

Tamara Narat, Anja Jesenovec

## POMEN IN VLOGA KONCEPTA DELOVNEGA ODNOSA PRI NADGRADNJI INSTITUTA SKRBNIŠTVA

### UVOD

Institut skrbništva je v Sloveniji že kar nekaj časa v fazi nadgradnje. Na nujne spremembe področja skrbništva že dalj časa opozarjajo strokovnjaki, ki jih to področje posredno zadeva (npr. Kobal 2001, 2006, Zupančič *et al.* 2005, Novak 2011), kot tudi strokovni delavci s centrov za socialno delo, ki se s problematiko skrbništva srečujejo v praksi, vendar so do danes predlagane rešitve ostale zgolj zapisane na papirju. Na Inštitutu RS za socialno varstvo je bilo v preteklih letih opravljenih nekaj raziskav o tem (Kobal 2001, Narat *et al.* 2010, Smolej *et al.* 2010), zadnja je izšla letos, z naslovom »Strokovne podlage za nadgradnjo instituta skrbništva« (Narat *et al.* 2013). Izsledki te študije so podlaga za ugotovitve, ki jih predstavljamo v nadaljevanju. Da bi pridobili bolj poglobljen, celovitejši vpogled na področje skrbništva, v članku mestoma navajamo tudi citate fokusnih skupin (v besedilu označeno kot FS CSD), ki so bile s predstavniki centrov za socialno delo opravljene za potrebe omenjene študije.

Namen prispevka je opozoriti na pomen vrednot in način dela doktrine socialnega dela pri skrbništvu, na to, kako zelo pomembna sta strokovno znanje in vzpostavitev sodelovanja med različnimi akterji za doseganje rešitev s ciljem zagotoviti največjo korist uporabnika<sup>1</sup> – osebe, ki zaradi različnih dejavnikov potrebuje dodatno pomoč, varstvo in spodbudo. Kot ključni problem na področju skrbništva se

namreč kaže prav to, da trenutna praksa dela zaradi različnih vzrokov ne temelji na dognanjih stroke socialnega dela, torej ne izhaja iz socialnodelovnega načina.

Ravnati na socialnodelovni način pomeni vzpostaviti delovni odnos in izvajati izvirni delovni projekt pomoči z vpletenimi osebami. V članku se za osvetlitev problematike skrbništva opiramo predvsem na koncept delovnega odnosa, kot ga je razvila Gabi Čačinovič Vogrinčič (2002, 2006, Čačinovič Vogrinčič *et al.* 2005). Izbrani koncept poudarja sodelovanje med vsemi vpletenimi v skupnem projektu; torej med vsemi tistimi, ki jih neposredno ali posredno zadeva določen problem in ki lahko prispevajo svoj delež k definiranju in rešitvi problema. Konkretno bi se na področju skrbništva omenjena ideja koncepta delovnega odnosa kazala v multidisciplinarnem pristopu pri soustvarjanju delovnega odnosa, kot sodelovanje med socialnimi delavci s centrov za socialno delo, uporabnikom<sup>2</sup> in drugimi vpletenimi ter drugimi strokovnimi delavci (npr. zdravstvenimi delavci, psihiatri, pravniki). Socialni delavec bi imel vlogo koordinatorja tima, odločal bi o sestavi tima, predvsem pa bi skrbel, da sodelovanje v delovnem odnosu ves čas poteka na socialnodelovni način, torej da se delovni odnos vzpostavi in vzdržuje ter omogoča, da se sliši »glas« vseh vpletenih (še posebej »glas« uporabnika).

V nadaljevanju najprej na kratko opišemo koncept delovnega odnosa in izvirnega

<sup>1</sup> V Zakonu o zakonski zvezi in družinskih razmerjih (1976) je oseba, ki je pod skrbništvom oziroma ji je imenovan skrbnik, poimenovana varovanec.

<sup>2</sup> Uporabljeni izrazi, zapisani v moški slovnični obliki, so uporabljeni kot nevtralni za ženske in moške.

delovnega projekta pomoči, potem pa ju uporabimo pri analizi ključnih problemov, ki se pojavljajo v praksi. Na podlagi tako pridobljenih ugotovitev nakažemo nekaj smernic, kako bi lahko področje skrbništva z dosledno uporabo omenjenih konceptov v praksi še izboljšali in nadgradili.

## OSNOVNI POMENI KONCEPTA DELOVNEGA ODNOSA

Predmet socialnega dela je reševanje kompleksnih socialnih problemov. Ključni pojmi so pomoč, reševanje problema, iskanje novih rešitev v socialnodelavskem delovnem odnosu, s katerim se lahko mobilizira moč, ki jo ima družina ali posameznik. V temelju gre vedno za projekt sodelovanja, ki se ustvari na sporazumevanju, dogovarjanju in skupnem iskanju rešitev, da bi udeleženci v problemu postali udeleženci pri rešitvi. (Čačinovič Vogrinčič 2002.)

