ideji pomoči. Temeljna načela socialne varnosti so že vsebovana v ustavah sodobnih držav (Novak in Cvetko 2005, 35). Tudi URS vsebuje pomembne vrednostne premise, ki oblikovalce pravnih norm zavezujejo, da jih upoštevajo, ko v procesu oblikovanja prava urejajo družbena razmerja. Kot določa URS (2. člen), je Slovenija pravna in socialna država. Socialna država je vrednostna premisa, ki je bila poudarjena že pred uveljavitvijo nove ustavne ureditve v letu 1991. Nekateri vrednostni elementi te kategorije so vključeni v

ustavno ureditev človekovih pravic in temeljnih svoboščin (URS 2. člen; Vodovnik 2009, 32–40).

Načela socialne varnosti so oblikovana tako, da upoštevajo ustavne temelje in druge sorazmerno abstraktne pravne norme, ki so urejene v uvodnih določilih zakonskih in drugih predpisih (Vodovnik 2006, 159). Med temeljna načela socialne varnosti štejemo (Novak in Cvetko 2005, 19, 35–40):

- načelo enotnosti,<sup>13</sup>
- načelo univerzalnosti,<sup>14</sup>
- načelo obveznosti,<sup>15</sup>
- načelo vzajemnosti in solidarnosti,<sup>16</sup>
- načelo delitve po delu,<sup>17</sup>
- načelo demokratičnosti,<sup>18</sup>
- načelo varstva pravic.<sup>19</sup>

#### **4.2.1 Razvoj socialne varnosti v Sloveniji**

Socialna dejavnost je nastala kot odgovor na socialne težave in stiske. Ideja socialne varnosti se je uveljavila že z razvojem sodobne države v 19. in 20. stoletju. Razvoj socialne dejavnosti je bil odgovor kot najnujnejše varstvo zaposlenih pred čezmernim izčrpavanjem v industriji. Delavsko zavarovanje se je razvilo zaradi potreb, da se delavcu, ki nima premoženja, zagotovi

---

<sup>13</sup> Načelo enotnosti socialne varnosti je vrednostno izhodišče razvijanja enovitega sistema, ki skrbi za socialni položaj posameznika (Vodovnik 2006, 160).

<sup>14</sup> Načelo univerzalnosti temelji na ideji razvijanja popolne splošne skrbi za posameznika. Pri pravnem urejanju socialnih pravic se kaže v tem, da se socialne pravice postopoma širijo (Vodovnik 2006, 161).

<sup>15</sup> Načelo obveznosti socialne varnosti pomeni, da je socialna varnost obvezna za vse, za katere je katera koli dajatev iz socialne varnosti uvedena z zakonom, članstvo je statusno in ni vezano na soglasje uporabnika (Novak in Cvetk 2005, 37).

<sup>16</sup> Načelo vzajemnosti in solidarnosti označuje naravno razmerje med udeleženci socialnih razmerij v zvezi z zagotavljanjem sredstev za delovanje sistema ter uživanjem pravic. Vzajemnost in solidarnost izhajata iz 2. člena URS (Vodovnik 2006, 160).

<sup>17</sup> Načelo delitve po delu se z ustavnimi določili na področju vseh vej socialne varnosti omejuje z načeli vzajemnosti in solidarnosti, kar prihaja do izraza na področju pokojninskega in invalidskega zavarovanja, kjer gre za dolgoročne denarne dajatve. Dajatve s posameznih področij socialne varnosti so odvisne predvsem od plače zavarovanca in pokojninske dobe (Novak in Cvetko 2005, 38).

<sup>18</sup> Načelo demokratičnosti: kljub s predpisi avtoritarno urejenih socialnih razmerjih se pojavljajo elementi demokratičnosti, zlasti v pravicah udeležencev socialnih razmerij, da aktivno soodločajo pri upravljanju posameznih področij socialne varnosti (Vodovnik 2006, 162).

<sup>19</sup> O socialnih pravicah odločajo, po pravno urejenih, javni zavodi, ki so nosilci socialnega varstva in zavarovanj. Pravna ureditev postopka v več fazah omogoča, da se morebitne napake v socialni pravici, če so bile povzročene v prejšnjih fazah, odpravijo (Vodovnik 2006, 165).

življenjska eksistenca v primeru bolezni, nezgode ali drugih vzrokov (Vodovnik 2006, 154–156; Kresal 1998, 155–156).

Razvoj socialne varnosti na teritoriju Slovenije se je pričel v 19. stoletju z ustanavljanjem različnih oblik zasebnega zavarovanja, prvo takšno društvo je bilo ustanovljeno leta 1835, ki se je imenovalo Društvena bolniška in podporna blagajna v Ljubljani, sledila so še Delavsko izobraževalno društvo iz leta 1869, ki je imelo svojo bolniško blagajno in podobna združenja. Zakon o delavskem zavarovanju je bil sprejet leta 1922 in je bil za tiste čase zelo napreden. Zakon je določal, da mora biti uvedeno obvezno bolniško, nezgodno, pokojninsko zavarovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti, vendar do zavarovanja za primer brezposelnosti ni prišlo. Negativen vpliv na razvoj socialnega zavarovanja so imele gospodarske krize, ki so povzročile finančne težave. Leta 1950 je bil sprejet Zakon o socialnem zavarovanju delavcev, uslužbencev in njihovih družin. Zadnja faza razvoja socialne varnosti se je pričela leta 1991 z osamosvojitvijo Slovenije, sprejeti so bili novi zakoni s področja socialnih zavarovanj (Novak in Cvetko 2005, 19 in 33–34).

#### **4.2.2 Socialno delo v organizacijah**

Socialno delo v organizacijah je vrsta organiziranih ukrepov, ki se v organizacijah izvajajo zato, da se ohrani dosežena raven zadovoljevanja potreb delavcev, da izboljšamo delovne in življenjske razmere ter rešujemo socialne težave zaposlenih (Možina idr. 1998, 363–365). Začetki profesionalnega socialnega dela v organizacijah sovpadajo z razvojem kadrovskih služb ob koncu petdesetih in začetku šestdesetih let prejšnjega stoletja. Prvo strokovno izobraževanje za socialno delo se je v Sloveniji pričelo 7. novembra 1955 na Šoli za socialne delavce v Ljubljani (Zaviršek in Leskošek 2006, 21). Socialni delavci so se v kadrovskih službah uveljavili kot strokovnjaki, ki so izvajali naloge na področju kadrovskih in socialnih vidikov. Na področju gospodarstva je bilo v Sloveniji leta 1972 zaposlenih 143 socialnih delavcev, čez deset let je bilo v gospodarstvu zaposlenih že 381 socialnih delavcev, po tem obdobju pa se je zaposlovanje socialnih delavcev v gospodarskih organizacijah ustavilo (Rapoša Tajnšek 1997, 121–122).

Menedžer v organizaciji ne more spremeniti delavčevih domačih razmer, toda ob ureditvi delovnega okolja bo zelo malo delavcev prenašalo svoje težave v službo (Glasser 1995, 118–121). Socialno delo v organizacijah je usmerjeno v reševanje osebnih, skupinskih in organizacijskih problemov, ki se pojavljajo ob delu, v razvijanje psihosocialnega sistema v organizaciji in v kakovost delavčevega življenja (Rapoša Tajnšek 1997, 87). V organizacijah se srečujemo z dvema različnima področjema socialnega dela; prva dejavnost se nanaša na storitve, ki ob pomoči socialnega dela povečajo zmožnost za socialno funkcioniranje, druga pa je usmerjena v večjo kakovost življenja zaposlenih in v izpolnjevanje organizacijskih ciljev (Rapoša Tajnšek 1997, 87). V posameznih organizacijah so oblike socialnega dela zelo različne, predvsem izhajajo iz potreb glede na specifičnost organizacij. Tudi Slovensko



vojsko lahko uvrstimo med specifične organizacije. Socialno delo v organizacijah običajno obsega reševanje osebnih problemov zaposlenih, kot so psihična ali fizična stanja zaposlenih, obvladovanje stresnih stanj, odvisnosti, depresij in družinskih težav (Možina idr. 1998, 363–365).

### **4.3 Normativne osnove in organiziranost socialnovarstvene oskrbe v Slovenski vojski**

Socialnovarstvena oskrba v Slovenski vojski je organizirana kot strokovno področje dela v poveljstvih in enotah do ravni Poveljstva sil Slovenske vojske in v Poveljstvu za doktrino, razvoj, izobraževanje in usposabljanje (PDRIU). Socialni delavci v poveljstvih zagotavljajo in načrtujejo organiziranost svojega dela tudi v podrejenih poveljstvih in enotah Slovenske vojske. Pri izvajanju socialnovarstvene oskrbe sodelujejo strokovnjaki s področja socialnega dela in CSP, ki strokovno sodelujejo pri izvajanju programov socialnovarstvene oskrbe v poveljstvih in enotah (Slovenska vojska 2009c).

Socialnovarstvena oskrba v Slovenski vojski ima normativno podlago za izvajanje v 80. členu ZSSloV in 18. členu Zakona o socialnem varstvu (ZSV, Uradni list, RS, št. 56/92, 5/96, 41/99, 26/01, 2/04, 7/04 in 3/07). ZSV določa, da pomoč delavcem obsega svetovanje in pomoč pri reševanju težav, ki jih imajo delavci v zvezi z delom, in pomoč pri uveljavljanju pravic iz zdravstvenega, pokojninskega in invalidskega zavarovanja ter otroškega in družinskega varstva (ZSV, 18. člen). Po sprejetju ZSSloV je bila v Slovenski vojski pripravljena Direktiva za razvoj in izvajanje celostne skrbi za pripadnike Slovenske vojske, v kateri so podane usmeritve za izvajanje socialnovarstvene oskrbe. Leta 2009 je bil pripravljen osnutek direktive o zagotavljanju socialnovarstvene oskrbe v Slovenski vojski, ki pa v času raziskave še ni bil sprejet. V Osnutku direktive o zagotavljanju socialnovarstvene oskrbe so opredeljena področja socialnega dela v Slovenski vojski, upravičenci do pomoči in programi, ki se izvajajo v sklopu socialnovarstvene oskrbe. Prav tako so predvideni nosilci posameznih nalog na različnih ravneh poveljevanja v Slovenski vojski.

V letu 2009 je bil v Slovenski vojski sprejet Standardni operativni postopek organizacije, napotitve in izvedbe nudenja socialne pomoči pripadnikom Slovenske vojske (Slovenska vojska 2009d). Standardni operativni postopek (SOP) opredeljuje postopke za organizacijo, napotitev in izvedbo nudenja socialne pomoči pripadnikom Slovenske vojske. V SOP-u so določeni postopki za izvedbo svetovalnih razgovorov. Vsebine, ki se izvajajo na razgovoru, so prikazane v prilogah (prilogi 6 in 7) SOP-a.

V pripravi je Pravilnik o celostni skrbi v Slovenski vojski, ki podrobneje predvideva programe socialnega varstva in skrbstva ter programe socialne pomoči, vendar pravilnik v času raziskave še ni bil sprejet. Za neposredno izvajanje programov so v poveljstvih in enotah izdelani letni načrti izvajanja CSP in socialnovarstvene oskrbe.

#### 4.4 Programi socialnovarstvene oskrbe v Slovenski vojski

Socialnovarstvena oskrba v Slovenski vojski je namenjena pripadnikom stalne sestave, pogodbenim pripadnikom rezervne sestave med opravljanjem vojaške službe in usposabljanjem, osebam med prostovoljnim služenjem vojaškega roka, upokojenim pripadnikom, nekdanjim pripadnikom in družinam umrlih pripadnikov Slovenske vojske ter po dogovoru tudi pripadnikom veteranskih združenj. Socialnovarstvena oskrba je brezplačna. Socialnovarstvena oskrba obsega: svetovanje in pomoč pri reševanju stanovanjskih problemov, svetovanje pri zaposlitvi zakonca, svetovanje in pomoč pri zagotavljanju otroškega varstva, pomoč pri selitvah (ZSSloV, 80 člen). Vendar se posamezni programi lahko izvajajo le v sodelovanju z zunanjimi institucijami, kot na primer, svetovanje pri zaposlitvi zakonca se izvaja v sodelovanju z Zavodom za zaposlovanje RS. Svetovanje in pomoč pri zagotavljanju otroškega varstva se izvaja zaradi tega, ker pripadniki Slovenske vojske običajno svojega dela ne zaključijo do takrat, ko se vrtci zaprejo. Do težav pri zagotavljanju otroškega varstva prihaja predvsem v času terenskih usposabljanj in zaradi večmesečnih odsotnosti pri izvajanju nalog v tujini. Pomoč pri selitvah se izvaja predvsem kot pomoč pri zagotavljanju prevoznih sredstev za prevoz opreme. Pripadniki Slovenske vojske imajo v času opravljanja vojaške službe pravico do subvencioniranja dela oskrbnine za varstvo predšolskih otrok v javni varstveni ustanovi oziroma 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 km od kraja službovanja. Ker vsi potrebni podzakonski akti še niso sprejeti, se v praksi socialnovarstvena oskrba še ne izvaja v celoti (ZSSloV, 80. člen).

Osnetek direktive o zagotavljanju socialnovarstvene oskrbe v Slovenski vojski, skladno z ZSSloV, opredeljuje naslednja področja socialnovarstvene oskrbe (Slovenska vojska 2009c):

- programi psihosocialne podpore in pomoči;
- sodelovanje z bolnišnicami, Zavodom za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, domovi za ostarele, Univerzo za tretje življenjsko obdobje;
- programi socialnega ozaveščanja in krepitev socialne mreže glede skrbi za podrejene, kot je to določeno v ZSSloV;
- raziskovalno delo in organiziranje ter izvajanje programov strokovnega izobraževanja in usposabljanja.

Socialni delavci so pri izvajanju programov dolžni upoštevati Kodeks etičnih načel v socialnem varstvu, ki služi dobrobiti posameznika, družine in skupine. Kodeks etičnih načel v socialnem varstvu (2002, 1. točka) določa, da morajo socialni delavci svoje delo razmejiti od političnih, verskih, ideoloških, osebnih in institucionalnih vplivov ter interesov, ki bi lahko ovirali njihovo človeško in strokovno presojo o tem, ali s svojim delom dejansko pomagajo posamezniku ali zastopajo interese, ki niso v skladu z načeli socialne pravičnosti in dobrobiti posameznika.

## **5 RAZISKAVA O NAČRTOVANJU, ORGANIZIRANJU IN IZVAJANJU CELOSTNE SKRBI ZA PRIPADNIKE S Poudarkom NA SOCIALNOVARSTVENI OSKRBI**

### **5.1 Metodologija kvalitativne raziskave**

Raziskavo, ki predstavlja temelj naloge, smo izvedli z eksploratorno, eksplanatorno in deskriptivno metodo študija primera (Easterby-Smith, Thorpe in Lowe 2007, 111). Analizo primarnih in sekundarnih virov smo izvedli s pregledom domače in tuje dokumentacije. V prvem delu smo z metodo deskripcije primarnih in sekundarnih virov opredelili teoretična izhodišča in temeljna spoznanja.

V empiričnem delu smo izvedli analizo dokumentov, ki je temeljila na preučevanju normativnih podlag za izvajanje CSP, s poudarkom na socialnovarstveni oskrbi v Slovenski vojski. Pri proučevanju dokumentov smo uporabili metodo analize vsebine. Analiza vsebine je bila izvedena ob določenem raziskovalnem vprašanju, ki je osnova za določitev, kaj želimo iz besedila dokumentov ugotoviti. Po določitvi raziskovalnega vprašanja smo določili dokumente, ki jih bomo proučevali (Kobeja 2002, 67). S kombinirano metodo analize dokumentov smo hkrati proučili primarne in sekundarne vire obravnavanega področja (Barle idr. 2009, 20). Glede na dejstva, da je bil cilj pridobiti mnenje strokovnjakov z obravnavanega področja, spoznati programe za izvajanje socialnovarstvene oskrbe in ugotoviti, s katerimi zunanjimi strokovnimi institucijami sodeluje Slovenska vojska pri izvajanju socialnovarstvene oskrbe, smo se odločili za izvedbo kvalitativnega raziskovanja (Tratnik 2002, 32). Zbiranje primarnih podatkov smo izvedli z individualnimi in skupinskimi intervjuji.

### **5.2 Analiza normativne urejenosti socialnovarstvene oskrbe v Slovenski vojski**

Analizo normativne urejenosti področja socialnovarstvene oskrbe v Slovenski vojski smo izvedli z analizo virov. Proučevanje dokumentov smo hkrati izvedli s kombinirano metodo analize vsebine primarnih in sekundarnih virov. Najprej smo proučili, ali ima izvajanje socialnovarstvene oskrbe pravno podlago v zakonih in ali je programe mogoče izvajati neposredno na osnovi zakonskih podlag. V nadaljevanju smo pregledali, ali so za neposredno izvedbo programov socialnovarstvene oskrbe sprejeti interni akti, ki določajo nosilce in način izvajanja programov.

S sprejetjem ZSSloV so v 80. členu podane zakonske podlage za izvajanje socialnovarstvene oskrbe, vendar je za uspešno izvajanje programov socialnovarstvene oskrbe treba sprejeti še pravilnike in direktive, ki bodo omogočili izvajanje vseh programov, določenih z ZSSloV. Socialnovarstvena oskrba ni bila opredeljena v internih aktih, ki opredeljujejo organiziranje in izvajanje področja CSP, dokler ni bil sprejet ZSSloV. ZObr je namreč opredeljeval samo

določene programe, ki se izvajajo v sklopu CSP, kot so na primer zdravstvena in psihološka oskrba. Vendar je v ZSV že od leta 1992 obstajala zakonska podlaga za izvajanje pomoči pripadnikom Slovenske vojske, kot je svetovanje in pomoč pri reševanju težav, ki jih imajo zaposleni v zvezi z delom v delovni sredini in ob prenehanju delovnega razmerja ter pomoč pri uveljavljanju otroškega in družinskega varstva.

Potrebe po socialnovarstveni oskrbi so se močno povečale z odhodom pripadnikov Slovenske vojske na MOM. Zato je bil že v letu 2009 pripravljen osnutek direktive, v kateri je podan koncept za izvajanje socialnovarstvene oskrbe in ki opredeljuje področja in programe socialnovarstvene oskrbe. Osnutek direktive o zagotavljanju socialnovarstvene oskrbe v Slovenski vojski predvideva programe socialnovarstvene oskrbe, ki bi zagotavljali pomoč pri reševanju stanovanjskih problemov oziroma zagotavljanje informacij o prostih stanovanjih in pridobitvi stanovanja iz stanovanjskega sklada ministrstva. Zaradi prerazporeditev pripadnikov na delovna mesta, ki so v različnih krajih, osnutek direktive predvideva pomoč pri svetovanju oziroma zaposlitvi zakonca ter zagotavljanje pomoči pri zagotavljanju otroškega varstva. Prav tako je predviden program za reševanje osebnih socialnih kriznih stanj in strokovno svetovanje ter usmerjanje pripadnikov in pripadnic na strokovne službe znotraj MORS in Slovenske vojske ter na strokovne institucije izven Slovenske vojske. Določeni programi, ki so opredeljeni v osnutku direktive o zagotavljanju socialnovarstvene oskrbe v Slovenski vojski, so opredeljeni v Standardnem operativnem postopku organizacije, napotitve in izvedbe nudenja socialne pomoči, kar omogoča izvajanje določenih programov.

S Standardnim operativnim postopkom organizacije, napotitve in izvedbe nudenja socialne pomoči pripadnikom Slovenske vojske (v nadaljevanju postopkovnik) so določeni postopki za organiziranje in izvedbo nudenja socialne pomoči pripadnikom Slovenske vojske. Določen je enoten in strokoven pristop k organizaciji in izvedbi nudenja socialne pomoči. Socialnem delavcu so v pomoč vnaprej pripravljene obrazci z opredeljenimi postopki za izvedbo nudenja socialne pomoči. Prav tako so opredeljeni cilji svetovanja in pomoči za reševanje socialne stiske. Postopkovnik določa še načine uveljavljanja socialne pomoči in načina dela, ki ga izvaja socialni delavec pri reševanju socialnega primera. Postopkovnik določa, da dobi upravičenec do socialne pomoči priložnost, da na zaupnem osebnem pogovoru zaupa svojo stisko socialnem delavcu. S postopkovnikom so določeni prostori, kjer se lahko izvajajo zaupni pogovori, ki jih izvaja socialni delavec z iskalcem pomoči, po potrebi ali na željo upravičenca pa so lahko pogovori izvedeni na domu iskalca pomoči. V takem primeru obisk izvedeta dva socialna delavca oziroma socialni delavec in delavec, ki opravlja naloge na področju CSP. S postopkovnikom je še določeno, da je socialni delavec pri izvajanju nalog zavezan izvajati naloge, skladno z zakonskimi podlagami in internimi akti, ki se nanašajo na obravnavano področje ter Kodeksom etičnih načel v socialnem varstvu. Vendar se kljub sprejetemu postopkovniku ne morejo izvajati vsi programi, ker je treba določene predhodno usklajevati z institucijami izven MORS, za kar bi bilo treba sprejeti pravilnik za izvajanje CSP, ki bi opredelil tudi programe socialnovarstvene oskrbe.

V pripravi je Pravilnik o celostni skrbi v Slovenski vojski, ki opredeljuje organizacijo, postopke usklajevanja in izvedbe, prav tako pa so v njem določeni programi socialnega varstva in skrbstva. V nadaljevanju osnutek pravilnika določa programe socialne pomoči (MORS 2011). Pravilnik je v fazi usklajevanja na strateškem nivoju, njegovo sprejetje pa bi zagotovilo organizirano in usklajeno izvajanje socialnovarstvene oskrbe v Slovenski vojski.

Normativna urejenost socialnovarstvene oskrbe v Slovenski vojski omogoča izvajanje določenih programov, vendar ne vseh. Programi, ki se izvajajo, imajo osnovo neposredno v zakonu ali v internih aktih, ki so sprejeti na strateški ravni. Določene vsebine, ki se izvajajo neposredno na osnovi ZSSloV, so morda preveč optimistično opredeljene in se brez sprejetega pravilnika o izvajanju CSP ne morejo izvajati v celoti. Ugotovili smo, da naloge svetovanje pri zaposlitvi zakonca, ki je opredeljena z ZSSloV, ni mogoče neposredno izvajati na osnovi ZSSloV, kajti brezposelni se v RS obračajo po pomoč za pridobitev zaposlitve na Zavod za zaposlovanje RS. Prav tako se naloga svetovanja in pomoči pri zagotavljanju otroškega varstva ne more izvajati samo na osnovi ZSSloV, kajti otroško varstvo se v RS izvaja na osnovi Zakona o vrtcih (ZVrt. Uradni list RS, št. 12/96, 100/2005), ki določa, da predšolsko vzgojo izvajajo javni in zasebni vrtci. Zato je treba s pravilnikom opredeliti način izvajanja predšolske vzgoje, ki bi se lahko izvajala v okviru vojašnic in bi zagotavljala sistem vzgoje in izobraževanja. Izvajanje pomoči pri selitvah, če gre za selitve vojaške osebe na drugo formacijsko dolžnost zaradi službenih potreb, je treba opredeliti s pravilnikom ali direktivo, s katero se naj določi način sodelovanja med CSP in enoto, ki ima zmogljivosti za izvajanje selitev pripadnikov.

Iz predstavljenih omejitev za izvajanje vseh programov socialnovarstvene oskrbe, neposredno na osnovi ZSSloV, je treba sprejeti pravilnik, ki bo usklajen z ostalimi nosilci izvajanja določene aktivnosti, ki jih predvideva socialnovarstvena oskrba v Slovenski vojski. S pravilnikom se mora določiti način izvajanja posameznih aktivnosti, ki se izvajajo v RS po usmeritvah različnih ministrstev in v skladu z različnimi zakoni za posamezno področje.

### **5.3 Intervju**

V nadaljevanju predstavljamo kvalitativne intervjuje, ki smo jih izvedli s pripadniki Slovenske vojske, s pomočjo katerih smo pridobili podatke za empirični del naloge. Kvalitativni intervju se uporablja za opis širokega razpona intervjujev, od neusmerjenih ali odprtih do strukturiranih, kjer spraševalec pripravi seznam vprašanj, ki jih namerava postaviti. Polstrukturirani intervjuji so bili primerni, ker je bilo treba razumeti konstrukte, ki jih uporabi intervjuvanec kot osnovo za svoja mnenja in prepričanja o določeni zadevi ali okoliščinah. Raziskava v nalogi je temeljila na poglobljenih polstrukturiranih individualnih in skupinskih intervjujih (Barle idr. 2009, 18; Easterby-Smith, Thorpe in Lowe 2007, 113, 134).

### 5.3.1 Raziskovalni vzorec za izvedbo intervjujev

V raziskavo smo vključili tri različne skupine (populacije A, B in C) pripadnikov stalne sestave Slovenske vojske, ki imajo bogate izkušnje s področja, ki je predmet obravnave v nalogi. V raziskavi so sodelovali častniki (Č),<sup>20</sup> podčastniki (PČ)<sup>21</sup> in višji vojaški uslužbenci (VVU).<sup>22</sup> Intervjuvanci delajo na različnih ravneh poveljevanja in različnih delovnih področjih ter imajo različne poglede na obravnavano področje. Prvi podvzorec (populacija A) sestavljajo pripadniki, ki izvajajo naloge na področju socialnovarstvene oskrbe in CSP, drugi podvzorec (populacija B) sestavljajo poveljujoči enot različnih ravni poveljevanja in tretji podvzorec (populacija C) sestavljajo bodoči poveljniki oziroma načelniki oddelkov v poveljstvih različnih ravni. Struktura sodelujočih v raziskavi je prikazana v preglednici 1 in 2.

**Preglednica 1: Struktura vzorca po spolu**

Spol	Število
Ženski	6
Moški	9
Skupaj	15

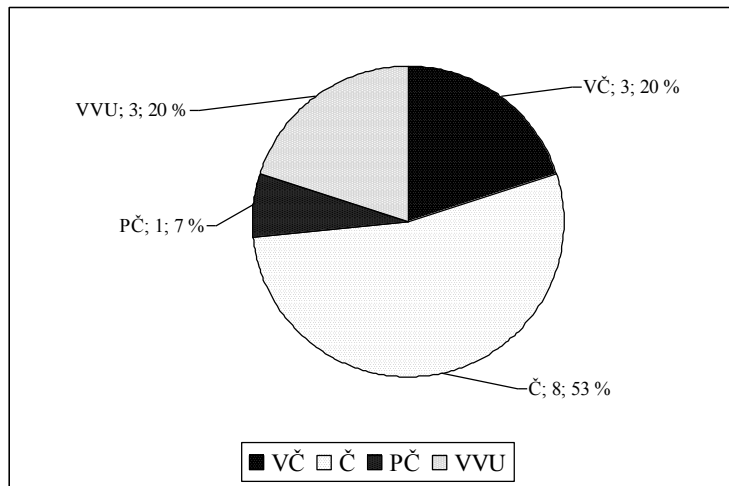
**Preglednica 2: Pregled sodelujoči v raziskovalnem vzorcu**

Populacija	Število
A – Socialni delavci, delavci na področju CSP	5
B – Poveljujoči v bataljonu, brigadi	5
C – Bodoči poveljniki bataljonov, načelniki oddelkov	5
Skupaj	15

<sup>20</sup> Častniki so pripadniki Slovenske vojske, ki imajo častniški čin in opravljajo delo ter naloge na častniških formacijskih dolžnostih v poveljstvih, enotah in zavodih Slovenske vojske. Častniki so odgovorni za učinkovito vodenje vojske in uresničevanje z Zakonom o obrambi določenih nalog (PSSV 2009).

<sup>21</sup> Podčastniki so pripadniki Slovenske vojske s podčastniškim činom, ki opravljajo dela in naloge na podčastniških formacijskih dolžnostih v poveljstvih, enotah in zavodih Slovenske vojske. Odgovorni so za izvajanje usposabljanja vojaških oseb v individualnih veščinah, za poveljevanje manjšim taktičnim enotam in izvajanje nalog v skladu s predpisi ter usmeritvami nadrejenih. Podčastniki opravljajo enotovne, štabne in specialistične dolžnosti (PSSV 2009).

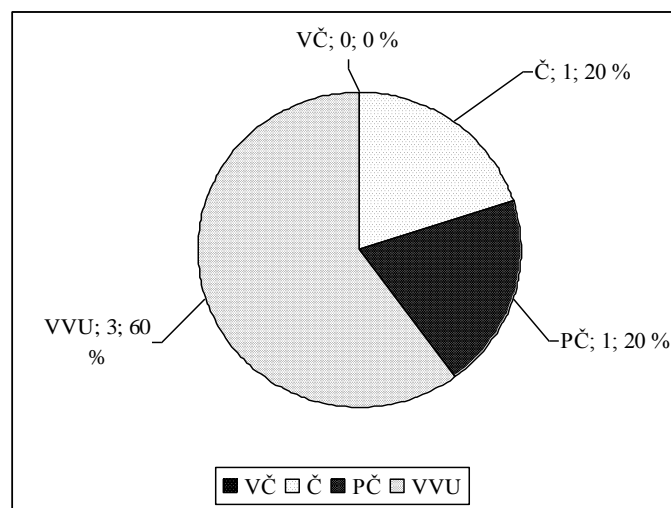
<sup>22</sup> Višji vojaški uslužbenci so pripadniki Slovenske vojske, ki v poveljstvih, enotah in zavodih Slovenske vojske na podlagi pridobljenih splošnih, specialističnih ter strokovnih znanj, opravljajo naloge, za katere ni potrebna vojaška izobrazba, razen temeljnega vojaško strokovnega usposabljanja. Vojaški uslužbenci so nižji in višji (PSSV 2009).



**Slika 4: Struktura vzorca po činih/nazivih**

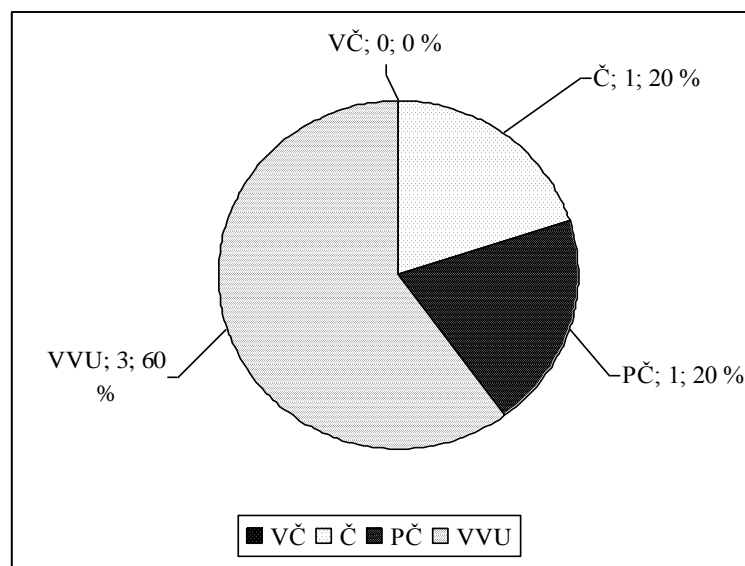
Intervjuje smo izvedli z naslednjimi skupinami pripadnikov Slovenske vojske:

- *populacija A*: s petimi pripadniki Slovenske vojske, ki izvajajo naloge socialnovarstvene oskrbe na delovnih mestih socialnih delavcev in CSP na različnih ravneh poveljevanja, smo izvedli *individualne polstrukturirane intervjuje*. Z intervjuji smo pridobili podatke o programih socialnovarstvene oskrbe, ki se načrtujejo in izvajajo v poveljstvih in enotah in s katerimi zunanjimi ustanovami sodeluje Slovenska vojska pri zagotavljanju pomoči pripadnikom Slovenske vojske. Seznanili smo se z normativno urejenostjo obravnavnega področja in omejitvami, s katerimi se srečujejo pri izvajanju socialnovarstvene oskrbe v Slovenski vojski. Prav tako so bili podani predlogi izboljšav. Struktura sodelujočih populacije A je razvidna na sliki 5.



**Slika 5: Struktura sodelujočih populacije A v intervjujih po činih/nazivih**

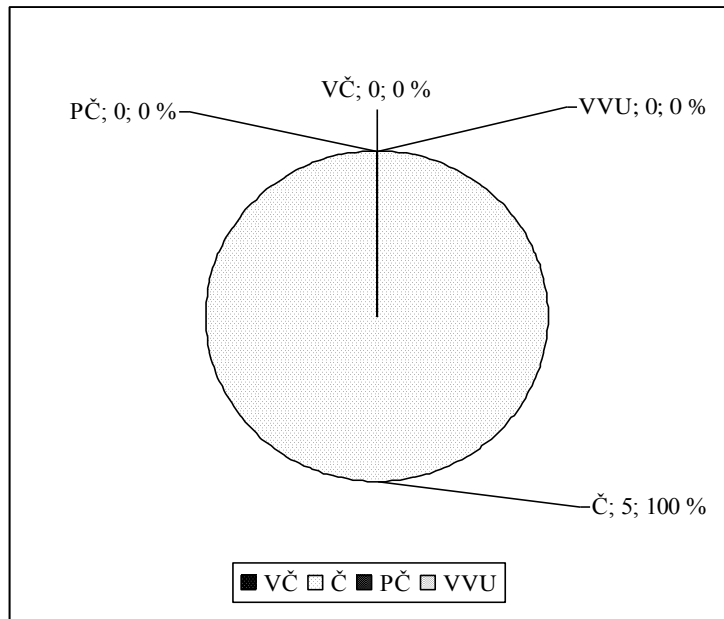
- *populacija B*: s skupino petih poveljnikov/namestnikov ravni brigada/bataljon, ki imajo bogate izkušnje iz vodenja vojaške enote pri izvajanju nacionalne vojaške obrambe in izpolnjevanje mednarodnih zavez, smo izvedli *individualne polstrukturirane intervjuje*. S pomočjo odgovorov smo analizirali vpliv programov socialnovarstvene oskrbe za pomoč pripadnikom Slovenske vojske. Z izvedbo intervjujev smo pridobili podatke o neposrednem izvajanju socialnovarstvene oskrbe za pripadnike Slovenske vojske v enotah in vpliv na družbeno odgovornost Slovenske vojske. Intervjuvanci so v pomoč in lažjo predhodno pripravo vnaprej prejeli programe socialnovarstvene oskrbe, ki se izvajajo v sklopu CSP. Struktura sodelujočih populacije A je razvidna na sliki 6.



**Slika 6: Struktura sodelujočih populacije B v intervjujih po činih/nazivih**

- *populacija C*: s petimi pripadniki Slovenske vojske iz različnih enot in ravni poveljevanja smo izvedli *skupinski polstrukturirani intervju*, s pomočjo katerega smo pridobili podatke o poznavanju in samem izvajanju programov socialnovarstvene oskrbe v enotah ter predloge za lažje izvajanje obravnavanega področja. Struktura sodelujočih populacije C je razvidna na sliki 7.





**Slika 7: Struktura sodelujočih populacije C v intervjujih po činih/nazivih**

Intervjuji so bili izvedeni v času od 30. 1. 2011 do 22. 4. 2011.

### 5.3.2 Zbiranje podatkov

Primarne podatke smo zbrali z izvedbo polstrukturiranih intervjujev, z dvema skupinama smo izvedli individualne intervjuje, z eno skupino pripadnikov pa smo izvedli skupinski intervju. Pred izvedbo intervjujev smo od Slovenske vojske in intervjuvancev pridobili soglasje za raziskavo obravnavanega področja in izvedbo intervjujev. Intervjuje smo izvedli osebno s pomočjo polstrukturiranega vprašalnika, kjer so bila vprašanja vnaprej skrbno pripravljena. Vprašanja so bila postavljena s predpostavko, da bomo vsakega intervjuvanca o enakem vprašanju vprašali z enakim tonom glasu (Easterby-Smith, Thorpe in Lowe 2007, 111–112). Polstrukturirani intervjuji so bili izvedeni zaradi vsebine, ki je delno zaupna in občutljiva oziroma so bila postavljena določena vprašanja, o katerih intervjuvanec morda ne bi bil pripravljen podati iskrenih odgovorov oziroma bi jih podal samo v intervjuju na štiri oči. (Easterby-Smith, Thorpe in Lowe 2007, 113–114). Prav tako intervjuvanci nimajo enakega vedenja o obravnavanem področju socialnovarstvene oskrbe, ki se izvaja v Slovenski vojski, in ne izvajajo nalog na isti ravni poveljevanja. Skupinski intervjuji so bili izvedeni ob delno ohlapnih strukturiranih in vodenih pogovorih, pri katerih so bila osnova za izvedbo skupinskega intervjuja vprašanja, ki so bila pripravljena za izvedbo individualnih intervjujev. Pred razpravo pri skupinskem intervjuju je bilo potrebnih dodatnih trideset minut, da smo ustvarili primerno vzdušje za glavno razpravo, kjer smo pridobili odgovore na obravnavano področje. Pri izvedbi intervjujev smo se osredotočili na poslušanje vsebin, ki jih je intervjuvanec želel povedati, in tudi na to, česa ne želi povedati, ne da bi mu pri tem

pomagali. Če se je pojavila negotovost, smo lastno razumevanje preverili tako, da smo izrečeno povzeli.