Citat nakazuje, da je za uspešno pomoč in podporo posameznikom, ki se znajdejo v različnih težavnih socialnih okoliščinah, pomembno sodelovanje med njimi in stroko. Pomembno je, da uporabnik pri iskanju rešitev aktivno sodeluje, saj lahko sam najboljše presodi, kaj je dobro zanj, seveda ob izpolnjenem pogoju, da dobi dovolj informacij. Ne zadostuje pa zgolj dovolj informacij – informacije, ki jih da strokovnjak, morajo biti za uporabnika tudi dovolj jasne in razumljive, saj bo le tako lahko primerno izbiral med možnostmi, ki jih ima na voljo. Osnovna naloga strokovnjaka je torej, da nameni čim več časa vsakemu posameznemu uporabniku, da posluša njegove želje in najde različne primerne načine podajanja informacij, ki bodo čim bolj koristile uporabniku (Žuraj, Lucas 1993). Poleg tega uporabnik potrebuje tudi podporo in spodbudo, da lahko pridobljene informacije primerno predela in izrazi svoje odločitve, želje, bojazni in poglede.

Čačinovič Vogrinčič (*ibid.*) ugotavlja, da delovni odnos olajša sodelovanje. Opredele ga kot odnos med socialnimi delavci in uporabniki, ki za socialnega delavca pomeni oporo pri vzpostavitvi pogovora, katerega namen je

povezan z raziskovanjem in sooblikovanjem dobrih izidov (Čačinovič Vogrinčič 2008: 19).

Kot navaja avtorica koncepta, je ključnih prvin delovnega odnosa sedem<sup>3</sup> (Čačinovič Vogrinčič 2002, Čačinovič Vogrinčič *et al.* 2005: 9–11).

- *Dogovor o sodelovanju*: je prvi korak delovnega odnosa, saj šele jasen dogovor o sodelovanju omogoča vzpostavitev delovnega odnosa (gre za dogovor o poteku dela, razjasnitvi vlog vpletenih ipd.).
- *Instrumentalna definicija problema in soustvarjanje rešitev* (Lüssi 1990): vsi udeleženi v procesu podajo svojo definicijo problema in skupaj sodelujejo pri iskanju rešitve problema. Pri tem je naloga socialnega delavca, da ustvari pogoje za pogovor (da sodelovanje sploh omogoči).
- *Osebnno vodenje* (Vries, Bouwkamp 1995): gre za vodenje k dogovorjenim ciljem, rešitvam. Za uspešen in učinkovit delovni odnos mora biti socialni delavec »osebno« udeležen v dialog in sodelovanje, govoriti mora o »konkretnih« dogodkih, načrtih, poleg tega pa se mora problema lotiti »tukaj in zdaj« (torej v sedanjosti).
- *Perspektiva moči* (Saleebey 1997): poudarja, da prepoznavanje problemov ni ključno pri reševanju problema, temveč je treba uporabnikom priznati moč, ki jo imajo. Naloga socialnega delavca je zato predvsem odkrivanje virov moči uporabnikov. S tega vidika socialni delavec mobilizira darove, znanja, sposobnosti uporabnika in razišče možne načine za doseganje kakovostnega življenja, ki ga uporabnik s prizadevanjem in podporo vseh lahko doseže.
- *Etika udeležnosti* (Hoffman 1994): vključuje idejo o sodelovanju in s tem preseže idejo o objektivnem opazovalcu. To v resnici pomeni, da se strokovnjak odpove moči, ki mu ne pripada – njegova vloga je vzdrževanje delovnega odnosa in udeležba v njem, konsenzu, razumevanju in pogovoru. V pogovoru nihče ne potrebuje zadnje besede.

<sup>3</sup> Čačinovič Vogrinčič je prvine delovnega odnosa povzela iz različnih teoretičnih izhodišč in jih združila v enoten koncept – koncept delovnega odnosa.

- *Znanje za ravnanje*: pomeni, da naj bi socialni delavci pri delu s svojimi uporabniki uporabljali koncepte socialnega dela, z namenom, da bi skupaj z udeleženi v procesu iskanja rešitve problema lahko definirali delovni odnos.
- *Ravnanje s sedanostjo ali koncept sonavzočnosti* (Andersen 1993): povezan je z omenjenim pristopom »tukaj in zdaj«. Pomembno je, da socialni delavec v delovnem odnosu z uporabniki nameni dovolj časa, da se pogovor lahko razvije in da uporabnik dobi občutek, da je spoštovan in kompetenten. Poudarek je na sedanosti; izkušnje iz preteklosti so pomembne za določanje nalog v sedanosti in za načrtovanje smernic reševanja problema v prihodnosti. Koncept sonavzočnosti pomeni, da je socialni delavec ne le navzoč pri poslušanju zgodbe uporabnika, ampak mu je hkrati tudi na voljo za sočutje in pogovor.