Pred izvedbo intervjujev smo na manjšem priložnostnem vzorcu iz vsake skupine izvedli pilotsko testiranje vprašanj, ki smo jih pripravili za izvedbo intervjujev. Izvedba pilotskega testiranja vprašanj nam je bila v pomoč pri določanju časa za izvedbo intervjuja in v potrditev razumljivosti vprašanj. Na osnovi rezultatov pilotskega testiranja vprašanj/vprašalnika smo izboljšali vprašanja (Kobeja 2002, 59–60). Podatke smo od vprašanega prejeli ustno med ciljnim komuniciranjem. Za izvedbo intervjujev smo vnaprej pripravili vprašalnike z vprašanji (prilogi 3 in 5), s katerimi smo zagotovili natančno raziskavo področja v časovnem okvirju. Spraševalci smo bili dejavno udeleženi, saj smo na podlagi polstrukturiranega vprašalnika postavljali posamezna vprašanja in zapisovali odgovore ter podajali določena podvprašanja s ciljem, da se dvosmerna komunikacija poveča in interakcija izboljša.

Easterby-Smith, Thorpe in Lowe (2007, 117) poudarjajo, da je zaupanje med intervjuvanci in izvajalcem intervjuja pomemben dejavnik učinkovitosti družbene interakcije v okviru kvalitativnega raziskovanja. Zaupanje intervjuvancev pri izvedbi intervjujev smo si pridobili, ker smo intervjuvance že prej poznali in smo se že večkrat srečali pri izvajanju različnih aktivnosti. Zaupanje pa smo povečali še s tem, da smo bili seznanjeni s področjem, ki je predmet raziskave. Prav tako smo posebno pozornost namenili navezovanju stikov po elektronski pošti in s telefonskimi klici, ob tem pa smo navezovali stike tudi s pomočjo razvite socialne mreže.

Lokacija intervjuja in okolja je po mnenju Easterby-Smith, Thorpe in Lowe (2007, 118–119) zelo pomembna. Da smo se izognili negativnim vplivom, ki jih lahko prinese neprimeren prostor, kot je pisarna vodje, kjer intervjuvanci verjetno ne bi bili prepričani, da je zaupnost omogočena, smo intervjuje izvedli osebno v »nevtralnem« prostoru – v klubskih prostorih oziroma v za to posebej pripravljenem prostoru, ki je bil oddaljen od delovnega mesta. V prostorih, kjer smo izvedli intervjuje, ni prihajalo do prekinitev in ni bilo motenj zaradi drugih oseb, kar je pozitivno vplivalo na nemoteno izvedbo intervjujev (Kobeja 2002, 53–63).

#### **5.4 Interpretacija rezultatov intervjuja**

V nalogi smo postavili raziskovalni vprašanji o normativni urejenosti socialnovarstvene oskrbe in kakšen vpliv ima socialnovarstvena oskrba na pripadnike Slovenske vojske in njihove družinske člane ter družbeno odgovornost v Slovenski vojski. Raziskavo normativne urejenosti smo izvedli z analizo primarnih in sekundarnih virov, ki urejajo organiziranje in izvajanje socialnovarstvene oskrbe v Slovenski vojski. Določene podatke o normativni urejenosti smo pridobili z izvedbo individualnih intervjujev populacije A. Pripadniki populacije A, s katerimi smo izvedli intervjuje, so bili pripadniki Slovenske vojske, izbrani na podlagi izkušenj in kompetenc, ki so jih pridobili pri dolgoletnem opravljanju nalog na

delovnih področjih socialnovarstvene oskrbe in CSP. Z izvedenimi intervjuji populacije A smo pridobili še podatke o neposrednem organiziranju in izvajanju programov socialnovarstvene oskrbe v Slovenski vojski. Z intervjuji populacije B in C smo pridobili podatke o organizaciji izvajanju in poznavanju programov socialnovarstvene oskrbe v poveljstvih in enotah Slovenske vojske ter podatke o vplivih izvajanja socialnovarstvene oskrbe na pripadnike in njihove družinske člane.

Individualne priprave posameznih intervjuvancev so se pričele že pred izvedbo intervjujev, saj so sodelujoči predhodno prejeli izhodišča za izvajanje socialnovarstvene oskrbe v Slovenski vojski in nabor vprašanj, ki so bila postavljena v času intervjujev. Ocenjujemo, da je bil odziv vseh intervjuvancev, ki so sodelovali v raziskavi, pozitiven.

V nadaljevanju bomo prikazali rezultate raziskave v dveh vsebinskih sklopih. V prvem delu bomo prikazali rezultate, ki se nanašajo na izvajanje in temeljijo na normativni urejenosti ter vplivih socialnovarstvene oskrbe v Slovenski vojski, ki smo jih pridobili od načrtovalcev in izvajalcev socialnovarstvene oskrbe. V drugem delu bomo predstavili rezultate o poznavanju, izvajanju ter vplivih socialnovarstvene oskrbe v Slovenski vojski, ki smo jih pridobili od poveljujočih in bodočih poveljujočih v poveljstvih in enotah. Rezultate normativne urejenosti področja socialnovarstvene oskrbe, ki smo jih pridobili z analizo vsebine primarnih in sekundarnih dokumentov obravnavanega področja, smo predstavili že v poglavju 5.2.

#### ***5.4.1 Interpretacija rezultatov intervjujev – populacija A***

V okviru raziskave smo najprej izvedli individualne intervjuje s petimi pripadniki populacije A, ki izvajajo naloge na področju socialnovarstvene oskrbe in CSP. Intervjuvancem smo postavili enajst vprašanj, na katere smo želeli dobiti odgovore za pomoč pri raziskavi. V nadaljevanju bomo predstavili odgovore intervjuvancev na posamezna vprašanja in lastno interpretacijo na pridobljene odgovore.

##### *1. sklop vprašanj populacije A za izvedbo individualnih polstrukturiranih intervjujev o izvajanju socialnovarstvene oskrbe v Slovenski vojski*

Pred izvedbo intervjujev smo najprej podali izhodišča za izvajanje socialnovarstvene oskrbe, kjer smo poudarili, da je delo pripadnikov Slovenske vojske poklic, ki postavlja pred zaposlene določene zahteve, prepovedi in omejitve, še posebej, ko gre za sodelovanje v MOM. Pripadnik Slovenske vojske pa je pri svojem delu pogosto izpostavljen ekstremnim vremenskim pogojem, kot so vročina, dež, mraz, ki zahtevajo tudi izjemno fizično kondicijo in psihično pripravljenost. Z organiziranim in usklajenim pristopom v okviru CSP lahko socialni delavci zagotovijo kvalitetno izvedbo socialnovarstvene oskrbe pripadnikov Slovenske vojske in njihovih družinskih članov, ki lahko izboljša delovne pogoje pripadnikom Slovenske vojske pri izvajanju nalog.

Vsi intervjuvanci so na vsa vprašanja prvega sklopa podali korektne in celovite odgovore, ki jih podajamo pri posameznih vprašanjih.

*Vprašanje št. 1: Kateri programi socialnovarstvene oskrbe v SV se že načrtujejo in izvajajo in kateri so še v razvoju?*

Intervjuvanec A1 je podal podroben odgovor o programih, ki se izvajajo v sklopu socialnovarstvene oskrbe. Intervjuvanec pove, da se v sklopu socialnovarstvene oskrbe v Slovenski vojski na željo pripadnika v primeru zdravljenja lahko vzpostavi kontakt z bolnišnico in se zagotovi določena pomoč, kot je prevoz do bolnišnice ali rehabilitacijskega centra ipd. Poudari, da so zelo dobro sprejeti družinski vikendi za pripadnike Slovenske vojske in njihovih družinskih članov na Pokljuki, kjer se izvajajo pohodi, športne igre, predstavitve gorske opreme ipd. Cilj izvajanja družinskih vikendov je druženje in krepitev pozitivnih medsebojnih odnosov. Izredno pozitiven vpliv ima še izvedba petdnevniških zimskih počitniških taborov za otroke pripadnikov Slovenske vojske na Pokljuki, ki se izvedejo med zimskimi počitnicami, in izvedba petdnevniških letnih počitniških taborov v Fiesi, ki se izvedejo med poletnimi počitnicami. Za otroke pripadnikov Slovenske vojske se organizirata tudi nogometni in planinski tabor. Med ostalimi programi, ki so po mnenju intervjuvanca prav tako pomembni, našteje še obvezne dodatne petdnevne vodene dopuste za ohranjanje psihosocialne kondicije pripadnikov, ki izvajajo naloge pod posebnimi obremenitvami, kot si pirotehniki, potapljači ipd. Ob koncu še pove, da se v enoti namenja posebna pozornost pripadnikom enote ob osebnih dogodkih, kot so rojstni dan, rojstvo otroka in podobne priložnosti, a tudi posameznikom, ki so izgubili družinskega člana.

Intervjuvanec A2 pove, da se določeni programi socialnovarstvene oskrbe, ki jih določa ZSSloV, še ne načrtujejo in izvajajo, v nadaljevanju pa predstavi programe, ki se že izvajajo. Najprej pove, da se izvaja seznanitev pripadnikov z vsebinami in metodami ter pogoji za dostop do socialnovarstvene oskrbe v Slovenski vojski in da se izvaja strokovno povezovanje s civilnimi institucijami, ki izvajajo socialnovarstveno oskrbo. Redno se izvaja tudi delovno povezovanje med Slovensko vojsko in strokovno službo, ki deluje na MORS, za področje priznavanja invalidnosti in področje varstva pri delu. Prav tako je zagotovljeno svetovanje strokovnim delavcem, ki so vez med enoto in socialnim delavcem oziroma izvajajo naloge na področju socialnovarstvene oskrbe v enotah.

Intervjuvanec A3 pove, da se v enoti ne izvajajo programi za pomoč pripadnikom, ki so povezani z reševanjem stanovanjske, zdravstvene in pokojninske problematike, ker v enoti nimajo socialnega delavca. Sprejemajo pa prošnje za reševanje določenih zadev, ki pa jih v reševanje pošljejo naprej po liniji vodenja in poveljevanja.

Intervjuvanec A4 pove, da so v enoti izvajali svetovanje in posredovanje informacij o prostih stanovanjih in pridobitvi stanovanja, reševanje osebnih socialnih kriz posameznikov in nudenje pomoči družinskim članom ter skrb za pripadnike v osebni ali socialni stiski.

Intervjuvanec A5 pove, da v enoti izvajajo družinske vikende, ki imajo izredno pozitiven vpliv na zaposlene. Če pripadnik tako želi, vzpostavi socialni delavec stik z bolnišnico oziroma rehabilitacijskim centrom in pomaga pri usklajevanju aktivnosti. Prav tako pove, da razvijajo programe za izvedbo priprave pripadnikov, ki odhajajo na operacije kriznega odzivanja.

V prvem vprašanju smo pri pripadnikih, ki izvajajo naloge na področju socialnovarstvene oskrbe in CSP, preverili, kateri programi se izvajajo v poveljstvih in enotah Slovenske vojske. Skozi intervjuje smo ugotovili, da se v enotah izvajajo različni programi socialnovarstvene oskrbe. Kot najbolj pozitivne so predstavili družinske vikende in počitniške taborne za otroke pripadnikov Slovenske vojske med poletnimi in zimskimi počitnicami. Največkrat so omenili pozitiven vpliv na pripadnike Slovenske vojske pri svetovanju in posredovanju informacij o prostih stanovanjih in pridobitvi stanovanja. Kot pomemben program so uvrstili nudenje pomoči družinskim članom ter skrb za pripadnike v osebni ali socialni stiski, še posebej v času, ko so pripadniki Slovenske vojske na izvajanju nalog na MOM, in pomoč pri selitvah pripadnikov in njihovih družin, ki so posledica prerazporeditev pripadnikov na druge dolžnosti v drugem kraju. V posameznih enotah se izvaja še svetovanje strokovnim delavcem, ki so vez med enoto in socialnim delavcem oziroma izvajajo naloge na področju CSP. Ob izvedbi intervjujev smo še ugotovili, da so v enotah različni pogledi na izvajanje socialnovarstvene oskrbe.

*Vprašanje št. 2: Kako ocenjujete izvajanje socialnovarstvene oskrbe glede na potrebe v SV?*

Intervjuvanec A1 je predstavil, da je potreba zagotovo več, kot je možnosti za izvajanje programov, posebej je oteženo izvajanje programov, kjer so potrebna finančna sredstva. Ker pravilnik za izvajanje CSP še ni sprejet, se določeni programi, ki zahtevajo dodatna finančna sredstva, ne izvajajo, saj finančna sredstva niso zagotovljena.

Intervjuvanec A2 predstavi, da je izvajanje socialnovarstvene oskrbe v Slovenski vojski nezadovoljivo. Socialnovarstvena oskrba je po njegovem mnenju osnova za varno socialno počutje zaposlenih. Stopnja izvajanja socialnovarstvene oskrbe je po njegovem mnenju zaenkrat samo na ravni neposredne ali posredne odzivnosti, preventivno pa se še ne izvaja. Odzivnost je omejena z normativnimi predpisi v RS: sredstva, nudenje pomoči, zagotavljanje strokovne asistencije, posebnih materialnih sredstev in podobno. Vsak socialni primer se sedaj ocenjuje posamično, kar je prav, vendar bi bilo dobro, da bi bile vzpostavljene neke osnovne norme, kriteriji, ki bi veljali za vse pripadnike. Ti standardi bi bili zagotovo nadstandardni (glede na civilno okolje), vendar je specifičnost dela v Slovenski vojski v primerjavi z ostalimi

poklici v RS tudi nestandardna. Izvajanje socialnovarstvene oskrbe je nezadovoljivo tudi zaradi kadrovske zagotovitve. S tremi strokovnimi delavci se lahko delno le odzivamo na najhujše krizne primere, pri ostalih težkih življenjskih situacijah, kot so nastanek invalidnosti pri delu ipd., pa se lahko zgodi, da smo za pripadnike Slovenske vojske nedosegljivi.

Po mnenju intervjuvanca A3 je izvajanje socialnovarstvene oskrbe v enotah prepočasno in preveč birokratsko, želeli bi hitrejšo reševanje nastalih problemov.

Izvajanje socialnovarstvene oskrbe je, kot meni intervjuvanec A4, še zmeraj premalo prisotno s programi pomoči posameznikom v kriznih situacijah, ki jih okolje še ne prepozna, da so v stiski, vendar že doživljajo stisko, iz katere pa si sami ne znajo pomagati.

Intervjuvanec A5 predstavi, da je področje socialnovarstvene oskrbe v Slovenski vojski v razvoju, normativno podlago je dobilo s sprejetjem ZSSloV v letu 2007, prvi socialni delavec se je na delovnem mestu socialnega delavca tako zaposlil po njegovem sprejetju v letu 2007. Glede na kratko obdobje delovanja socialnovarstvene oskrbe meni, da ima izvajanje socialnovarstvene oskrbe pozitivne vplive na pripadnike Slovenske vojske in njihove družinske člane.

V drugem vprašanju smo intervjuvance vprašali, kako ocenjujejo izvajanje socialnovarstvene oskrbe glede na potrebe. Intervjuvanci so poudarili, da je potreb, ki jih izražajo pripadniki Slovenske vojske in njihovi družinski člani, več, kot je možnosti za izvajanje oziroma izvajanje ni zadovoljivo. Izvajanje socialnovarstvene oskrbe pa je v posameznih enotah nezadovoljivo tudi zaradi kadrovske popolnitve, ki ni skladna s potrebami. Posebej so poudarili, da je oteženo izvajanje programov, kjer so potrebna finančna sredstva, ki pa za izvajanje določenih programov niso zagotovljena. Določeni programi, ki bi imeli pozitiven vpliv na pripadnike Slovenske vojske in družbeno odgovornost, se ne izvajajo, ker še ni konsenza za izvajanje, ker bi ti programi bili nadstandardni glede na civilno okolje, vendar je specifičnost dela v Slovenski vojski v primerjavi z ostalimi poklici v RS tudi nestandardna. Kot posebno pozitivno so ocenili izvajanje družinskih vikendov in taborov za otroke pripadnikov Slovenske vojske in pomoč pri selitvah pripadnikov, ki lahko marsikateremu pripadniku ublaži nevšečnosti, ki bi nastale ob selitvi zaradi velikih stroškov.

*Vprašanje št. 3: Na kakšen način je urejena povezava med morebitnimi iskalci socialne pomoči in socialnimi delavci v SV ali družinskega terapevta, ki deluje na MORS?*

Intervjuvanca A1 in A5 povesta, da so iskalci pomoči v enotah seznanjeni, na kak način lahko pridejo do socialne pomoči. Predstavita, da se lahko s socialnim delavcem povežejo preko pripadnikov, ki izvajajo naloge CSP v poveljstvih in enotah, ter s pomočjo nadrejenega. Vendar se iskalci socialne pomoči v glavnem povežejo s socialnim delavcem ali družinskim terapevtom neposredno po telefonu ali elektronski pošti, saj so informacije o dostopnosti

socialnega delavca ali družinskega terapevta objavljene na spletni strani Slovenske vojske ter na oglasnih deskah poveljstev in enot. Intervjuvanec B5 še doda, da se pripadniki za pomoč obračajo tudi neposredno na strokovne institucije, ki delujejo izven Slovenske vojske.

Intervjuvanec A2 pove, da se povezava med morebitnim iskalcem socialne pomoči in socialnim delavcem vzpostavi preko poveljujočih častnikov v enotah, prav tako pa je dobro informirana tudi mreža častnikov ali podčastnikov za izvajanje CSP v poveljstvih in enotah.

Pri urejanju povezav med morebitnim iskalcem socialne pomoči in socialnim delavcem intervjuvanec A3 sprejema prošnje za reševanje stanovanjske problematike in reševanje zdravstvenega zavarovanja. Ostalih zahtev s področja socialnovarstvene oskrbe niso zaznali, če bi bila zahteva podana, bi jo urejali preko nadrejenega.

Intervjuvanec A4 pove, da izvajajo povezavo oziroma dostopnost do socialnega delavca preko telefona oziroma elektronske pošte, naslov in številka sta poznana vsem pripadnikom enote, prav tako pa lahko vzpostavijo kontakt preko nadrejenega.

S tretjim vprašanjem smo želeli preveriti, kako je urejena povezava med iskanci socialne pomoči in socialnimi delavci, kajti v Slovenski vojski so trenutno formacijska mesta socialnih delavcev samo na strateškem in operativnem nivoju. Intervjuvanci so podali različne rešitve glede povezave; od tega, da so vsi pripadniki bili seznanjeni na usposabljanjih oziroma na sestankih ter da se informacije nahajajo na oglasnih deskah v enotah in spletni strani Slovenske vojske, do katere lahko dostopajo pripadniki v informacijski točki, ki je vzpostavljena v vsaki vojašnici. V določenih enotah pa pripadniki vzpostavljajo stik s socialnim delavcem preko poveljnika.

*Vprašanje št. 4: S katerimi strokovnimi institucijami sodelujete pri izvajanju socialnovarstvene oskrbe za pripadnike SV in njihove družinske člane*

Po izjavi intervjuvanca A1 sodeluje enota samo z Zavodom za transfuziologijo, in sicer z usklajevanjem sodelovanja pripadnikov Slovenske vojske na krvodajalskih akcijah. Z ostalimi strokovnimi institucijami enota ne sodeluje.

Intervjuvanec A2 predstavi, da je na konkretnem primeru hujše življenjske stiske posameznika in družine razvita mreža sodelovanja znotraj Slovenske vojske: poveljnik, ožji sodelavci, vojaška zdravstvena enota. Izven Slovenske vojske se sodeluje z izbranim zdravnikom, centri za socialno delo, centrom za rehabilitacijo Soča, Inštitutom za varstvo pri delu in Socialno zbornico. Brez teh strokovnih institucij v civilnem okolju po mnenju intervjuvanca programov socialnovarstvene oskrbe ne bi bilo mogoče izvajati.

Intervjuvanec A3 predstavi, da enota ne sodeluje s strokovnimi institucijami, ker ni bilo podanih zahtev.

Intervjuvanec A4 pove, da v enoti sodelujejo s službo za varnost in zdravje pri delu, Zavodom za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, z zdravstvenimi institucijami za pridobitev mnenj psihologa in ostalimi institucijami za izvajanje preventivnih zdravstvenih pregledov.

Intervjuvanec A5 predstavi, da na željo pripadnikov sodelujejo z vsemi centri za socialno delo v RS, Ministrstvom za delo družino in socialne zadeve, Socialno zbornico, z bolnišnicami in Univerzitetnim rehabilitacijskim inštitutom RS - Soča.

V tem vprašanju smo želeli preveriti sodelovanje socialnih delavcev in pripadnikov s področja CSP s strokovnimi institucijami pri izvajanju socialnovarstvene oskrbe. S strokovnimi institucijami, kot so centri za socialno delo v RS, Ministrstvom za delo družino in socialne zadeve, Socialno zbornico in Univerzitetnim rehabilitacijskim inštitutom RS – Soča sodelujejo socialni delavci. Z bolnišnicami in zavodi za transfuziologijo ter službo za varnost in zdravje pri delu, Zavodom za pokojninsko in invalidsko zavarovanje pa sodelujejo tudi pripadniki enot, ki izvajajo naloge na področju CSP.

*Vprašanje št. 5: Kako je po vašem mnenju normativno urejeno izvajanje socialnovarstvene oskrbe v SV in ali normativna urejenost omogoča izvajanje vseh programov socialnovarstvene oskrbe?*

Intervjuvanec A1 predstavi, da je obseg socialnovarstvene oskrbe za pripadnike Slovenske vojske in njihove družinske člane opredeljen z ZSSloV, vendar bi bilo treba konkretno opredeliti programe in sredstva s pravilnikom, ki je v pripravi, vendar še ni sprejet. S sprejetjem pravilnika bi imeli predvideni programi socialnovarstvene oskrbe normativno podlago za načrtovanje in izvajanje. Prav tako bi bila zagotovljena finančna sredstva, kar bi lahko zagotovilo izvedbo vseh programov, ki so opredeljeni v ZSSloV. V Slovenski vojski so za organiziranje in izvajanje socialnovarstvene oskrbe sprejeti normativni akti, ki omogočajo izvajanje socialnovarstven oskrbe, vendar se zaradi nesprejetega pravilnika določeni programi izvajajo le delno.

Intervjuvanec A2 predstavi primerjavo med ZSSloV in ostalimi zakoni in podzakonskimi akti s področja socialne varnosti, invalidnosti, varstva pri delu ipd. in pove, da je normativna urejenost tega področja po njegovem mnenju neustrezna, ker ne zajema specifik vojaškega poklica in zajetih tveganj ter nujnosti skrajšanja odzivnega časa. ZSSloV zajema samo tista področja, ki so po obsegu predlagateljev zakona in konsenza s predlagatelji programov bila dosežena. Sedanja praksa kaže, da je zagotavljanje stanovanj sicer problem, vendar ni nikakršnih zakonskih in materialnih pogojev, da bi se za pripadnike Slovenske vojske to področje urejalo. Zaradi tega je ob upoštevanju pozitivne zakonodaje, ki delodajalcem že določa vrsto nalog, vnesenih več programov v predlog pravilnika o CSP v Slovenski vojski, v katerem so opredeljeni programi socialnovarstvene oskrbe. Zato je treba sprejeti pravilnik, ki bo zagotavljal izvajanje vseh programov, ki jih opredeljuje ZSSloV.



Po mnenju intervjuvanca A3 in A4 je področje socialnovarstvene oskrbe normativno zadovoljivo urejeno, vendar menita, da se programi v praksi izvajajo prepočasi oziroma morajo bolj zaživeti.

Intervjuvanec A5 predstavi, da so za izvajanje socialnovarstvene oskrbe sprejeti normativni akti, ki omogočajo izvajanje programov. Določeni programi se izvajajo neposredno na osnovi ZSSloV. Vendar je treba sprejeti še določene podzakonske akte, ki bodo omogočali izvedbo vseh programov. Predvsem se mora sprejeti pravilnik o CSP, ki bo podrobneje opredelil tudi izvajanje socialnovarstvene oskrbe. Določene programe, ki jih določa ZSSloV, pa je zaradi kasneje sprejetih normativnih podlag težko izvajati. ZSSloV določa, da se posebna pozornost nameni pripadnikom Slovenske vojske, in obsega pomoč pri reševanju stanovanjskih problemov, zlasti posredovanje informacij o prostih stanovanjih iz stanovanjskega sklada MORS, vendar od leta 2011 MORS ne razpolaga več z vojaškimi stanovanji.

Normativno urejenost smo po analizi vsebine primarnih in sekundarnih aktov preverili še skozi izvedbo intervjujev. Ugotovljeno je, da je socialnovarstvena oskrba za pripadnike Slovenske vojske in njihove družinske člane opredeljena z ZSSloV, vendar je treba konkretno opredeliti programe in sredstva s pravilnikom, ki bi omogočal usklajevanje med institucijami izven Slovenske vojske in izvedbo vseh programov, določenih z ZSSloV. Tako bi imeli programi normativno podlago za zagotovitev finančnih sredstev za izvedbo vseh programov, ki so opredeljeni v ZSSloV. Zaradi nepolne normativne ureditve se določeni programi izvajajo le delno, vendar sprejeti normativni akti omogočajo izvajanje programov določenih programov socialnovarstvene oskrbe, ki imajo pozitiven vpliv na pripadnike Slovenske vojske in njihove družinske člane.

*Vprašanje št. 6: Kakšen je po vašem mnenju odnos pripadnikov in njihovih družinskih članov do programov in dejavnosti socialnovarstvene oskrbe, ki jo razvijamo v SV?*

Intervjuvanec A1 predstavi, da želijo pripadniki Slovenske vojske velikokrat ločiti zasebno življenje od vojaške organizacije, zato se ne udeležijo določenih aktivnosti, ki se izvajajo v enoti. Vendar so zaznani pozitivni trendi in se število udeležencev na aktivnostih za povečanje pripadnosti enoti povečuje. Določeni pripadniki se aktivnosti, ki se izvajajo v sklopu socialnovarstvene oskrbe, ne udeležujejo zaradi velike oddaljenosti bivališča od delovnega mesta in jim pot dnevno vzame veliko časa, tudi po več ur.

Intervjuvanec A2 pove, da je odnos odvisen od življenjske situacije posameznika in da je splošen odnos indolenten. Področje socialnovarstvene oskrbe je namreč področje dela, za katerega izveš ali se ga zavedaš šele, ko ga rabiš. Življenjsko gledano je tako tudi prav. Preventiva je pomembna, vendar bi morali zato delati načrtno na kvaliteti odnosov in kvaliteti socialnih omrežij. Odnos tistih, ki so potrebovali pomoč, je bil pozitiven, saj je bila nudena strokovna pomoč, ko jo je pripadnik potreboval. Dober odnos je bil omajan, ko so bile

določenim družinskim članom dane določene obljube o zadevah, ki so izven zakonskih osnov in pristojnosti Slovenske vojske.

Pripadniki v enoti po mnenju intervjuvanca A3 ne želijo razkriti lastne problematike, verjetno je premalo zaupanja zaradi morebitnih kasnejših neprijetnih posledic. Intervjuvanec A4 meni, da ima večina pripadnikov enote do programov socialnovarstvene oskrbe pozitiven odnos.

Intervjuvanec A5 pove, da lahko glede na izkušnje pri delu potrdi, da je odnos pripadnikov in njihovih družinskih članov do programov socialnovarstvene oskrbe pozitiven.

Skozi izvedbo intervjujev smo preverili odnos pripadnikov do izvajanja programov socialnovarstvene oskrbe in ugotovili, da je odnos pripadnikov in njihovih družinskih članov do programov socialnovarstvene oskrbe pozitiven. Vendar se določeni pripadniki ne udeležujejo programov, ki se izvajajo v sklopu socialnovarstvene oskrbe, zaradi velike oddaljenosti bivališča od delovnega mesta oziroma želijo določeni pripadniki Slovenske vojske velikokrat ločiti zasebno življenje od vojaške organizacije, zato se ne udeležijo določenih aktivnosti, ki se izvajajo v enoti, vendar so zaznani pozitivni trendi.

*Vprašanje št. 7: S kašnimi ovirami se srečujete pri organiziranju socialnovarstvene oskrbe v SV?*

Pri organiziranju socialnovarstvene oskrbe intervjuvanec A1 pove, da se pri izvajanju programov srečujejo predvsem s pomanjkanjem oziroma nezagotovljenimi finančnimi sredstvi za izvedbo programov, kjer so potrebna dodatna finančna sredstva. Prav tako so ovira kadrovske formacije, po katerih na določenih ravneh marsikje nimajo opredeljenega delovnega mesta za izvajanje nalog CSP ali pa je funkcija CSP združena s kadrovsko. V tem primeru pa po izkušnjah ti pripadniki opravljajo večinoma kadrovsko delo in ne CSP.

Pri organiziranju socialnovarstvene oskrbe predstavi intervjuvanec A2 naslednje ovire, ki so povezane z nerazumevanjem normativne urejenosti in opiranjem samo na ZSSloV, nerazumevanje strokovne podpore in premalo socialnih delavcev. Socialnovarstvena oskrba je delovno intenzivna dejavnost, kot npr. šolstvo, zdravstvo ipd, kar pomeni, da bi bilo treba zaposliti določeno število strokovnih delavcev na število zaposlenih. Prav tako vidi problem zaradi nerazumevanja in upoštevanja kompetenc socialnih delavcev. Tako kaplan ali psiholog ne moreta izvajati in nuditi socialnovarstvene oskrbe, ker gre za strokovne kompetence s točno določeno odgovornostjo in posebnimi znanji. Kot pomembna ovira pri organiziranju socialnovarstven oskrbe so zagotovljena materialna in denarna sredstva za izvajanje socialnovarstvene oskrbe, ki je neustrezno.

V določenih enotah se po mnenju intervjuvanca A3 srečujejo s pomanjkanjem kadra za izvajanje nalog s področja socialnovarstvene oskrbe in v določenih primerih s pomanjkanjem posluha nadrejenih za tovrstno oskrbo, ki v ospredje postavijo cilje organizacije, ob tem se

zmanjšuje pomen humanosti oziroma načela, da je uspeh organizacije odvisen tudi od zadovoljstva zaposlenih.

V enoti nimajo socialnega delavca, zato intervjuvanec A4 predstavi problematiko prepoznavanja posameznikov, ki potrebujejo pomoč.

Intervjuvanec A5 pove, da je po njegovem mnenju premalo socialnih delavcev in da bi bilo treba zagotoviti več formacijskih dolžnosti za socialne delavce, ki bi tako lahko opravljali naloge socialnega delavca v enoti. Pri določenih primerih pa je premalo posluha za stroko. Prav tako lahko kot oviro pri delovanju socialnih delavcev pri zagotavljanju pomoči omenimo omejitve iz 18. člena ZSV, ki določa, da pomoč delavcem v podjetjih in drugih delodajalcih 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.

Ovire za izvedbo socialnovarstvene oskrbe so zaznane pri finančni zagotovitvi določenih programov. Pozitiven vpliv na izvedbo programov bi imela dodatna zagotovitev delovnih mest socialnih delavcev v enotah, ki bi tako lahko opravljali naloge socialnega delavca v enoti. Na določenih ravneh poveljevanja ni opredeljenega delovnega mesta oziroma se srečujejo s pomanjkanjem kadra za izvajanje nalog CSP ali pa je funkcija CSP združena s kadrovske. Določene ovire pri delovanju socialnih delavcev pri zagotavljanju pomoči pa izhajajo iz 18. člena ZSV, ki določa, da pomoč delavcem obsega svetovanje in pomoč pri reševanju težav, ki jih imajo delavci v zvezi z delom v delovni sredini.

## *2. sklop vprašanj populaciji A za izvedbo individualnih polstrukturiranih intervjujev o vplivu socialnovarstvene oskrbe na družbeno odgovornost in razvoj Slovenski vojske*

Pri drugem sklopu vprašanj smo podali izhodišča o vplivu socialnovarstvene oskrbe na družbeno odgovornost in razvoj Slovenske vojske. Družbeno odgovornost lahko opredelimo kot koncept, pri katerem organizacije v svoje odločitve vključijo socialne in okoljske elemente na prostovoljni bazi, v sožitju s svojimi deležniki. Koncept družbene odgovornosti pa se močno navezuje na termin trajnostni razvoj. Trajnostni razvoj organizacij postavlja med ključne izzive z dolgoročnimi cilji in ukrepi organizacij tudi socialno vključenost. Kadar je cilj trajnostna rast in razvoj organizacije, se je treba osredotočiti v trajno rast razmerij med zaposlenimi. V središču dogajanja je človek, vsak posebej in vsi skupaj.

Vsi intervjuvanci so na vsa vprašanja drugega sklopa podali odgovore, ki jih podajamo pri posameznih vprašanjih.

*Vprašanje št. 8: Kateri programi oziroma področja, ki se načrtujejo in izvajajo v sklopu socialnovarstvene oskrbe, imajo po vašem mnenju najbolj pozitiven vpliv na družbeno odgovornost in razvoj SV?*

Po mnenju intervjuvancev A1 in A5 ima najbolj pozitiven vpliv pomoč družini, ko je pripadnik na izvajanju nalog na MOM v tujini, organiziranje počitniškega dneva za otroke med šolskimi počitnicami, izvedba delavnic osebnostne rasti ipd.

Intervjuvanec A2 predstavi teorijo socialne izmenjave, skladno z njenimi bonusi za organizacijo, kot so občutek socialne varnosti, sprejetosti v delovnem okolju, krepke in prijazne socialne mreže, občutek soodvisnosti, predvsem v manjših vojaških kolektivih, vedenje o tem, da nekdo skrbi za potrebe družine v tvoji odsotnosti, in podobno. V nadaljevanju predstavi, da bi morali v okviru socialnovarstvene oskrbe razvijati predvsem pomoč družinam, ko pripadnik izvaja naloge na MOM, pomoč v vseh odklonih od normalnih razmer v življenjskem in delovnem okolju pripadnikov, takojšnjo pomoč pri večjih in nepredvidenih materialnih izgubah in pri nastanku osebnih stisk, pa vse do velikih kriz in ne nazadnje pomoč pri organiziranju prostega časa in krepitvi družinskih vezi.

Po mnenju intervjuvanca A3 imajo vsa področja pozitiven vpliv, pomemben je končni izid rešitve izpostavljenega problema, ki naj bo pozitiven za pripadnika oziroma njegove družinske člane.

Intervjuvanec A4 pove, da imajo najbolj pozitiven vpliv programi psihosocialne podpore in pomoči, programi socialnega osveščanja in krepitve socialne mreže in skrb za sočloveka oziroma sodelavca.

Najbolj pozitiven vpliv na družbeno odgovornost in razvoj Slovenske vojske imajo programi socialnovarstvene oskrbe, ki zagotavljajo pomoč družini pripadnika in pripadniku, ko ta izvaja naloge na MOM oziroma v mednarodnih poveljstvih v tujini. Pozitiven vpliv imajo programi psihosocialne podpore in pomoči ter programi krepitve socialne mreže, ki se gradi skozi družinske vikende in tabore za otroke, ter skrb za sočloveka oziroma sodelavca. V širšem smislu imajo vsi programi socialnovarstvene oskrbe pozitiven vpliv, morajo pa biti izvedeni na način, da so vsem dostopni pod enakimi pogoji.

*Vprašanje št. 9: Kako ocenjujete pomoč socialnih delavcev poveljniku pri odločanju o kadrovskih vprašanjih?*

Poveljniki enote, iz katere izhaja intervjuvanec A1, se pri kadrovskih vprašanjih ne obračajo na socialne delavce, čeprav bi jim ti lahko zagotovili določene informacije o določenih stiskah posameznih pripadnikov, kar bi lahko zmanjšalo nezadovoljstvo pri razporeditvah posameznih pripadnikov.

Pomoč je po mnenju intervjuvanca A2 lahko velikega pomena, če poveljnik razume strokovne nasvete kot pomoč in ima dovolj socialne moči in poguma, da strokoven predlog izvede. Ob tem pa mora imeti poveljnik v svoji kadrovski službi dovolj strokovne podpore glede informacij o vseh elementih kadrovskega odločanja pri prerazporeditvah in glede delovnih oziroma zdravstvenih omejitev posameznika.

Intervjuvancu A3 ni poznano, da bi socialni delavec kdaj sodeloval s poveljnikom pri odločanju o kadrovskih vprašanjih. Intervjuvanec A4 daje povezavam med socialnim delom in kadrovskega vprašanja velik pomen, vendar pove, da jih v enoti ni ali pa se te pri večini odločitev poveljujočih ne upoštevajo.

Intervjuvanec A5 pove, da v posameznih primerih tudi socialni delavec sodeluje pri kadrovskega vprašanjih, povezanih s prerazporeditvami. Svetovanje poveljniku lahko ima pozitiven vpliv, kadar gre za pripadnike, ki imajo določene težave, in so pred tem že iskali pomoč pri socialnem delavcu. Posebno pomembno se mu zdi, da se upoštevajo mnenja socialnega delavca pri izboru kadra za MOM.