Prve tri prvine se nanašajo predvsem na konkretno vzpostavitev in vodenje delovnega odnosa v praksi. Za ohranitev in vzdrževanje delovnega odnosa pa je treba upoštevati tudi zadnje štiri elemente. Ti se v teorijah pojavljajo kot postmoderni koncepti, združeni v enoten koncept delovnega odnosa (Čačinovič Vogrinčič 2002, 2006, Čačinovič Vogrinčič *et al.* 2005).

Koncept delovnega odnosa dopolnjuje koncept izvirnega delovnega projekta pomoči. Izviren je zato, ker se projekt za vsakega posameznika vsakokrat vzpostavi na novo; oblikovan je torej za vsakega posameznika posebej (Čačinovič Vogrinčič *et al.* 2005). Pri uporabi izvirnega delovnega projekta pomoči je treba izhajati iz potreb uporabnika in okoliščin njegove specifične situacije.

V nadaljevanju članka se osredotočamo na tri ključne identificirane probleme, ki se v zdajšnji ureditvi področja skrbništva pojavljajo v Sloveniji, in sicer: na obstoj instituta odvzema poslovne sposobnosti, na preobremenjenost strokovnih delavcev s centrov za socialno delo in na zlorabo instituta skrbništva za poseben primer. Gre za tri osrednje težave, v katerih pa se kažejo še številne druge pomanjkljivosti instituta skrbništva, saj so posamezne predpostavke skrbništva prepletene in pomembno součinkujejo druga na drugo.

## OBSTOJ INSTITUTA ODVZEMA POSLOVNE SPOSOBNOSTI

V Sloveniji še vedno obstaja institut odvzema poslovne sposobnosti.<sup>4</sup> To kaže na zastarelost slovenske zakonodaje, saj ne upošteva trende v socialnem varstvu (Kobal 2006). Nekatere druge evropske države so namreč odvzem poslovne sposobnosti že odpravile (Švedska že leta 1989, Nemčija leta 1999), saj ta institut zelo poseže v človekove pravice. Oseba, ki ji je odvzeta poslovna sposobnost, namreč nima pravice voliti, se poročiti ipd. (Zakon o zakonski zvezi in družinskih razmerjih 1976, Narat *et al.* 2013).

Pri odvzemu poslovne sposobnosti je problematično predvsem to, da z njim ne dosežemo enega pomembnejših namenov<sup>5</sup> skrbništva, ki je, kot določa zakonodaja, »usposabljanje oseb za samostojno življenje« (Zakon o zakonski zvezi in družinskih razmerjih 1976, 178. člen). Ena od udeleženk fokusnih skupin na centru za socialno delo je izjavila:

Jaz se predvsem sprašujem, kaj dosežemo pri določenih posameznikih, ki so še zelo aktivni, so zelo mobilni, sami hodijo po opravkih. Praktično je z odvzemom za nas cel kup težav, varovanci so razburjeni, ker se jim nekako odvzema ta pravica, tako da ne vem, če je namen s samim odvzemom resnično dosežen. Odvzem poslovne sposobnosti pomeni predvsem nadzor nad nekim pravnim prometom in zastopanjem te osebe v pravnem prometu in se mi zdi, da pri takih z odvzemom čisto nič ne dosežeš oz. rešiš. (FS CSD v Narat *et al.* 2013.)

<sup>4</sup> V Sloveniji poznamo delni in popolni odvzem poslovne sposobnosti. Skrbnik osebe, ki ji je popolnoma odvzeta poslovna sposobnost, ima pravice in dolžnosti skrbnika mladoletnika, ki še ni star petnajst let. Skrbnik osebe, ki ji je delno odvzeta poslovna sposobnost, ima pravice in dolžnosti skrbnika mladoletnika, ki je že star petnajst let, center za socialno delo pa lahko po potrebi določi, katere posle sme oseba, ki ji je bila delno odvzeta poslovna sposobnost, opravljati samostojno in brez odobritve. (Zakon o zakonski zvezi in družinskih razmerjih 1976, 208. člen.)

<sup>5</sup> Namen skrbništva je predvsem varstvo osebnosti oseb pod skrbništvom, tako mladoletnih kot polnoletnih. To se uresničuje s skrbo, vzgojo, izobrazbo, oskrbo, zdravljenjem ter usposabljanjem za samostojno življenje. Poleg tega je njegov namen tudi zavarovati premoženjske in druge pravice in koristi oseb, ki so pod skrbništvom. (Zakon o zakonski zvezi in družinskih razmerjih 1976, 178. člen.)

Institut odvzema poslovne sposobnosti bi veljalo ukiniti in ga preoblikovati tako, da bi se s skrbništvom urejalo zgolj tiste naloge, ki jih uporabnik sam, brez podpore drugih, ni zmožen opravljati:

Že od nekaj sem bila proti odvzemu poslovne sposobnosti, če že, sem za druge institute, da se človeku nekaj doda in ne da se mu nekaj odvzema. Rajši dajmo prefolmulirati te institute; rečeš: »Ti nudimo pomoč, ti damo zagovornika, nekaj, ne vem. (Ibid.)