Glede zagotavljanja predlogov socialnih delavcev poveljnikom, ko sprejemajo odločitve, povezane s kadrovskega vprašanja, so mnenja deljena. Določeni poveljniki se pri svojih odločitvah opirajo na predloge, ki jih pripravijo strokovni sodelavci, med katerim je tudi socialni delavec, ki v posameznih enotah občasno tudi sodeluje pri kadrovskega vprašanjih, povezanih s prerazporeditvami. Medtem ko drugi niso naklonjeni predlogom, ki bi jih podali socialni delavci, in se pri odločitvah opirajo na predloge kadrovske službe, ki mora zagotoviti dovolj strokovne podpore glede informacij o vseh elementih za kadrovskega odločanje pri prerazporeditvah. Ob upoštevanju določenih informacij o morebitnih stiskah posameznih pripadnikov so enotnega mnenja, da se lahko zmanjša nezadovoljstvo pri razporeditvah posameznih pripadnikov.

*Vprašanje št. 10: Kako po vašem mnenju vpliva izvajanje socialnovarstvene oskrbe na krepitev vojaških kolektivov v Slovenski vojski?*

Izvajanje socialnovarstvene oskrbe ima po mnenju intervjuvanca A1 pozitiven vpliv, čeprav morda v manjši meri, kot bi pričakovali, vzroki so verjetno v delnem izvajanju programov, ki so določeni z ZSSloV.

Intervjuvanec A2 poudari, da ima izvajanje socialnovarstvene oskrbe v Slovenski vojski pozitiven vpliv na krepitev vojaških kolektivov, saj že z najmanjšimi drobci, kot so skrb za ljudi in vedenje o tej skrbi, pozitivno vpliva na krepitev vojaških kolektivov.

Če je socialnovarstvena oskrba pravočasna in kvalitetno izvedena, se po mnenju intervjuvanca A3 to pozitivno odraža tudi na kolektivu in na opravljenih nalogah.

Intervjuvanec A4 pa poudarja, da zaradi nenehnih reorganizacij in veliko sprememb vpliv socialnovarstvene oskrbe na krepitev vojaških kolektivov v enoti ni zaznan.

Intervjuvanec A5 meni, da ima izvajanje programov pozitiven vpliv, posebej poudari izvajanje pomoči ob izrednih dogodkih, ki se zgodijo v enoti ali pri izvajanju nalog na MOM, kjer je treba zagotoviti pomoč celotnemu kolektivu oziroma vsem, ki so bili priče ob dogodku, ki je povzročil hujše posledice.

Pri izvajanju socialnovarstvene oskrbe so intervjuvanci v glavnem enotnega mnenja, da imajo programi in strokovna izvedba pozitiven vpliv na krepitev vojaških kolektivov. Vendar mora biti pravočasna in kvalitetno izvedena. Že na videz majhna dejanja, kot so skrb za ljudi in vedenje o tej skrbi, pozitivno vplivajo na krepitev vojaških kolektivov, kar se pozitivno odraža tudi na kolektivu in na opravljenih nalogah.

*Vprašanje št. 11: Lahko morda kaj dodate, kar se vam zdi pomembno za razvoj/načrtovanje oziroma izvajanje socialnovarstvene oskrbe v SV?*

Intervjuvanci so podali določene ugotovitve in predloge, ki bodo predstavljeni v priporočilih in zaključkih.

#### **5.4.2 Interpretacija rezultatov intervjujev – populacija B in C**

V okviru raziskave smo po izvedbi intervjujev s populacijo A izvedli individualne polstrukturirane intervjuje s petimi pripadniki iz populacije B. Po izvedenih intervjujih s populacijo B smo s petimi pripadniki populacije C izvedli skupinski intervju. Intervjuvancem smo postavili devet vprašanj, na katere smo dobili odgovore, ki so nam v pomoč pri raziskavi obravnavanega področja. V nadaljevanju bomo predstavili odgovore intervjuvancev na posamezna vprašanja in lastno interpretacijo na pridobljene odgovore.

*Vprašanja populaciji B in C za izvedbo skupinskega in individualnih polstrukturiranih intervjujev z odgovori.*

##### *1. sklop vprašanj o socialnovarstveni oskrbi v Slovenski vojski*

Najprej smo intervjuvancem podali izhodišča za izvajanje socialnovarstvene oskrbe v Slovenski vojski in preverili poznavanje programov, ki se izvajajo v sklopu socialnovarstvene oskrbe. Poklic vojak, še posebej ko gre za sodelovanje v MOM, je v primerjavi z drugimi poklici stresen in nevaren, pred pripadnika Slovenske vojske pa postavlja določene zahteve, prepovedi in omejitve. Ob tem je treba upoštevati dejstvo, da večina pripadnikov Slovenske vojske ni zaposlenih v domačem kraju, kar je vzrok za dolge vožnje od bivališča do

delovnega mesta, in to tudi v slabih razmerah. S tem so povezani napori, manj je prostega časa in manj časa za družino, daljše je obdobje ločenosti od nje, manjše so možnosti za sproščanje napetosti. Posredno pa te obremenitve negativno vplivajo na posameznika, ki je utrujen in napet, dotakne pa se tudi družine, zato lahko prihaja do konfliktov. S sprejetjem ZSSloV je Slovenska vojska dobila zakonsko podlago za izvajanje socialnovarstvene oskrbe, ki se izvaja v sklopu CSP.

*Vprašanje št. 1: S katerimi programi socialnovarstvene oskrbe, ki se izvajajo v Slovenski vojski, za pripadnike Slovenske vojske in njihove družinske člane ste seznanjeni?*

Intervjuvanec B1 je seznanjen s teoretičnimi podlagami za izvajanje obravnavanega področja, ki pa se po njegovih besedah še niso implementirale v pravilnik o CSP, ker ta še ni sprejet. Pravilnik bi vsebine in programe tudi bolj natančno opredelil in določil posamezne nosilce programov in vsebin. Posamezne vsebine se v enotah zaradi nesprejetega pravilnika izvajajo v odvisnosti od volje in želje poveljnika, kar pa je prineslo neenakost znotraj Slovenske vojske. Pri izvedbi posameznih programov so v ospredju enote, ki imajo bogate izkušnje iz delovanja v mednarodnem okolju, kjer so podobni programi stalna praksa, in pomenijo veliko dodano vrednost kvaliteti življenja pripadnikov Slovenske vojske. Posamezne vsebine ali programi, ki se izvajajo neposredno na podlagi ZSSloV, zaradi nesprejetega pravilnika nimajo popolnega pokritja z akti vodenja in včasih malo »štrlijo« iz okvirja delovanja enote, so pa vsekakor dobrodošli in prijetna popestritev ter imajo pozitiven vpliv na pripadnike. Intervjuvanec izpostavi program letnih in zimskih taborov za otroke pripadnikov, ki tečejo že tretje leto in so resnično dobro obiskani, pa tudi vsebinsko primerni.

Intervjuvanca B2 in B4 povesta, da sta seznanjena z določenimi programi, kot so programi za otroke pripadnikov Slovenske vojske, s programi priprav za odhod v pokoj in programom medgeneracijske solidarnosti, programom stalne psihološke podpore in s programi duhovne oskrbe. Intervjuvanec B2 pa je seznanjen še z vsemi programi strokovnega izobraževanja in delavnicami, ki se izvajajo za pripadnike Slovenske vojske in njihove družinske člane na področju izboljšanja komunikacije.

Intervjuvanec B3 je teoretično seznanjen s programi socialnovarstvene oskrbe, ki so navedeni v ZSSloV, glede izvedb programov pa nima izkušenj in ni seznanjen s tem, kateri programi se v praksi izvajajo.

Intervjuvanec B5 pove, da ne pozna vseh programov, ki se izvajajo v sklopu socialnovarstvene oskrbe, ampak je seznanjen, da lahko pridobi informacije o prostih stanovanjih, pomoč pri selitvah in psihološki pomoči.

Intervjuvanci populacije C so na skupinskem intervjuju povedali, da so teoretično seznanjeni s programi, ki se izvajajo v sklopu socialnovarstvene oskrbe. Prav tako vedo, da se izvaja

svetovanje pri urejanju stanovanjskega problema in pomoč pri selitvah ter sodelovanje s strokovnimi institucijami v civilnem okolju na področju socialne varnosti. Intervjuvanca C3 in C4 pa sta poudarila, da sta teoretično seznanjena z vsemi programi, nista pa seznanjena s tem, kateri programi se izvajajo v praksi, saj nista še nikjer sodelovala oziroma pri njiju tudi nihče ni iskal pomoči, povezane s tem področjem.

Pripadniki Slovenske vojske, ki opravljajo naloge poveljnikov oziroma namestnikov poveljnikov v brigadi in bataljonu, ter bodoči poveljniki so v največji meri seznanjeni s programi, ki so določeni v normativnih podlagah, manj pa s programi, ki se izvajajo v praksi. Med intervjuvanci je zaznana razlika v poznavanju programov, ki se izvajajo v enoti. Bolj so s programi seznanjeni pripadniki enot, ki imajo bogate izkušnje delovanja v mednarodnem okolju. Večina intervjuvancev je seznanjena s programi letnih in zimskih taborov za otroke pripadnikov, ki so dobro obiskani. Prav tako je večina intervjuvancev seznanjena z izvajanjem svetovanja in zagotavljanje pomoči pri selitvah in sodelovanje s strokovnimi institucijami v civilnem okolju na področju socialne varnosti.

*Vprašanje št. 2: Kako je organizirana povezava med iskalci socialnovarstvene pomoči in socialnimi delavci v SV ali družinskim terapevtom, ki deluje na MORS?*

Intervjuvanec B1 predstavi, da je bilo v letu 2009 izdelano obvestilo, s katerim so bile vse enote seznanjene, da je v Slovenski vojski zaposlen socialni delavec in z njegovimi nalogami ter možnostmi za kontaktiranje, če bi bilo to potrebno. V enotah so bile prav tako izvedene delavnice, kjer je bilo predstavljeno delo socialne delavke in družinske terapevtke. Samo delo in kontakt pa se vzpostavi preko pripadnikov, ki izvajajo naloge na področju CSP v enotah. Prav tako je bila v enote posredovana tudi direktna telefonska navezava na socialno delavko med delavnim časom.

Intervjuvanci B2, B4 in B5 do izvedbe intervjuja niso bili seznanjeni, da je v Slovenski vojski zaposlen socialni delavec. Zato tudi niso seznanjeni, na kak način je organizirana povezava. Seznanjeni pa so s preventivnim delovanjem psihologa v enotah. Intervjuvanec B5 pove, da do sedaj pripadniki enote niso izkazali potreb po socialni pomoči. Intervjuvanec B2 pa pove, da to vlogo po navadi opravijo poveljniki ali sodelavci oziroma pripadniki, ki opravljajo naloge CSP, takrat ko je kriza ali težava že prisotna.

Po mnenju intervjuvanca B3 je povezava med iskalcem pomoči in socialnim delavcem premalo jasna oziroma javna. Pripadniki enot večinoma ne vedo, kam naj se obrnejo za pomoč, zato se največkrat obračajo neposredno na nadrejene, ob tem pa imajo nekateri tudi pomisleke, ali naj tako pomoč uporabijo ali ne. Intervjuvanec meni, da v enotah vsi pripadniki še ne vedo, da je v Slovenski vojski zagotovljena tudi socialnovarstvena oskrba, ampak menijo, da se programi izvajajo v sklopu drugih področij.



Trije intervjuvanci populacije C so predstavili, da povezavo vzpostavijo po liniji poveljevanja v enoti, večkrat pa posameznik sam stopi v stik s socialno delavko. Intervjuvanca C2 in C3 nista popolnoma seznanjena, na kak način se vzpostavi povezava med pripadnikom Slovenske vojske, ki potrebuje pomoč, in socialnim delavcem. Prav tako ne veda, kje v Slovenski vojski dela socialni delavec ali družinski terapevt na MORS. Intervjuvanec C4 pa meni, da se področje socialnovarstvene oskrbe premalo predstavlja oziroma da določeni pripadniki še ne vedo, da obstaja.

Intervjuvanci so o ureditvi povezave med iskalci socialne pomoči in socialnimi delavci v enotah predstavili različne rešitve za vzpostavitev povezav. V posameznih enotah so bili pripadniki seznanjeni o možnosti vzpostavitve povezave s socialnim delavcem na rednih usposabljanjih oziroma na sestankih. V drugih enotah poiščejo iskalci pomoči informacije o vzpostavljanju povezave na oglasnih deskah v enoti ali na spletni strani Slovenske vojske. V določenih enotah pa najpogosteje zagotavljajo povezavo preko pripadnikov, ki izvajajo naloge na področju CSP oziroma po poveljniški liniji. Nekateri intervjuvanci pa do izvedbe intervjuja niso bili seznanjeni z izvajanjem socialnovarstvene oskrbe v Slovenski vojski oziroma menijo, da področje socialnovarstvene oskrbe ni dovolj predstavljeno.

*Vprašanje št. 3: Kateri programi ali aktivnosti, ki se izvajajo v okviru socialnovarstvene oskrbe, se vam zdijo še posebej pomembni?*

Po mnenju intervjuvanca B1 je za pripadnika Slovenske vojske trenutno najbolj pomembno in hkrati izvedljivo samo reševanje osebnih socialnih kriznih stanj in strokovno svetovanje ter usmerjanje pripadnikov na strokovne službe znotraj MORS in Slovenske vojske ter na strokovne institucije izven Slovenske vojske. Pri vseh ostalih oblikah pomoči lahko zgolj svetujemo in jih ne moremo izvajati, ker še ni dosežen širši družbeni konsenz. Pri poskusih izvajanja posamezne pomoči pri zagotovitvi otroškega varstva ni bilo uspehov oziroma je bilo podano vprašanje, če je vojak več kot ostali državljani RS. Intervjuvanec meni, da je treba pri uveljavljanju teh pomoči pripadnikom Slovenske vojske v družbi biti bolj »agresiven«, kajti le tako bodo bolj suvereno izvajali svoje naloge tako doma kot v tujini.

Med posebej pomembne programe, ki se izvajajo v okviru socialnovarstvene oskrbe, uvršča intervjuvanec B2 programe za otroke, ki se izvajajo kot poletni in zimski tabori v času počitnic. Prav tako meni, da bi bilo treba izvajati programe za invalide, ki so to postali pri izvajanju vojaških nalog doma ali na MOM.

Intervjuvanec B3 pravi, da so za posameznika pravzaprav pomembni vsi programi, še zlasti pa bi v zadnjem obdobju bilo dobrodošlo svetovanje kot oblika pomoči zakonskim partnerjem, ki iščejo zaposlitev. Zelo pomembna je tudi pomoč družinam pripadnikov, ki opravljajo delo v mednarodnih poveljstvih v tujini ali so na MOM oziroma so na večmesečnem izobraževanju ali usposabljanju daleč od doma.

Intervjuvanec B4 meni, da je posebno pomembno svetovanje pri zaposlitvi zakonca in svetovanje ter pomoč pri zagotavljanju otroškega varstva. Zaradi pogostih delovnih premestitev pripadnikov iz kraja v kraj, se določeni pripadniki preselijo z vso družino. Posledica družinske preselitve je iskanje zaposlitve za zakonca v novem kraju bivanja. Vendar se po izkušnjah svetovanje in pomoč pri iskanju zaposlitve ne izvaja v zadostni meri.

Intervjuvanec B5 meni, da so pomembni predvsem programi za reševanje različnih primerov, oziroma stisk, s katerimi se srečujejo pripadniki pri izvajanju nalog na MOM ali pri izvajanju rednih nalog doma oziroma nastanejo v krogu družine.

Intervjuvanci populacije C so enotnega mnenja, da so za iskalca pomoči pomembni vsi programi, ki se izvajajo. Prav tako se je treba zavedati, da se je iskalec znašel v neki socialni stiski in mu lahko slab odziv delodajalca zadeve še poslabša. Kot posebej pomembno so še poudarili svetovanje in pomoč pri selitvah in reševanju stanovanjskih problemov. Zaradi pogostih premestitev na različna delovna mesta, ki so v različnih krajih, pa je zelo pomembno svetovanje pri zaposlitvi zakonca in svetovanje ter pomoč pri zagotavljanju otroškega varstva ter sodelovanje pri razvijanju strokovnega sodelovanja s civilnim okoljem.

Največkrat so intervjuvanci med pomembne programe, ki se izvajajo, uvrstili poletne in zimске tabore za otroke. Ob tem pa je bilo poudarjeno, da je trenutno najbolj pomembno in tudi izvedljivo reševanje osebnih socialnih kriznih stanj in strokovno svetovanje. Pomembno se jim zdi tudi ureditev otroškega varstva zaradi specifičnosti delovnega časa pripadnikov Slovenske vojske, ki v določenih časovnih obdobjih zahteva varstvo v drugačnem časovnem obdobju. Prav tako so intervjuvanci povedali, da pogrešajo programe za invalide, ki so postali invalidi pri izvajanju vojaških nalog doma ali na MOM. Zaradi pogostih selitev, do katerih pride zaradi prerazporeditev pripadnikov, pa je zelo pomembno svetovanje in pomoč pri selitvah in pri reševanju stanovanjskih problemov. Skupna pa je ugotovitev, da so pomembni vsi programi, ki se izvajajo, treba pa je zagotoviti izvajanje vseh programov, ki so opredeljeni v ZSSloV in se še ne izvajajo v celoti.

## *2. sklop vprašanj o izvajanju socialnovarstvene oskrbe v Slovenski vojski*

V drugem delu ugotavljamo, ali se socialnovarstvena oskrba v Slovenski vojski izvaja oziroma kje lahko izvajanje izboljša delovne pogoje. Predstavimo, da je socialno delo v organizacijah vrsta organiziranih ukrepov, ki se v organizacijah izvajajo z namenom, da se ohrani dosežena raven zadovoljevanja potreb zaposlenih, da izboljšamo delovne in življenjske razmere ter rešujemo socialne težave zaposlenih.

*Vprašanje št. 4: Pri katerih vprašanjih bi bilo svetovanje socialnih delavcev v pomoč poveljnikom pri sprejemanju odločitev, povezanih s kadrovskimi vprašanji zaposlenih?*

Intervjuvanec B1 poudari, da bi bila zelo koristna pomoč oziroma svetovanje poveljnikom pri izvajanju premestitev pripadnikov iz enote v enoto, ki nista v istem kraju, ker poveljnik mnogokrat ne pozna posameznikovih socialnih razmer in bi se pri izvedbi premestitve njegove socialne razmere lahko bistveno poslabšale. Koristno je tudi sodelovanje pri napotitvah na izobraževanje ter napotitvah na izvajanje nalog v MOM.

Intervjuvanec B2 na področju svetovanj socialnih delavcev kot pomoč poveljnikom pri sprejemanju odločitev, povezanih s kadrovskimi vprašanji meni, da ni potrebe po takem svetovanju socialnih delavcev. Podobnega mnenja je intervjuvanec B4, ki pravi, da socialni delavec ne sme biti direktno povezan s kadrovskimi vprašanji zaposlenih. Za reševanje teh problemov bi morali dati več znanj poveljnikom. Ravno tako bi bilo treba poveljnikom predstaviti, kam lahko napotijo iskalca pomoči, če pride do njega s problemom, ki ga poveljnik ne more rešiti sam.

Intervjuvanec B3 podrobno predstavi vprašanja in situacije, pri katerih bi bilo dobrodošlo svetovanje socialnega delavca poveljniku pri sprejemanju odločitev, povezanih s kadrovskimi vprašanji. Najprej predstavi primere, ko imajo pripadniki doma težave, pa jih ne želijo reševati preko zunanjih institucij. Tako poveljniki pogosto dobijo informacije, da je kdo žrtev nasilja v družini, predvsem partnerja ali tudi nasilnih staršev oziroma drugih oblik neželenega ravnanja. Večina teh pripadnikov niti noče pomoči uradnih institucij, usposobljenost poveljnikov za reševanje takih problemov pa je omejena. Enako velja v drugih primerih, ko se pripadniki pri iskanju pomoči ob selitvah ali pri reševanju kakšnega drugega problema raje neposredno obrnejo na poveljnika. V teh primerih obstaja možnost, da so takšni strokovni delavci v pomoč poveljniku pri reševanju posameznih stisk. Podobno je tudi pri skrbi za pripadnike, denimo ob težjih prometnih ali delovnih nesrečah oziroma drugih zdravstvenih razlogih. V teh primerih pripadniki rabijo pomoč in jo večinoma dobijo le v svojih enotah. Enako pomembna je po mnenju intervjuvanca pomoč družinam v primeru, ko so njihovi možje ali žene oziroma partnerji dlje časa odsotni od doma zaradi izvajanja nalog v tujini ali so na večmesečnem izobraževanju.

Intervjuvanec B5 meni, da bi bilo svetovanje socialnih delavcev poveljnikom v največjo pomoč pri izboru in napotitvah pripadnikov na MOM in prerazporeditvah na delovna mesta v drug kraj.

Intervjuvanci populacije C, razen enega, so poudarili, da je lahko svetovanje socialnih delavcev poveljnikom v pomoč pri vseh vprašanjih, kot na primer odrejanje pripadnikov na MOM. To lahko neposredno povzroči stisko zaposlenega in s tem posledično tudi njihove družine. Posebno pozornost pa je treba nameniti tistim pripadnikom, ki že imajo težave pri opravljanju dela oziroma obstaja nevarnost, da bo do njih prišlo. Pozitiven vpliv svetovanja

socialnega delavca poveljniku vidijo pri odločanju o premestitvah pripadnikov na drugo delo v drug kraj, pri premestitvi na delo v tujino ali napotitvi na VIU, ki traja dalj časa v drugemu kraju. Posebno pomembno je lahko svetovanje socialnega delavca poveljniku pri prekinitvi oziroma podaljšanju pogodbe o zaposlitvi pripadniku. Poudarili so še pomen svetovanja pri vprašanju varstva otrok in pri razumevanju počutja zakonca in otrok, ki ga povzroči premestitev pripadnika v drug kraj in je pripadnik posledično zaradi vožnje še dodatno več ur od doma. Intervjuvanec C2 je poudaril tudi pomen svetovanja socialnih delavcev pri ukrepih za izboljšanje delovnih pogojev zaposlenih. Intervjuvanec C5 pa ne vidi nobenega področja, kjer bi se pri sprejemanju odločitev kot poveljnik posvetoval s socialnim delavcem.

Svetovanje socialnih delavcev poveljnikom pri odločanju o kadrovskih vprašanjih je lahko v veliko pomoč pri izboru in napotitvah pripadnikov na MOM in prerazporeditvah na delovna mesta v drug kraj. Svetovanje lahko poveljniku pomaga spoznati socialne razmere posameznika, ki bi se lahko zaradi premestitev bistveno poslabšale.

*Vprašanje št. 5: Na katere izboljšave delovnega okolja in delovnih odnosov bi lahko vplivala večja vključenost socialnega dela v Slovensko vojsko?*

Intervjuvanec B1 je mnenja, da bi večja vključenost socialnega dela v poveljstva in enote Slovenske vojske dvignila zadovoljstvo pripadnikov oziroma bi jim omogočila večjo osredotočenost na izvajanje osnovnega poslanstva Slovenske vojske.

Večja vključenost socialnega dela bi po mnenju intervjuvanca B2 vplivala na zanesljivost in zaupanje. Manj skrbi bi bilo med pripadniki o tem, kaj bo z mano, če se mi kaj zgodi, in ali bo kdo poskrbel za mojo družino, če ne bom več zmožen opravljati nalog ipd. Sedanja ureditev po mnenju intervjuvanca v celoti ne zagotavlja prej navedenih rešitev.

Intervjuvanec B3 pove, da bi večja vključenost socialnega dela lahko pozitivno vplivala na vsa področja dela in delovnega okolja posameznika. Pripadnik, ki ima urejeno zasebno življenje in delovno okolje ter ve, da mu bo kdo pomagal, če bo imel težave, je boljši delavec. Tako se povečuje ugled Slovenski vojski in posameznikov odnos do dela v njej, ob tem pa se povečuje tudi pripadnost vojaški organizaciji. Pri izvajanju skrbi za družinske člane pa se pridobiva tudi njihova podpora in zaupanje. Na izboljšanje delovnih odnosov med zaposlenimi pa prav gotovo vpliva tudi pomoč nekdanjim pripadnikom in upokojencem Slovenske vojske. S skrbjo za nekdanje pripadnike bi vojaška organizacija še povečala zaupanje, legitimnost in ugled.

Intervjuvanec B4 poda mnenje, da je poveljnik tisti, ki je odgovoren za izboljšavo delavnega okolja in odnosov, socialna služba pa mora biti pripravljena, da se na poziv iskalca pomoči ali pa na poziv njegovega poveljnika primerno odzove.

Intervjuvanec B5 meni, da bi večja vključenost socialnega dela pozitivno vplivala na večjo pripadnost enoti, večjo zavzetost za delo in tudi na izboljšanje psihosocialnega vzdušja v kolektivu.

Intervjuvanci populacije C so na vprašanje glede izboljšave delovnega okolja in delovnih odnosov z vključevanjem socialnega dela v Slovensko vojsko poudarili večje razumevanje med nadrejenimi in podrejenimi, nato pa še medsebojne odnose, skrb za sočloveka, vrednote in pomoč poveljnikom za izboljšanje dela z ljudmi ter skrb za pripadnike, ki opravljajo vojaško službo izven države, reševanje osebnih kriznih stanj.

Izvajanje socialnovarstvene oskrbe ima vsekakor pozitiven vpliv na zadovoljstvo in zanesljivost pri delu ter zaupanje sodelavcev do organizacije in s tem na izboljšanje delovnega okolja. Programi, ki zagotavljajo pomoč pripadnikom v trenutku, ko jo ta najbolj potrebuje, izboljša delovno okolje in ima pozitiven vpliv na pripadnost enoti, kar se odraža v večji zavzetosti za delo in izboljšanju psihosocialnega vzdušja v kolektivu. Prav tako izvajanje programov izboljša medsebojne odnose med zaposlenimi in skrb za sočloveka, vrednote in pomoč poveljnikom za izboljšanje dela z ljudmi ter skrb za pripadnike enote, še posebej tiste, ki opravljajo naloge v tujini.

### *3. sklop vprašanj o vplivu socialnovarstvene oskrbe na družbeno odgovornost in razvoj Slovenske vojske*

V tretjem delu smo podali izhodišča o vplivih socialnovarstvene oskrbe. Družbena odgovornost socialnega področja je razvidna v celotnem pristopu delovanja in osebni odgovornosti posameznikov do deležnikov. Transparentnost, partnerstvo in njihova promocija je sestavni del družbene odgovornosti socialnega področja. Dodatna vrednost družbene odgovornosti socialnega področja ima temelje v nematerialnih elementih, kot so profesionalizem in spremembe v smeri dolgoročnega uravnoteženega razvoja (ExSoRes 2005). Trajnostni razvoj organizacij postavlja med ključne izzive z dolgoročnimi cilji in ukrepi organizacij tudi socialno vključenost. Kadar je cilj trajnostna rast in razvoj organizacije, se je treba osredotočiti v trajno rast razmerij med zaposlenimi. V središču dogajanja je človek, vsak posebej in vsi skupaj.

#### *Vprašanje št. 6: Katera področja socialnovarstvene oskrbe bi lahko imela po vašem mnenju najbolj pozitiven vpliv na dolgoročni razvoj SV?*

Intervjuvanca B1 in B4 predstavita več področij, ki bi imela po njunem mnenju pozitiven vpliv na družbeno odgovornost in razvoj Slovenske vojske. Med najbolj pomembne uvrščata svetovanje in pomoč pri reševanju stanovanjskih problemov pripadnikov in posredovanje informacij o prostih stanovanjih in pridobitvi stanovanja iz stanovanjskega sklada MORS. Sledi pomoč pri selitvah, če gre za selitve, ki so posledica imenovanja pripadnika na drugo

dolžnost zaradi službenih potreb v skladu z zakonom. Pomemben vpliv ima skrb za pripadnike in pripadnice ter njihove družinske člane, ki opravljajo vojaško službo izven države, svetovanje in pomoč pri zagotavljanju otroškega varstva. Intervjuvanec B4 pa poudari še svetovanje pri zaposlitvi zakonca in svetovanje ter pomoč pri zagotavljanju otroškega varstva.

Intervjuvanec B2 meni, da je treba razviti nekatere bonitete za pripadnike Slovenske vojske, na primer pri davkih, socialnem varstvu, prednostnem zdravljenju pripadnikov, ki so postali invalidi pri opravljanju nalog v Slovenski vojski doma ali na MOM.

Intervjuvanca B3 in B5 povesta, da bi imelo najbolj pozitiven vpliv svetovanje in psihološka pomoč ter pomoč družinam in družinskim članom, ko so njihovi partnerji na opravljanju nalog na MOM. Pomembne so tudi »drobne pozornosti«, kot je prevoz moža ali žene k zdravniku ali na rehabilitacijo, ko ta nima drugega prevoza. Prav tako pozitivno vpliva pomoč pripadnikom pri selitvah ter pomoč pri urejanju preselitev, ko so domače razmere tako neugodne za posameznika, da to vpliva na njegovo zdravje. Intervjuvanec B5 pove, da bi imelo pozitiven vpliv še strokovno izobraževanje in usposabljanje za prepoznavanje socialnih stanj in socialnih primerov.

Intervjuvanci populacije C so med področji socialnovarstvene oskrbe, ki bi lahko imela najbolj pozitiven vpliv na dolgoročni razvoj Slovenske vojske, poudarili svetovanje in pomoč posameznikom ter njihovim družinskim članom takrat, ko so ti pomoči potrebni. Ponovno so poudarili pomen sodelovanja pri ukrepih za izboljšanje delovnih pogojev zaposlenih in sodelovanje z bolnišnicami, Zavodom za pokojninsko in invalidsko zavarovanje in programi socialnega ozaveščanja in krepitev socialne mreže. Predvsem pa vidijo pozitiven vpliv na razvoj Slovenske vojske na področju svetovanja in pomoči pri reševanju stanovanjskih problemov in posredovanju informacij o prostih stanovanjih in pridobitvi stanovanja iz stanovanjskega sklada MORS, svetovanje pri zaposlitvi zakonca, svetovanje in pomoč pri zagotavljanju otroškega varstva, pomoč pri selitvah, če gre za selitve, ki so posledica imenovanja pripadnika ali pripadnice na drugo dolžnost zaradi službenih potreb skladno z zakonom. Intervjuvanec C4 poudari, da je pomembno vprašanje, kako zadevo organizirati v praksi, da bo poznana vsem pripadnikom Slovenske vojske.

Med področji, ki bi lahko imela pozitiven vpliv, je bilo poudarjeno svetovanje pripadnikom in njihovim družinskim članom in pomoč v primeru krize, ko so pripadniki na opravljanju nalog na MOM. Dober vpliv na razvoj imajo lahko že drobne pozornosti, kot je na primer prevoz pripadnika ali družinskega člana k zdravniku ali na rehabilitacijo, ko ta nima drugega prevoza oziroma vzpostavitev stika z bolnišnico. To je lahko razlog za zaupanje pripadnikov v organizacijo, ne samo tistega, ki mu je pomoč zagotovljena ampak tudi za ostale, ki spoznajo, da v težavah ne bodo ostali sami. Glede na to, da je človeški kapital ključni dejavnik za dolgoročen razvoj organizacije, ima pozitiven vpliv socialnovarstvene oskrbe na pripadnike tudi vpliv na razvoj organizacije.

*Vprašanje št. 7: Kakšen vpliv ima po vašem mnenju izvajanje socialnovarstvene oskrbe na krepitev vojaških kolektivov oziroma ali ima izvajanje socialnovarstvene oskrbe vpliv na organizacijsko vzdušje v Slovenski vojski?*

Intervjuvanca B1 in B5 predstavita, da je praksa pokazala, da izvedba posameznih programov ugodno vpliva na razpoloženje zaposlenih, ker dobijo še večji občutek pripadnosti kolektivu in Slovenski vojski. Posebna pozornost mora biti namenjena družini in njenim članom ter osnovnemu zadovoljevanju njihovih potreb. Intervjuvanec B5 predstavi, da kadar organizacija naredi nekaj »dobrega« za njenega pripadnika, ko ta pomoč potrebuje, potem ta pripadnik organizaciji vrne z dobrim delom, temu vzgledu pa običajno sledijo še ostali pripadniki.

Po mnenju intervjuvanca B2 ima socialnovarstvena oskrba omejen vpliv oziroma je le za omejen krog pripadnikov. V praksi, tako meni intervjuvanec, programi s področja socialnovarstvene oskrbe še niso sistemsko urejeni, da bi zagotavljali rešitev vseh primerov, ki nastajajo v enotah. Pa vendarle so nekatere zadeve takšne, da med pripadnike prinašajo mir in prihranijo kakšne neprijetnosti ipd.

Intervjuvanec B3 meni, da če pripadnik ve, da mu bo kdo v težavah pomagal, potem lahko potrdi, da ima izvajanje socialnovarstvene oskrbe pozitiven vpliv na krepitev vojaških kolektivov, ob sedanjem izvajanju programov v določenih enotah pa ne more trditi, da ima poseben vpliv.

Intervjuvanec B4 pove, ker socialnovarstvena oskrba v Slovenski vojski še ni popolnoma razvita in za izvajanje niso sprejeti vsi potrebni normativni dokumenti, oskrba kot taka ne more imeti posebnega vpliva. Zaposleni svoje organizacije ne prepoznajo kot »vojaku prijazno organizacijo«, ker ni na voljo rešitev, kje bi se zaposlil vojak po 45. letu, kot to omejitev postavlja ZObr. Pripadnik zato nima občutka, da bo organizacija poskrbela zanj, če bo zašel v kakršnekoli težave.

Intervjuvanci populacije C so enotnega mnenja, da ima socialnovarstvena oskrba pozitiven vpliv le, če deluje pravočasno in pri pravih stvareh. Ko se bodo izvajali vsi programi, ki jih določa ZSSloV, bo vpliv lahko zelo velik. Težave, ki jih imajo določeni pripadniki in na katere mislijo med opravljanjem nalog, bi bile lažje rešljive s pomočjo strokovnih delavcev. S preventivnim delovanjem in pomočjo, nasveti ter svetovanjem bi ohranjali pozitivno delovno naravnost oziroma bi jo celo izboljševali.

Kadar organizacija naredi nekaj dobrega za njenega pripadnika, ko ta pomoč najbolj potrebuje, ima to običajno pozitiven vpliv na celoten kolektiv, ki se tako krepi in je sposoben najtežjih nalog. Ko pripadniki spoznajo, da v težavah ne bodo ostali sami, ampak jim bo pomagala organizacija in z njo tudi kolektiv, se lahko vzdušje v organizaciji še izboljša, pa čeprav je že dobro.

*Vprašanje št. 8: Menite, da lahko s programi socialnovarstvene oskrbe izboljšamo medsebojne odnose pri izvajanju najtežjih nalog in znižujemo raven stresnih stanj?*

Vsi intervjuvanci populacije B so potrdili, da lahko s programi socialnovarstvene oskrbe izboljšamo medsebojne odnose in znižamo raven stresnih stanj. Vendar je vseeno treba spoštovati zakonitosti vojaške organizacije in kulturo organizacije, ki izhaja iz širšega okolja, ter naše navade in ni primerno kopirati programov iz drugih organizacij in tujih vojsk.

Po mnenju intervjuvanca B4 je ključno, da se poveljniki zavedajo, da so oni tisti, ki morajo poskrbeti, da v kolektivu ni stresa in da morajo poskrbeti za svoje podrejene. Prepoznati morajo odklone, podrejenim pomagati ter jih po potrebi napotiti na pristojne službe po pomoč. Na tak način si poveljniki pridobijo zaupanje podrejenih in sodelavcev ter tako še izboljšajo medsebojne odnose. Te odgovornosti poveljnik po mnenju intervjuvanca ne sme prelagati na strokovne delavce s področja sociale.

Intervjuvanci populacije C menijo, da imajo pozitivni programi vpliv, če se izvajajo. Še posebej vidijo da je ključno okolje za izvajanje programov na MOM, kjer so dejavniki stresa zelo veliki, pa čeprav gre za operacije nizke intenzivnosti. V takem okolju bi programi socialnovarstvene oskrbe prišli zelo do izraza in bi pomagali poveljniku v ključnih situacijah.

*Vprašanje št. 9: Lahko morda kaj dodate, kar se vam zdi pomembno za razvoj/načrtovanje oziroma izvajanje socialnovarstvene oskrbe v SV?*

Intervjuvanci so podali določene ugotovitve in predloge, ki bodo predstavljeni v priporočilih in zaključkih.

## **5.5 Ugotovitve in priporočila za izboljšavo**

### **5.5.1 Ugotovitve glede na postavljena raziskovalna vprašanja**

*Raziskovalno vprašanje 1: Kako je v Slovenski vojski normativno urejeno področje socialnovarstvene oskrbe za pripadnike Slovenske vojske?*

Področje socialnovarstvene oskrbe je v Slovenski vojski še v razvoju. Socialnovarstvena oskrba v Slovenski vojski je normativno urejena, kar omogoča izvajanje določenih programov. S sprejetjem ZSSloV v letu 2007 so bile podane zakonske podlage za izvajanje socialnovarstvene oskrbe in sprejetje internih aktov za izvajanje programov v Slovenski vojski. Vendar normativna urejenost še ne zajema v celoti specifik vojaškega poklica in zajetih tveganj. Do sprejetja ZSSloV socialnovarstvena oskrba ni bila opredeljena v internih aktih Slovenske vojske, prav tako je ni opredeljeval ZObr.