Šele tako, da k reševanju problematike pristopimo skupaj z uporabnikom in ne brez njega, lahko ustvarimo razmere za krepitev moči uporabnika. Uresničevanje te naloge se začne z »instrumentalno definicijo problema« (Lüssi 1990), tako da lahko vsak od udeleženi (tudi uporabnik) pri iskanju rešitve poda svojo perspektivo videnja problema in pripomore k rešitvi (Čačinovič Vogrinčič 2006).

Participacijski vidik je nadvse pomemben za doseganje napredka uporabnika. Na napredek vpliva njegova izkušnja, da je spoštovan in da ima dostojanstvo. Elementa delovnega odnosa, kot sta »perspektiva moči« (Saleebey 1997) in »etika udeleženi« (Hoffman 1994), se pri tem pokažeta kot nadvse uporabna. Čačinovič Vogrinčič (2006) poudarja, da je uporabnik strokovnjak na podlagi osebnih izkušenj, naloga socialnega delavca pa je, da osebi pomaga prepoznati lastne vire moči, ki jih že ima in ki jih lahko pozneje uporablja sama oz. ob pomoči drugih (Mesec 2006).

Pomembno je, da uporabnikom omogočimo čim bolj avtonomno odločati o svojem življenju (*ibid.*). To je možno le z integrativnim pristopom reševanja problema. V delovnem odnosu morajo zato sodelovati vsi udeleženi, tako uporabnik, skrbnik, strokovni delavec kot tudi zunanji vpleteni (predstavniki domov za ostarele, zdravstva, nevladnih organizacij, ki izvajajo podporne programe s tega področja, idr.).

Z opisanim načinom dela lahko bolj uspešno dosežemo uresničevanje prej omenjenega namena skrbništva, saj uporabnik sodeluje v delovnem procesu, saj na podlagi »znanja za ravnanje« (to se kaže v interakciji s strokovnjaki) razpolaga s potrebnimi informacijami,

ki jih potrebuje za izbiranje med razpoložljivimi možnostmi za rešitev problema. Ob upoštevanju koncepta izvirnega delovnega projekta pomoči tako delovni odnos vseskozi poteka in se nadgrajuje, saj se ne konča s tem, da nekemu predpišemo skrbništvo (kot sicer velja v primeru stalnega skrbništva: nekako se izognemo odgovornosti za nadaljnje usposabljanje osebe, kljub vsemu pa s tem ne rešimo ničesar), ampak se nadaljuje in prilagaja potrebam uporabnika po čim večji samostojnosti. In prav to je bistvo izvirnega delovnega projekta pomoči: omogoča, da se soustvarjene rešitve v delovnem odnosu prenesejo v akcijo, v konkretne korake, ki omogočajo, da projekt pomoči, oblikovan za vsakega posameznika posebej, poteka v času in se torej ne konča z določenim ukrepom (Čačinovič Vogrinčič *et al.* 2005).

## PREOBREMENJENOST STROKOVNIH DELAVCEV, KI DELAJO NA CENTRIH ZA SOCIALNO DELO

Problem preobremenjenosti strokovnih delavcev izhaja iz tega, da pogosto sami opravljajo in prevzemajo skrbniške funkcije, saj je osebe, ki bi bile pripravljene postati skrbniki, izjemno težko najti. Skrbniška funkcija je namreč po zakonu častno in prostovoljno opravilo, hkrati zahteva precejšnjo angažiranost in odgovornost za izpeljavo vseh potrebnih nalog, ki sodijo v okvir delovanja skrbnika, poleg tega pa skrbnik tudi kazensko odgovarja, če osebi prizadene škodo (Narat *et al.* 2013).

Če pogledamo podatke o številu oseb v skrbništvu opazimo, da se povečujejo. To velja predvsem za skrbništva za poseben primer nadraslimi – leta 2008 je bilo npr. 2866 takih primerov, let 2012 pa že kar 6433 (*ibid.*)<sup>6</sup>. Na podlagi tega lahko sklepamo, da se preobremenjenost strokovnih delavcev iz leta v leto povečuje:

Trenutno imam prek 80 odprtih nalog neposrednega izvajanja skrbništva. Direktno jaz osebno sedaj to izvajam. Plus vse ostalo določanje pri skrbništvu, od pravnih poslov,

<sup>6</sup> Razlogi za povečanje skrbništev za posebni primer so predstavljeni v naslednjem podpoglavju.



pa vsega, kar še pride. To so obsegi, ki si jih ne morete predstavljati [...] In še glede na to, da je v zadnjih letih poraslo. In bo vedno huje. (FS CSD v Narat *et al.* 2013.)

Problematična pa ni samo preobremenjenost strokovnih delavcev z vidika povečanega obsega dela, težava se kaže tudi v tem, da morajo strokovni delavci pogosto prevzemati skrbniške funkcije, za katere nimajo ustreznih znanj.

Recimo kverulanti. Odvzeta jim je poslovna sposobnost. In naloge opravlja npr. center. To si moraš spis zložiti po pravilih številke sodišča ... To rabiš pravnik, ki se bo v to poglobljaj. (*Ibid.*)

Omenjena težava se pojavlja, ker a) na določenih centrih za socialno delo še vedno nimajo zaposlenega pravnik, ki bi sodeloval na področju skrbništva (čeprav narava dela na tem področju zahteva primerna pravna znanja), in b) ker v državnem proračunu niso zagotovljena sredstva za izvajanje skrbniške funkcije – to pomeni, da skrbnik osebe, ki nima dovolj lastnih finančnih sredstev, v njenem imenu ne more najeti strokovnjaka (npr. pravnik), ki bi jo v določenem primeru lahko primerno zastopal (Narat *et al.* 2013).

Omenjena težava, ki se pojavlja v praksi – torej preobremenjenost strokovnih delavcev – je za uporabnike problematična zaradi treh razlogov (*ibid.*):

- pomanjkanje časa strokovnih delavcev za neposreden stik z uporabniki,
- obstoj kolizije interesov (center osebo določi za skrbništvo, opravlja skrbniško funkcijo in nadzira svoje delo, zato obstaja možnost zlorabe položaja),
- uporabnika ne zastopa skrbnik, ki lahko s svojim znanjem deluje v njegovo največjo korist. Ni pa pomembno samo znanje, pomembne so tudi sposobnosti in druge osebnostne lastnosti skrbnika. V praksi lahko center za skrbnika določi osebo, za katero se ob večjem izboru potencialnih skrbnikov ne bi odločil, vendar je ravno zaradi pomanjkanja skrbnikov v določenih primerih prisiljen sprejeti take odločitve, saj sam zaradi že tako velikega števila neposrednih skrbništev ne more prevzeti še ene dodatne skrbniške funkcije.

Ker strokovni delavci s centrov za socialno delo zaradi omenjene preobremenjenosti uporabnikom ne namenijo dovolj časa, nekateri namreč sploh nikoli ne pridejo z njimi v neposreden stik, so onemogočeni vsi elementi, ki sestavljajo delovni odnos. Delovnega odnosa tako sploh ni mogoče vzpostaviti in tudi ne obstaja.

Ampak ni možno, da greva midve te ljudi pogledat, bi pa bilo prav. To je ravno ta problem. Midve teh ljudi sploh ne vidiva. (FS CSD v Narat *et al.* 2013.)

Koncepta »sonavzočnosti« (Andersen 1993) in perspektive »osebne« in »konkretne« udeležbe strokovnega delavca »tukaj in zdaj« – to sta prvi pogoji za nadaljnji razvoj delovnega odnosa in za uspešno rešitev problema – s takim potekom dela na centrih v praksi ni možno udejanjiti.

Zdi se, da rešitev problema niti ni potrebna, saj problema sploh ni – v praksi, kjer strokovnjak nima neposrednega vpogleda v situacijo uporabnika, zato ostane »glas« uporabnika neslišen, s tem pa so njegove težave in problemi prezrti – če pa ni problema, nam tudi ni treba vzpostaviti delovnega odnosa. Zato je v praksi, kot poudarja Lukač (2006), odnos do oseb v skrbništvu (predvsem do oseb v stalnem skrbništvu) paternalističen in varstven, saj odločitve, ki naj bi jim koristile, ne upoštevajo njihove volje.

Če strokovni delavec ni osebno udeležen v problemski situaciji, seveda tudi ne more odkrivati virov moči osebe, ki je v skrbništvu. Ne more ji pokazati svojega strokovnega znanja in ji s tem povečati moč.

To pa ne velja zgolj za uporabnike. Znanje za ravnanje se zaradi preobremenjenosti centrov ne more pokazati tudi pri drugih akterjih, npr. skrbnikih. Strokovni delavci s centrov namreč poleg tega, da nimajo dovolj časa za uporabnike, premalo pozornosti namenjajo tudi skrbnikom, ki opravljajo pomembno in odgovorno nalogo in bi pri tem potrebovali podporo strokovnjakov. Zakon o zakonski zvezi in družinskih razmerjih (1976; 207. člen) namreč določa, da mora

skrbnik osebe, ki ji je odvzeta poslovna sposobnost, zlasti skrbeti za njeno osebnost, upoštevati pri tem vzroke, zaradi katerih je bila tej osebi odvzeta poslovna sposobnost,

in si prizadevati, da se ti vzroki odpravijo in da se uporabnik usposobi za samostojno življenje in delo.

To, da se mora skrbnik zavzemati za odpravo vzrokov, zaradi katerih je oseba v skrbništvu, in da jo mora usposobiti za samostojno življenje, ostaja zgolj zapis na deklarativni ravni, saj se v praksi ne uresničuje. Za tako zahtevno nalogo ni dovolj le prizadevanje ene osebe, torej skrbnika, saj sam po navadi niti nima ustreznih znanj. Skrbnikom bi bilo zato treba zagotoviti izobraževanje in timsko pristopiti k razumevanju in reševanju situacije posameznega uporabnika (seveda skupaj z njim).