Ob upoštevanju pozitivne zakonodaje, ki delodajalcem že določa vrsto nalog, so določeni programi vneseni v predlog pravilnika o CSP oziroma socialnovarstveni oskrbi v Slovenski vojski, ki je v pripravi in usklajevanju ter bo njegovo sprejetje omogočalo izvajanje še ostalih programov, ki se sedaj še ne izvajajo. Raziskava je pokazala, da je za izvajanje vseh programov socialnovarstvene oskrbe treba sprejeti še pravilnik, ki bo zagotavljal usklajeno organiziranje in izvajanje vseh programov določenih z ZSSloV.

*Raziskovalno vprašanje 2: Kakšen vpliv ima socialnovarstvena oskrba na pripadnike Slovenske vojske in na družbeno odgovornost Slovenske vojske?*

Socialnovarstvena oskrba v Slovenski vojski ima pozitiven vpliv na pripadnike Slovenske vojske in družbeno odgovornost. Pozitiven vpliv je zaznan v krepitvi socialne mreže v smislu skrbi za pripadnike Slovenske vojske. Posebno pozitiven vpliv imajo programi psihosocialne pomoči in podpore ter sodelovanje z zunanjimi institucijami. Z uvajanjem socialnovarstvene oskrbe v Slovensko vojsko smo pričeli uvajati svetovanje in pomoč menedžmentu ter poveljnikom pri delu z ljudmi, reševanju problemov in konfliktov v delovni sredini. Prav tako lahko zaznamo sodelovanje socialnih delavcev pri oblikovanju razvojne politike organizacije in vpliv na strateške spremembe in odločitve. Pripadniki Slovenske vojske postajajo tudi s pomočjo programov socialnovarstvene oskrbe vedno bolj ozaveščeni za zdrav način življenja.

Z nadaljevanjem urejanja normativnih podlag obravnavanega področja bodo podane podlage za izvajanje dodatnih programov, ki bodo povečali pozitivni vpliv socialnovarstvene oskrbe na pripadnike in družbeno odgovornost. S tem se bo še povečalo zaupanje v organizacijo, ki deluje po razvitih socialnih standardih.

### **5.5.2 Priporočila**

Skozi raziskavo obravnavanega področja smo zaznali, da bi bilo dobro programe socialnovarstvene oskrbe podrobneje predstaviti in s programi socialnovarstvene oskrbe seznaniti vse pripadnike Slovenske vojske. Prav tako bi bilo primerno, da se v programe VIU vnesejo tudi usposabljanja za izvajalce posameznih programov socialnovarstvene oskrbe.

Treba je sprejeti pravilnik, s katerim bi bili določeni vsi programi socialnovarstvene oskrbe za pripadnike Slovenske vojske in način izvajanja, s poudarkom na programih, na katere imajo pri izvajanju vpliv tudi drugi zakoni z obravnavanega področja, kot je na primer pomoč pri zagotavljanju otroškega varstva in pomoč pri zaposlitvi zakonca.

V enotah naj se nadaljuje usposabljanje pripadnikov, ki izvajajo naloge na področju CSP in ob tem izvajajo določene programe socialnovarstvene oskrbe. Prav tako je za ohranitev kakovosti izvajanja določenih programov, kot so družinski vikendi in tabori za otroke, treba nadaljevati usposabljanje nosilcev in izvajalcev omenjenih vsebin.

Zaposlitev socialnih delavcev na delovnih mestih socialnih delavcev v vseh enotah ima lahko pozitiven vpliv na izvajanje socialnovarstvene oskrbe in družbene odgovornosti v Slovenski vojski.

Ne glede na trenutno finančno stanje v Slovenski vojski se mora nadaljevati in intenzivirati proces implementacije socialnovarstvene oskrbe v Slovensko vojsko in zagotoviti izvajanje vseh programov socialnovarstvene oskrbe. Programi naj se pričnejo čim prej uveljaviti in izvajati v praksi, saj ima njihovo izvajanje pozitiven vpliv.

## 6 SKLEP

Namen naloge je bil ugotoviti, ali normativna urejenost zagotavlja izvajanje programov socialnovarstvene oskrbe in kakšen je vpliv izvajanja socialnovarstvene oskrbe na družbeno odgovornost Slovenske vojske. Do zaključkov smo prišli skozi proučevanje socialnovarstvene oskrbe, ki se v Slovenski vojski izvaja v sklopu CSP. Analiza empiričnega dela je bila izvedena med pripadniki Slovenske vojske, ki opravljajo naloge na različnih ravneh poveljevanja in na različnih delovnih mestih.

Na osnovi teoretičnih podlag, empirične raziskave in lastnih izkušenj smo ugotovili, da normativna urejenost omogoča izvajanje socialnovarstvene oskrbe – kar ni predpisano v ZSSloV, je predpisano v ostalih zakonih in enako velja za pripadnike Slovenske vojske kakor za vse ostale zaposlene v RS.

V raziskavi smo ugotovili, da je socialnovarstvena oskrba za pripadnike Slovenske vojske in njihove družinske člane opredeljena z ZSSloV, vendar je treba programe in sredstva za izvajanje še konkretno opredeliti s podzakonskimi akti, ki bi omogočali usklajevanje izvajanja programov med institucijami izven Slovenske vojske in izvedbo vseh programov, določenih z ZSSloV. Normativna urejenost socialnovarstvene oskrbe v Slovenski vojski omogoča izvajanje določenih programov, vendar ne vseh. Programi, ki se izvajajo, imajo normativno podlago neposredno v zakonu ali v internih aktih, ki so sprejeti na strateški ravni. Iz ugotovljenih omejitev za izvajanje vseh programov socialnovarstvene oskrbe je treba sprejeti še pravilnik, ki bo usklajen z vsemi nosilci izvajanja določene aktivnosti, ki jih predvideva socialnovarstvena oskrba v Slovenski vojski. Tako bi lahko bila za vse programe, ki so opredeljeni v ZSSloV, zagotovljena finančna sredstva, s tem bi bilo omogočeno izvajanje vseh programov. Zaradi nepolne normativne ureditve se določeni programi izvajajo le delno, vendar sprejeti normativni akti omogočajo izvajanje določenih programov socialnovarstvene oskrbe, ki imajo pozitiven vpliv na pripadnike Slovenske vojske in njihove družinske člane.

Po sprejetju ZSSloV se v Slovenski vojski bolj poudarja institucionalna podpora pripadnikom, družini in družinskim članom pripadnika Slovenske vojske.

Pri ugotavljanju vpliva programov smo ugotovili, da se zaradi različnih potreb v enotah izvajajo različni programi socialnovarstvene oskrbe. Kot programi z najbolj pozitivnim vplivom so bili pohvaljeni družinski vikendi in počitniški tabori za otroke pripadnikov Slovenske vojske med poletnimi in zimskimi počitnicami. Prav tako je zelo pozitivno sprejet program pomoči pripadnikom in družinskim članom ter skrb za pripadnike v osebni ali socialni stiski, še posebej v času, ko so pripadniki Slovenske vojske na izvajanju nalog na MOM oziroma v mednarodnih poveljstvih v tujini. Pozitiven vpliv je zaznan pri sodelovanju in vzpostavitvi povezav, ki jih izvajajo socialni delavci za pripadnike SV z zunanjimi strokovnimi institucijami, kot so centri za socialno delo v RS, Ministrstvom za delo družino in socialne zadeve, Socialno zbornico in Univerzitetnim rehabilitacijskim inštitutom RS – Soča.

Že z navidez majhnimi dejanji, kot so skrb za ljudi in vedenje o tej skrbi, pozitivno vpliva na krepitev vojaških kolektivov, kar se pozitivno odraža tudi na kolektivu in na opravljenih nalogah. Raziskava je še pokazala, da se pripadniki obračajo po pomoč pri svetovanju za rešitev stanovanjskih problemov in pomoč pri selitvah, ki so posledica prerazporeditev pripadnikov. Prav tako smo ugotovili, da je potreb s področja socialnovarstvene oskrbe, ki jih izražajo pripadniki Slovenske vojske in njihovi družinski člani, več, kot je možnosti za izvajanje. Določeni programi, ki bi prav tako imeli pozitiven vpliv na pripadnike Slovenske vojske in družbeno odgovornost, se še ne izvajajo, ker še ni konsenza med Slovensko vojsko in zunanjimi institucijami za samo izvajanje.

Socialni delavci imajo pri zagotavljanju pomoči pripadnikom določene omejitve, ki pa izhajajo iz 18. člena ZSV. Ta določa, da pomoč delavcem obsega svetovanje in pomoč pri reševanju težav, ki jih imajo delavci v zvezi z delom v delovni sredini, vendar pri posameznih pripadnikih prihaja do določenih težav, ki niso neposredno povezane z delom v delovni sredini.

Odnos pripadnikov in njihovih družinskih članov je do programov socialnovarstvene oskrbe pozitiven. Vendar se določeni pripadniki ne udeležujejo programov zaradi velike oddaljenosti bivališča od delovnega mesta in so tako od doma odsotni dodatno tudi še po več ur. Posamezni pripadniki pa želijo ločiti zasebno življenje od vojaške organizacije, zato se ne udeležijo določenih aktivnosti, ki se izvajajo v enoti, vendar so zaznani pozitivni trendi.

V širšem smislu imajo vsi programi socialnovarstvene oskrbe pozitiven vpliv in krepitev vojaških kolektivov, ki pa morajo biti izvedeni na način, da so dostopni vsem pod enakimi pogoji.

## LITERATURA

- Bačovič Dolinšek, Olivera. 2008. Sinergija: Družbena odgovornost nastaja kot rezultat usklajenih odnosov. V *Mednarodna konferenca družbena odgovornost in izzivi časa 2008*, ur. Anita Hrast in Matjaž Mulej, 53. Maribor: Inštitut za razvoj družbene odgovornosti.
- Barle, Andreja, Mirjam Počkar, Bojana Novak-Fajfar, Tanja Rener, Milica G. Antić, Tanja Popit, Marjana Ilić-Ratkai in Alojz Pluško. 2009. *Sociologija*. Ljubljana: Državna založba Slovenije.
- Biloslavo, Roberto. 2008. *Strateški management in management spreminjanja*. Koper: Fakulteta za management Koper.
- Brečko, Daniela. 2006. *Načrtovanje kariere kot dialog med organizacijo in posameznikom*. Ljubljana: Planet GV.
- Bukovec, Boris. 2005. Trajna rast organizacije kot cilj in učinkoviti procesi kot eno od sredstev. V *Z učinkovitimi procesi do trajne rasti organizacije*, ur. Boris Bukovec, 75–78. Novo mesto: Gospodarska zbornica Slovenije.
- Castro, Carl Andrev, Amy B. Adler in Thomas W. Brit. 2006. *Military life: the psychology of serving in peace and combat*. Westport: Prager Security International.
- Clikeman, Paul. 2004. *Return of the socially conscious corporation. Strategic Finance*. New Jersey: The Institut of Management Accountants.
- Davenport, Thomas. 1999. *Human Capital: What It Is And Why People Invest In It*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Dimovski, Vlado, Sandra Penger in Jasna Žnidaršič. 2003. *Sodobni management*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta v Ljubljani.
- Easterby-Smith, Mark, Richard Thorpe in Andy Lowe. 2007. *Raziskovanje v managementu*. Koper: Fakulteta za management.
- Furlan, Branimir, Davorin Rečnik, Rudi Vrabič, Vasilije Maraš, Janez Cerkovnik, Branko Špur, Miloš Šonc, Marjan Tušak, Marijan Ivanuša, Boris Gorjup, Martin Kojadin, Kamil Lasič in Marko Unger. 2006. *Vojaška doktrina*. Ljubljana: Poveljstvo za doktrino, razvoj, izobraževanje in usposabljanje.
- Glasser, William. 1995. *Kontrolna teorija za managerje*. Radovljica: Regionalni izobraževalni center.
- Grizold, Anton. 1999. *Obrambni sistem Republike Slovenije*. Ljubljana: Visoka policijsko varnostna šola.
- Grizold, Anton. 2005. *Slovenija v spremenjenem varnostnem okolju*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Ivanko, Štefan. 1999. *Temelji organizacijskih proučevanj*. Novo mesto: Visoka šola za upravljanje in poslovanje.
- Juvan, Jelena. 2007. Podpora vojaškim družinam v oboroženih silah ZDA. *Slovenska vojska* 15 (19): 22–23.
- Juvan, Jelena. 2008. Skrb za pripadnika oboroženih sil. *Slovenska vojska* 16 (1): 28–29.
- Kavčič, Bogdan. 1991. *Sodobna teorija organizacije*. Ljubljana: Državna založba Slovenije.

- Kemperle, Inge. 2010. *Socialno delo v Slovenski vojski*. Specialistično delo, Univerza v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo.
- Kladnik, Tomaž. 2006. *Slovenska vojska v službi domovine*. Ljubljana: Defensor.
- Knez Riedl, Jožica. 2002. *Družbena odgovornost malih in srednje velikih podjetij. Slovenski podjetniški observatorij 2002*. Maribor: Ekonomsko-poslovna fakulteta, Inštitut za podjetništvo in management malih podjetij.
- Kobeja, Boris. 2002. *Napotki za pisanje seminarske in diplomske naloge*. Koper: Visoka šola za management v Kopru.
- Kovač, Jure. 1999. Organizacijske strukture v kompleksnem in dinamičnem okolju. V *Sodobna razlaga organizacije*, ur. Bogdan Kavčič in Jure Kovač, 143–170. Kranj: Moderna organizacija.
- Kresal, France. 1998. *Zgodovina socialne in gospodarske politike v Sloveniji*. Ljubljana: Cankarjeva založba.
- Kvale, Steinar. 1996. *InterViews: an introduction to qualitative research interviewing*. London: Sage.
- Lipičnik, Bogdan in Drago Mežnar. 1998. *Ravnanje z ljudmi pri delu*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
- Lipovec, Franjo. 2009. *Vloga vojašničnih klubov pri zagotavljanju celostne skrbi za pripadnike SV*. Specialistično delo, Univerza v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo.
- Lubi, Darko. 2003. *Temelji vodenja in poveljevanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Merčun, Talija. 2007. *Družbeno poročanje v Sloveniji*. Magistrsko delo, Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta.
- Merkač Skok, Marjana. 2005. *Osnove managementa zaposlenih*. Koper: Fakulteta za management.
- Meško, Maja in Zlatka Meško Štok. 2010. *Skrb za človeške vire kot element trajnostnega razvoja organizacije*. Kranj: Publikacija.si
- Mihalič, Renata. 2006. *Management človeškega kapitala*. Škofja Loka: Mihalič in partner.
- Milošević Arnold, Vida in Milko Poštrak. 2003. *Uvod v socialno delo*. Ljubljana: Študentska založba.
- Možina, Stane, ur. Janez Jereb, Jože Florjančič, Ivan Svetlik, Franc Jamšek, Bogdan Lipičnik, Zvone Vodovnik, Aleša Svetic, Miroslav Stanojevič in Marjana Merkač. 1998. *Management kadrovskih virov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Možina, Stane, Ivan Svetlik, Franc Jamšek, Nada Zupan in Zvone Vodovnik. 2002. *Management kadrovskih virov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Musek Lešnik, Kristijan. 2003. *Od poslanstva do vizije zavoda in neprofitne organizacije: kako razjasniti vrednote, opredeliti poslanstvo in ustvariti vizijo zavoda ali neprofitne organizacije za nove čase*. Ljubljana: Inštitut za psihologijo osebnosti.
- Novak, Mitja in Aleksej Cvetko. 2005. *Socialna varnost*. Maribor: Pravna fakulteta.
- Ovsenik, Jože. 1999. *Stebri nove doktrine organizacije, managementa in organizacijskega obnašanja*. Kranj: Moderna organizacija.
- Ramovš, Jože. 1995. *Slovenska sociala med včeraj in jutri*. Ljubljana: Inštitut Antona Trstenjaka za psihologijo, logoterapijo in antropohigieno.

- Rapoša Tajnšek, Pavla. 1997. *Socialno delo v organizacijah*. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.
- Rejc, Miha. 2008. Zaposlenim prijazno podjetje. V *Mednarodna konferenca družbena odgovornost in izzivi časa 2008*, ur. Anita Hrast in Matjaž Mulej, 49. Maribor: Inštitut za razvoj družbene odgovornosti.
- Rozman, Rudi. 1999. Teorije organizacije. V *Sodobna razlaga organizacije*, ur. Bogdan Kavčič in Jure Kovač, 261–291. Kranj: Moderna organizacija.
- Steiner, Gerald, Filippina Risopoulos in Martin Heissenberger. 2008. Strategija ukvarjanja z revščino v južnoameriškem kmetijstvu: Heissenbergo primer avstrijske pobude za družbena odgovornost podjetja. V *Mednarodna konferenca družbena odgovornost in izzivi časa 2008*, ur. Anita Hrast in Matjaž Mulej, 38. Maribor: Inštitut za razvoj družbene odgovornosti.
- Scarpello Gulbinas, Vida in James Ledvinka. 1998. *Personnel/Human Resource Management*. Boston: PWS – Kent.
- Svetlik, Ivan in Nada Zupan. 2009. *Menedžment človeških virov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Štoka Debevec, Meta. 2008. Pregled dogajanj na področju družbene odgovornosti v Evropski uniji. V *Mednarodna konferenca družbena odgovornost in izzivi časa 2008*, ur. Anita Hrast in Matjaž Mulej, 22. Maribor: Inštitut za razvoj družbene odgovornosti.
- Tavčar, Mitja I. 2005. *Strateški management nepridobitnih organizacij*. Koper: Fakulteta za management.
- Tavčar, Mitja I. 2008. *Management in organizacija 2. Celostno snovanje politike organizacije*. Koper: Fakulteta za management.
- Tič, Danilo in Viljem Strašek. 2004. *Integracija sistema vodenja organizacije*. S. 1.: samozaložba.
- Tratnik, Monika. 2002. *Osnove raziskovanja v managementu*. Koper: Visoka šola za management v Kopru.
- Verčič, Dejan in James Gruning. 1998. Izvori teorije odnosov z javnostmi in strateškem menedžmentu. *Teorija in praksa* 35 (4): 558–696.
- Vešnar, Marjan. 2003a. Sistem celostne skrbi za pripadnike vojske. *Bilten Slovenske vojske* 5 (2): 81–97.
- Vešnar, Marjan. 2003b. Celostna skrb za pripadnike Slovenske vojske. *Slovenska vojska* 11 (13): 22–24.
- Vešnar, Marjan. 2007. *Etika in voditeljstvo: Uvod v vojaško etiko*. Poljče: Ministrstvo za obrambo.
- Vežjak, Blanka. 1999. *Računovodstvo in razkritja o ravnanju z okoljem*. Ljubljana: Slovenski inštitut za revizijo.
- Vila, Antun. 2000. *Organizacija v postmoderni družbi*. Kranj: Moderna organizacija.
- Vintar Mally, Katja. 2007. *Trajnostni izzivi Evrope v 21. stoletju*. [Http://www.ff.uni-lj.si/oddelki/geo/Publikacije/Dela/files/Dela\\_28/17\\_vintar.pdf](http://www.ff.uni-lj.si/oddelki/geo/Publikacije/Dela/files/Dela_28/17_vintar.pdf) (4. 4. 2011).
- Vodovnik, Zvone. 2006. *Poglavja iz delovnega in socialnega prava*. Ljubljana: Fakulteta za upravo.