Konkretno to pomeni, da bi morala biti za skrbnike organizirana obvezna usposabljanja, ki bi bila razdeljena na vsaj dva dela. Prvi del usposabljanj bi bil nekakšen uvod v področje skrbništva: strokovni delavci centra za socialno delo (socialni delavci in pravniki) bi skrbnike seznanili z osnovami področja skrbništva, kakšni so pomen, namen skrbništva, zakonodajna ureditev skrbništva ipd.

Morali bi se izobraževati, v smislu, kaj to za njih predstavlja. Da je to odgovorno. (FS CSD v Narat *et al.* 2013.)

Drugi del izobraževanj pa bi bil že bolj konkretno usmerjen na samo problematiko uporabnika – tovrstna usposabljanja bi izvajali tudi zunanji strokovnjaki. Če bi imela oseba npr. težave z duševnim zdravjem, bi bili predavatelji lahko strokovnjaki na področju duševnega zdravja (nevladne organizacije, ki delujejo na tem področju, strokovni delavci iz zdravstva, psihiatrije ipd.).

Tako bi skrbniki predvsem z »etiko udeležnosti« (Hoffman 1994) in konceptom »znanja za ravnanje« pridobili izkušnjo o lastni kompetentnosti za opravljanje skrbniške naloge. Nihče od akterjev ne bi imel bolj ali manj pomembne vloge, vsi udeleženi bi skupaj z uporabnikom soustvarili nove rešitve, ki bi koristile vsem (Čačinovič Vogrinčič 2006).

Usposabljanje skrbnikov je prvi in nujni korak k zagotavljanju čim učinkovitejšega in uspešnega instituta skrbništva, vendar to še ne zadostuje. Da bi lahko skrbnik deloval v kar največjo korist uporabnika, bi bilo treba

oblikovati še strokovne time, v katere bi bili vključeni strokovni delavci centra, skrbniki in različni drugi strokovnjaki, npr. delavci zavodov, domov za ostarele, zdravstvenih domov, odvisno od narave uporabnikovega problema.<sup>7</sup> Ti strokovni timi bi bili oblikovani za namene uresničevanja izvirnega delovnega projekta pomoči (Čačinovič Vogrinčič *et al.* 2005). Ob tem je pomembno opozoriti, da mora biti timsko delo zastavljeno v skladu s konceptom delovnega odnosa, torej kot soustvarjanje rešitev z vsemi, tudi z uporabnikom. Tako bi se odgovornost za doseganje zastavljenih ciljev porazdelila med različne akterje, ki imajo tudi ustrezna strokovna znanja. Center (torej socialni delavec) bi vodil izvirni delovni projekt pomoči, koordiniral in povezoval strokovni tim in predvsem skrbel za to, da bi delovni odnos vključeval vse vpletene. Tako bi se ustvaril tudi prostor za prehajanje znanja med vsemi vključenimi in kot tak bi delovni odnos resnično upošteval pomen sodelovanja vseh udeleženi v procesu pomoči.

Vse to pa je izvedljivo zgolj ob predpostavki, da se strokovne delavce s centrov razbremenijo. Za doseg tega cilja bi bilo treba predvsem občutno zmanjšati število neposrednih skrbništev. Skrbniške naloge bi morale v večji meri prevzeti druge osebe, za to pa bi jih bilo treba ustrezno motivirati. To je možno uresničiti na dva načina. Predvsem bi bilo treba motivirati osebe iz socialne mreže uporabnika. K temu bi zelo pripomoglo že zagotavljanje usposabljanj za skrbnike in sodelovanje z njimi. Izobraženi skrbniki bodo namreč bolje pripravljene na naloge, ki jih skrbništvo prinaša, in bodo tudi bolj zaupali v svoje sposobnosti. Poleg izobra-

<sup>7</sup> V zdajšnji ureditvi se potreba po timskem delu kaže predvsem pri oblikovanju in podaji predloga za odvzem poslovne sposobnosti, saj morajo nekateri strokovni delavci o tako pomembni odločitvi odločati povsem sami. »Mislim, da bi bilo nujno timsko delo in takrat bi bilo potem možno reči: 'Ja, ta strokovnjak pravi, da na tem področju lahko funkcionira, tukaj pa ne'.« (FS CSD v Narat *et al.* 2013.) Priporočljivo bi bilo oblikovati multidisciplinarno time, ki od strokovnjakov z različnih področij zahtevali, naj se skupaj z uporabnikom (vedno kadar je to mogoče), v skladu s konceptom delovnega odnosa, odločijo za najprimernejši pristop k reševanju problema (podobno velja že za področje nasilja).

ževanj pa je treba zagotoviti tudi sredstva za povračilo stroškov in za izplačevanje simbolnih nagrad skrbnikom.

Skrbniki stroškov niti ne izkazujejo. Vedo, da od države ne bodo nič dobili, osebo pa tudi poznajo, da nima ničesar. Pri meni so skrbniška poročila brez priglašanih stroškov, kot da ne obstajajo. (FS CSD v Narat *et al.* 2013.)

Ta zakonsko podprta pravica skrbnikov bi bila, če bi se v praksi tudi zares izvajala, po mnenju strokovnih delavcev eden pomembnejših motivov za odločanje za prevzem skrbniške funkcije.

Sigurno bi se prej odločili, če bi bilo plačano. Najprej, ko jim povemo, so še navdušeni nad tem, ampak ko jim povemo, da je naloga skrbnika prostovoljna in častna, se oči potem samo povesijo navzdol. (*Ibid.*)

Če pa skrbnika iz socialne mreže uporabnika ni možno dobiti, bi bilo priporočljivo oblikovati listi skrbnikov. En seznam skrbnikov bi obsegal nabor oseb, ki bi bile usposobljene za prevzem lažjih skrbništev.

Za take oskrbne zadeve, kot je plačevanje položnic in take zadeve. (*Ibid.*)

Drug seznam skrbnikov pa bi vključeval skrbnike strokovnjake različnih izobrazbenih profilov, ki bi bili za opravljanje skrbniške funkcije tudi plačani (ta seznam bi bil primeren za zahtevnejše primere skrbništev, predvsem za skrbništva za poseben primer).

Če bom jaz postavila skrbnika za poseben primer, ki se spozna na trg nepremičnin in vso zakonodajo, bo potem on prevzel vso odgovornost za to, in ne da bo potem center še odobral pravni posel, ker ne bo potrebe. Ker bo imela ta oseba dovolj znanja, da bo lahko prevzela tudi odgovornost. (*Ibid.*)

Če ideja o seznamu skrbnikov ne bi bila uresničena, bi bilo vendarle treba zagotoviti vsaj sredstva za najem strokovnjaka, ki bi osebo v skrbništvu zastopal v določenih primerih (mišljena so predvsem skrbništva za poseben primer). Kot opozarja Nada Caharijaz Ferme (2011: 17):

[...] se v praksi še ni zgodilo, da bi država pokrila stroške pravnega zastopnika, čeprav so take »želje« centri za socialno delo že naslavljali na pristojno ministrstvo.

## ZLORABA INSTITUTA SKRBNISŤVA ZA POSEBNI PRIMER<sup>8</sup>

Zloraba omenjenega instituta se v praksi pojavlja v dveh primerih. Prvič, kadar ga uporabijo namesto odvzema poslovne sposobnosti<sup>9</sup>.

Mislím, da so bila takšna navodila. Meni je direktorica razlagala, da ne iti v odvzeme in naj se vse prek skrbništev za posebne primere ureja [...] Problem je zaradi tega, ker včasih se pri skrbništvih za poseben primer po vsebini naloge zelo približamo stalnemu skrbništvu, kar pa ni v redu. Že po samem namenu ni v redu, ampak včasih da rešimo situacijo, damo potem štiri vrstice nalog za posebni primer. (FS CSD v Narat *et al.* 2013.)

Drugič, kadar ga uporabijo za namestitev osebe v institucionalno varstvo proti njeni volji.

Mi imamo na terenu ogromno skrbništva za poseben primer za urejanje institucionalnega varstva. To je pravzaprav huda zadeva. Nekoga spraviti na takšen način v dom. Ampak dom ga ne vzame, če ne predloži odločbe skrbništva, če je recimo izražen sum, da ne more izraziti prave volje. Rada bi poudarila, da gre za zlorabo tega instituta [...] Za to obstajajo druge institucije. Sklep sodišča obstaja. Ampak to skrbništvo se pač izkorišča. (*Ibid.*)

Zlorabe skrbništva za posebni primer se dogajajo, ker po mnenju strokovnih delavcev s centrov za socialno delo v zakonodaji ne obstaja jasna razmejitev med stalnim skrbništvom in skrbništvom za posebni primer. Kot je

<sup>8</sup> Skrbnika za posebni primer oz. skrbnika za določeno vrsto opravil določi center za socialno delo osebi, katere prebivališče ni znano in tudi nima zastopnika, neznanemu lastniku premoženja, kadar je potrebno, da nekdo skrbi za to premoženje, ter tudi v drugih primerih, kadar je to potrebno za varstvo pravic in koristi posameznika. (Zakon o zakonski zvezi in družinskih razmerjih, 211. člen.)

<sup>9</sup> O odvzemu poslovne sposobnosti lahko odloča le sodišče.

razvidno iz prvega citata, na centrih ne želijo iti v odvzem poslovne sposobnosti in situacijo raje rešujejo s skrbništvom za poseben primer, vendar je pri tem treba poudariti, da

[...] je vsaka postavitev pod skrbništvo za posebni primer tudi poseg v človekove pravice posameznika. Treba je upoštevati, da tudi skrbnik za poseben primer ni kar tako. (*Ibid.*)

Podatki kažejo, da se število primerov skrbništva za poseben primer iz leta v leto povečuje. To je po navedbah strokovnih delavcev s centrov za socialno delo povezano predvsem s strožimi merili, ki zdaj veljajo v drugih institucijah (na poštah, bankah, domovih za ostarele, zavodih ipd.) z namenom varovanja interesov:

Danes samo, da ima nekdo skrbnika za poseben primer: »Ja, on je podpisal to zadevo.« Da so kriti. Zaradi kritja stvari imamo skrbnika za poseben primer [...] Sodišča zato, da postopke zaključijo, banke, da so v redu opravile svoje delo, vsi, da so v redu opravili. Domovi zato, ker rabijo podpis, psihiatrija zato, ker je potrebno osebo zdraviti. (*Ibid.*)

Da se eden pomembnejših namenov skrbništva – usposabljanje za samostojno življenje – v praksi ne uresničuje, smo že ugotavljali. Podobno kot pri odvzemu poslovne sposobnosti to velja tudi pri skrbništvu za poseben primer. Zdi se, da sta mnenje in korist uporabnika povsem prezrti kategoriji, saj je cilj omenjene oblike skrbništva podrejen zadovoljevanju interesov drugih. Tu se kaže izrazita potreba po tem, da se zagotovijo pogoji, ki bodo omogočali dosledno uporabo koncepta delovnega odnosa na področju skrbništva, saj so take zlorabe z vidika osebnih pravic posameznika nedopustne. Ker ni sodelovanja, ker udeleženci problem rešujejo le z vidika varovanja lastnih interesov namesto uporabnikovih, pretoka »znanja za ravnanje« ne more biti, še več – pomembne odločitve sprejemajo akterji, ki za to sploh niso primerno usposobljeni.

Mi smo iz zavoda dobili dopis, da naj kar vsem varovancem postavimo skrbnike za poseben primer, za problem tablet. Zavodi so si zamislili, da bi bilo to za njih bolj varno. Oni bi si pokrili hrbet (to so osebe, ki praviloma nimajo

sorodnikov) in bi bil CSD njihov skrbnik in potem bi bili mi tisti, ki pravzaprav sploh nismo pristojni za odločanje o tem, ali nekdo potrebuje tableto ali ne. Če je zdravstveno stanje tako, da se ogroža življenje, mora zdravstvena stroka vedeti, kaj narediti. (FS CSD v Narat *et al.* 2013.)

O odvzemu poslovne sposobnosti lahko odloča le sodišče, o odločitvah, povezanih z zdravjem uporabnika, le zdravstvena stroka ipd. Na področju skrbništva bi dosledna uporaba koncepta delovnega odnosa in izvirnega delovnega projekta pomoči na novo definirala vloge in razmerja med udeleženi oz. bi omogočila, da bi se že opredeljene vloge v praksi tudi zares izvajale (to drži predvsem za vlogo centrov, saj že zdaj v skladu z veljavno zakonodajo velja, da je njihova vloga predvsem vodenje postopka in spremljanje skrbnikovega dela, ki pa se v praksi, zaradi omenjene preobremenjenosti centrov, ne uresničuje). Šele tako bi se lahko zaslišal »glas« uporabnika, cilj skrbništva (delovati v kar največjo korist uporabnika) pa bi bil uresničen.

## SKLEP

Študija Inštituta RS za socialno varstvo (Narat *et al.* 2013), ki je podlaga za prikazano analizo v članku, je nakazala temeljne težave na področju skrbništva oz. je potrdila znana dejstva, na katera strokovna javnost že dalj časa opozarja: problematičen je obstoj inštituta odvzema poslovne sposobnosti, ker se z njim zelo poseže v človekove pravice in v veliki meri okrne avtonomijo osebe v skrbništvu; pri upoštevanju dognanj stroke socialnega dela v praksi se kot ključna ovira kaže tudi preobremenjenost strokovnih delavcev s centrov za socialno delo. Strokovni delavci pogosto sami prevzemajo skrbniške funkcije, ker je osebe, ki bi bile pripravljene prostovoljno opravljati skrbniško funkcijo težko pridobiti. V praksi se število skrbništev povečuje, s tem pa se povečuje tudi preobremenjenost strokovnih delavcev s centrov za socialno delo; problematična je tudi zloraba skrbništva za poseben primer, saj se ga po mnenju strokovnih delavcev s centrov za socialno delo, pogosto uporabi namesto odvzema



poslovne sposobnosti in za namestitvev oseb v institucionalno varstvo proti njihovi volji.

V članku smo podali predvsem okvirne usmeritve za nadaljnji razvoj področja skrbništva. Pri tem smo izhajali iz koncepta delovnega odnosa kot koncepta pomoči v reševanju kompleksnih socialnih problemov. Koncept delovnega odnosa nas spodbudi k razmišljanju o tem, kako zagotoviti participacijo uporabnika in zakaj je sploh pomembna, kaj pomeni človekovo dostojanstvo v kontekstu skrbništva in kakšne so vloge vseh vpletenih v problemsko situacijo ter kakšen je njihov delež pri definiranju in rešitvi problema. Predvsem pa nas napelje tudi k premišljevanju o tem, kakšen