- Vodovnik, Zvone. 2009. *Poglavja iz delovnega in socialnega prava*. Nova Gorica: Evropska pravna fakulteta v Novi Gorici.
- Vuk, Drago. 1990. Ekološke razsežnosti delovanja organizacij. V *Sodobne oblike in pristopi pri organiziranju*, ur. Jure Kovač, 137–162. Kranj: Moderna organizacija.
- Vukovič, Goran in Gordana Miglič. 2006. *Metode usposabljanja kadrov*. Kranj: Moderna organizacija.
- Zaviršek, Darja in Vesna Leskošek. 2006. *Zgodovina socialnega dela v Sloveniji*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.

## VIRI

- European Commission. 2001. *Green paper on corporate social responsibility*. Brussels: EC.
- European Communities. 2001. *The social situation in the European Union*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- ExSoRes. 2005. *Needs analysis and feasibility study*. Brussels: European Commission.
- Kodeks etičnih načel v socialnem varstvu. *Uradni list RS*, št. 59/2002.
- MORS. 2011. *Pravilnik o celostni skrbi v Slovenski vojski*. Osnutek. Delovno gradivo, MORS.
- Pravila službe v Slovenski vojski (PSSV). *Uradni list RS*, št. 84/2009.
- Resolucija o splošnem dolgoročnem programu razvoja in opremljanja Slovenske vojske do leta 2025 (ReDPROSV25). *Uradni list RS*, št. 99/2010.
- Resolucija o strategiji nacionalne varnosti Republike Slovenije (ReSNV-1). *Uradni list RS*, št. 27/2010.
- Slovenska vojska. 2009a. *Direktiva za razvoj in izvajanje celostne skrbi za pripadnike Slovenske vojske št. 804-338/2009-1 z dne 16. 9. 2009*. Interni dokument, SV.
- Slovenska vojska. 2009b. *Direktiva za šport v Slovenski vojski*. št. 804-501/2009, z dne 30. 11. 2009. Interni dokument, SV.
- Slovenska vojska. 2009c. *Direktiva za zagotavljanje socialnovarstvene oskrbe v Slovenski vojski – osnutek*. Interni dokument, SV.
- Slovenska vojska. 2009d. *Standardni operativni postopek organizacije, napotitve in izvedbe nudenja socialne pomoči pripadnikom Slovenske vojske*, št. 804-512/2009-1 z dne 23. 11. 2009. Interni dokument, SV.
- Slovenska vojska. 2009e. *Standardni operativni postopek o načrtovanju programov celostne skrbi v enotah in poveljstvih Slovenske vojske in poročanje o realizaciji*. št. 804-338/2009-1, z dne 16. 9. 2009. Interni dokument, SV.
- Slovenska vojska. 2010a *Direktiva o delovanju vojaškega vikariata v poveljstvih in enotah Slovenske vojske*. št. 804-36/2010-1 z dne 2. 2. 2010. Interni dokument, SV.
- Slovenska vojska. 2010b. *Direktiva o izvajanju psihološke dejavnosti v Slovenski vojski*, št. 812-8/2010-1 z dne 3. 5. 2010. Interni dokument, SV.
- Strateški pregled obrambnega resorja 2009 – Povzetek ključnih ugotovitev (SPOR 2009) za komuniciranje z zainteresiranimi javnostmi*.  
[Http://www.mors.si/fileadmin/mors/pdf/dokumenti/SPOR2009.pdf](http://www.mors.si/fileadmin/mors/pdf/dokumenti/SPOR2009.pdf) (3. 1. 2011).



Ustava Republike Slovenije (URS). *Uradni list RS*, št. 33I/1991-I, 42/1997, 66/2000, 24/2003, 69/2004, 69/2004, 69/2004, 68/2006.

Zakon o obrambi (ZObr). *Uradni list RS*, št. 103/2004 – uradno prečiščeno besedilo 1, 138/2004 Skl. US: U-I-329/04-7, 53/2005 Skl. US: U-I-329/04-15, 117/2007 Odl. US.

Zakon o službi v Slovenski vojski (ZSSloV). *Uradni list RS*, št. 68/2007.

Zakon o vrtcih (ZVrt). *Uradni list RS*, št. 12/1996, 100/2005.

Zakon o socialnem varstvu (ZSV). *Uradni list RS*, št. 56/92, 5/96, 41/99, 26/01, 2/04, 7/04 in 3/07.



## **PRILOGE**

- Priloga 1 Socialnovarstvena oskrba in družbena odgovornost v Slovenski vojski (poveljniki/namestniki poveljnikov enot in bodoči poveljujoči v enotah)
- Priloga 2 Izhodišča za izvajanje socialnovarstvene oskrbe v Slovenski vojski
- Priloga 3 Vprašalnik za polstrukturirani intervju (populacija B in C)
- Priloga 4 Socialnovarstvena oskrba in družbena odgovornost v Slovenski vojski (socialni delavci in strokovni delavci na področju CSP)
- Priloga 5 Vprašalnik za individualni del polstrukturiranega intervjuja (populacija A)
- Priloga 6 Prvi socialno-svetovalni razgovor
- Priloga 7 Evalvacija svetovalnega procesa



## **Socialnovarstvena oskrba in družbena odgovornost v Slovenski vojski**

(poveljniki/namestniki poveljniki enot in bodoči poveljujoči v enotah)

Spoštovani!

Sem stotnik Albin Tepeh in se izobražujem v 14. generaciji višještabnega šolanja za častnike. V okviru šolanja bom na Fakulteti za management Koper izdelal magistrsko delo z naslovom *Socialnovarstvena oskrba in družbena odgovornost v Slovenski vojski*. Za raziskavo potrebujem Vašo pomoč z vašimi pogledi na obravnavano področje. Za potrebe izdelave naloge raziskujem normativno urejenost in izvajanje *socialnovarstvene oskrbe* v Slovenski vojski.

Z intervjujem želim pridobiti Vaše mnenje o organiziranosti in izvajanju socialnovarstvene oskrbe v Slovenski vojski. Vaše sodelovanje je *prostovoljno in zagotavljam Vam anonimnost*. Vaši odgovori bodo predstavljeni kot del statistike in bodo uporabljeni izključno v raziskovalne namene pri izdelavi moje naloge.

Intervju bom opravil s poveljniki/namestniki poveljnikov in bodočimi poveljniki različnih enot in poveljstev Slovenske vojske.

Da bi se lažje pripravili na intervju, Vam v prilogi podajam *Izhodišča za izvajanje socialnovarstvene oskrbe v Slovenski vojski*.

Hvala za sodelovanje in lep pozdrav!

Stotnik  
Albin Tepeh



## **IZHODIŠČA ZA IZVAJANJE SOCIALNOVARSTVENE OSKRBE V SLOVENSKI VOJSKI**

Socialnovarstvena oskrba (SVO), ki se izvaja v sklopu celostne skrbi za pripadnike (CSP) je dobila zakonsko podlago s sprejetjem Zakona o službi v Slovenski vojski (ZSSloV). Področje SVO je normativno urejeno tudi z Direktivo za razvoj in izvajanje CSP v SV in Direktivo o zagotavljanju socialnovarstvene oskrbe v SV. Namen direktive je izvajanje ustreznih programov SVO v SV. Socialni delavci v SV pri svojem delu redno sodelujejo s centri za socialno delo in ustanovami, ki lahko pripomorejo k rešitvi socialnih stisk pripadnikov SV. Pripadniki SV in družinski člani lahko v primeru stiske v družini, poiščejo pomoč zakonskega ali družinskega terapevta, ki deluje v okviru MORS.

Direktiva o zagotavljanju SVO opredeljuje naloge socialnih delavcev na naslednjih področjih:

- programi psihosocialne podpore in pomoči;
- sodelovanje z bolnišnicami, Zavodom za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, domovi za ostarele, Univerzo za tretje življenjsko obdobje;
- raziskovalno delo in organiziranje ter izvajanje programov strokovnega izobraževanja in usposabljanja.

Izveček nalog in aktivnosti, ki jih zajema socialno varstvena oskrba v SV:

- svetovanje in pomoč pri reševanju stanovanjskih problemov, zlasti posredovanje informacij o prostih stanovanjih in pridobitvi stanovanja iz stanovanjskega sklada ministrstva;
- svetovanje pri zaposlitvi zakonca;
- svetovanje in pomoč pri zagotavljanju otroškega varstva;
- pomoč pri selitvah, če gre za selitve, ki so posledica imenovanja pripadnika ali pripadnice na drugo dolžnost zaradi službenih potreb, skladno z zakonom;
- skrb za pripadnike in pripadnice ter njihove družinske člane, ki opravljajo vojaško službo izven države;
- reševanje osebnih socialnih kriznih stanj in strokovno svetovanje ter usmerjanje pripadnikov in pripadnic na strokovne službe znotraj MORS in SV ter na strokovne institucije izven Slovenske vojske;
- pomoč posameznikom ali skupinam zaposlenih, ki že imajo težave pri opravljanju dela oziroma obstaja nevarnost, da bo do njih prišlo;
- sodelovanje pri ukrepih za izboljšanje delovnih pogojev zaposlenih;
- svetovanje in pomoč poveljnikom in vodjem delovnih timov za izboljšanje dela z ljudmi;
- sodelovanje pri razvijanju strokovnega sodelovanja s civilnim okoljem;
- oblikovanje vsebin in metod za preventivno socialnovarstveno oskrbo;
- usmerjanje pripadnikov in pripadnic v klinično psihološko svetovanje ali na individualno in skupinsko terapijo.

## *Priloga 2*

Navedene naloge in aktivnosti, ki se izvajajo v sklopu socialnovarstvene oskrbe, so povzete iz Zakona o službi v Slovenski vojski, osnutka direktive o zagotavljanju socialno varstvene oskrbe v SV in ostalih dokumentov izdelanih v SV.



## **VPRAŠALNIK ZA POLSTRUKTURIRANI INTERVJU**

(poveljniki/namestniki poveljniki enot in bodoči poveljujoči v enotah)

*Populacija B in C*

### **1 VPRAŠANJA O SOCIALNOVARSTVENI OSKRBI V SV**

*Delo pripadnikov Slovenske vojske je poklic, ki postavlja pred zaposlene določene zahteve, prepovedi in omejitve. S sprejetjem Zakona o službi v Slovenski vojski (ZSSloV) je Slovenska vojska dobila pravno podlago za izvajanje CSP, v sklopu katere se izvaja socialnovarstvena oskrba.*

- 1.1 S katerimi programi socialnovarstvene oskrbe, ki se izvajajo v SV, za pripadnike SV in njihove družinske člane ste seznanjeni?
- 1.2 Kako je organizirana povezava med iskalci socialnovarstvene pomoči in socialnimi delavci v SV ali družinskim terapevtom, ki deluje na MORS?
- 1.3 Kateri programi ali aktivnosti, ki se izvajajo v okviru socialnovarstvene oskrbe, se Vam zdijo še posebej pomembni?

### **2 IZVAJANJE SOCIALNOVARSTVENE OSKRBE V SV**

*Socialno delo v organizacijah je vrsta organiziranih ukrepov, ki se v organizacijah izvajajo z namenom, da se ohrani dosežena raven zadovoljevanja potreb delavcev, da izboljšamo delovne in življenjske razmere ter rešujemo socialne težave zaposlenih.*

- 2.1 Pri katerih vprašanjih bi bilo svetovanje socialnih delavcev v pomoč poveljnikom pri sprejemanju odločitev, povezanih s kadrovskimi vprašanji zaposlenih?
- 2.2 Na katere izboljšave delovnega okolja in delovnih odnosov bi lahko vplivala večja vključenost socialnega dela v Slovensko vojsko?

### **3 VPRAŠANJA O VPLIVU SOCIALNOVARSTVENE OSKRBE NA DRUŽBENO ODGOVORNOST IN RAZVOJ SLOVENSKE VOJSKE**

*Trajnostni razvoj organizacij postavlja med ključne izzive z dolgoročnimi cilji in ukrepi organizacij tudi socialno vključenost. Kadar je cilj trajnostna rast in razvoj organizacije, se je treba osredotočiti v trajno rast razmerij med zaposlenimi. V središču dogajanja je človek, vsak posebej in vsi skupaj.*

- 3.1 Katera področja socialnovarstvene oskrbe bi lahko imela po Vašem mnenju najbolj pozitiven vpliv na dolgoročni razvoj SV?

### *Priloga 3*

- 3.2 Kakšen vpliv ima po Vašem mnenju izvajanje socialnovarstvene oskrbe na krepitev vojaških kolektivov oziroma ali ima izvajanje socialnovarstvene oskrbe vpliv na organizacijsko vzdušje v Slovenski vojski?
- 3.3 Menite, da lahko s programi socialnovarstvene oskrbe izboljšamo medsebojne odnose pri izvajanju najtežjih nalog in znižujemo raven stresnih stanj?
- 3.4 Lahko morda kaj dodate, kar se Vam zdi pomembno za razvoj/načrtovanje oziroma izvajanje socialnovarstvene oskrbe v SV?

**SOCIALNOVARSTVENA OSKRBA IN DRUŽBENA ODGOVORNOST V  
SLOVENSKI VOJSKI**

(socialni delavci in strokovni delavci na področju CSP)

Spoštovani!

Sem stotnik Albin Tepoh in se izobražujem v 14. generaciji višještabnega šolanja za častnike. V okviru šolanja bom na Fakulteti za management Koper izdelal magistrsko nalogo z naslovom *Socialnovarstvena oskrba in družbena odgovornost v Slovenski vojski*. Za raziskavo potrebujem Vašo pomoč z vašimi pogledi na obravnavano področje. Za potrebe izdelave naloge raziskujem normativno urejenost in izvajanje *socialnovarstvene oskrbe* v Slovenski vojski.

Z intervjujem želim pridobiti Vaše mnenje o organiziranosti in izvajanju socialnovarstvene oskrbe v Slovenski vojski. Vaše sodelovanje *je prostovoljno in zagotavljam Vam anonimnost*. Vaši odgovori bodo predstavljeni kot del statistike, odgovori bodo uporabljeni izključno v raziskovalne namene pri izdelavi naloge.

Intervju bom opravil s socialnimi delavci in pripadniki, ki opravljajo naloge na področju CSP iz različnih enot in poveljstev Slovenske vojske. Za pomoč Vam prilagam *Izhodišča za izvajanje Socialnovarstvene oskrbe v Slovenski vojski*.

Hvala za sodelovanje in lep pozdrav!

Stotnik  
Albin Tepoh



## VPRAŠALNIK ZA INDIVIDUALNI POLSTRUKTURIRANI INTERVJU

(socialni delavci in strokovni delavci na področju CSP)

### Populacija A

#### 1 IZVAJANJE SOCIALNO VARSTVENE OSKRBE V SV

*Delo pripadnikov SV je poklic, ki postavlja pred zaposlene določene zahteve, prepovedi in omejitve. Organiziran, usklajen pristop in socialni delavci lahko zagotovijo kvalitetno izvedbo socialnovarstvene oskrbe pripadnikov SV in njihovih družinskih članov.*

- 1.1 Kateri programi socialnovarstvene oskrbe v SV se že načrtujejo in izvajajo in kateri so še v razvoju?
- 1.2 Kako ocenjujete izvajanje socialnovarstvene oskrbe glede na potrebe v SV?
- 1.3 Na kakšen način je urejena povezava med morebitnimi iskanci socialne pomoči in socialnimi delavci v SV ali družinskega terapevta, ki deluje na MORS?
- 1.4 S katerimi strokovnimi institucijami sodelujete pri izvajanju socialnovarstvene oskrbe za pripadnike SV in njihove družinske člane?
- 1.5 Kako je po vašem mnenju normativno urejeno izvajanje socialnovarstvene oskrbe v SV in ali normativna urejenost omogoča izvajanje vseh programov socialnovarstvene oskrbe?
- 1.6 Kakšen je po vašem mnenju odnos pripadnikov in njihovih družinskih članov do programov in dejavnosti socialnovarstvene oskrbe, ki jo razvijamo v SV?
- 1.7 S kakšnimi ovirami se srečujete pri organiziranju socialnovarstvene oskrbe v SV?

#### 2 VPRAŠANJA O VPLIVU SOCIALNOVARSTVENE OSKRBE NA RAZVOJ SV

*Trajnostni razvoj organizacij postavlja med ključne izzive z dolgoročnimi cilji in ukrepi organizacij tudi socialno vključenost. Kadar je cilj trajnostna rast in razvoj organizacije, se je treba osredotočiti v trajno rast razmerij med zaposlenimi. V središču dogajanja je človek, vsak posebej in vsi skupaj.*

- 2.1 Kateri programi oziroma področja, ki se načrtujejo in izvajajo v sklopu socialnovarstvene oskrbe, imajo po vašem mnenju najbolj pozitiven vpliv na družbeno odgovornost in trajnostni razvoj SV?
- 2.2 Kako ocenjujete pomoč socialnih delavcev poveljniku pri odločanju o kadrovskih vprašanjih?

## *Priloga 5*

2.3 Kako po vašem mnenju vpliva izvajanje socialnovarstvene oskrbe na krepitev vojaških kolektivov v Slovenski vojski?

2.4 Lahko morda kaj dodate, kar se Vam zdi pomembno za razvoj/načrtovanje oziroma izvajanje socialnovarstvene oskrbe v SV?

## PRVI 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

## *Priloga 6*

- težave z duševnim zdravjem
- drugo.

### *Definicija uporabnikove težave po presoji strokovnega delavca:*

- skladna
- se razlikuje
- ocena ni potrebna

### *Dogovor:*

- da
- ne

### *Kratek povzetek razgovora:*

#### *Usmeritev:*

- 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.

#### *Zunanje institucije:*

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

#### *Dolžina pogovora:*

#### *Opombe:*

#### *Socialni delavec:*

#### *Datum:*



## **EVALVACIJA SVETOVALNEGA PROCESA**

Identifikacija:

Ime in priimek:

- Naslov:
- Rojen:
- Tretja oseba:

Ovrednotenje svetovalnega procesa:

Pozitivne spremembe in pozitivni učinki:

Morebitne določitve novih, višjih ciljev:

Vključitev uporabnika v organizirane oblike pomoči:

Datum:

Socialni delavec: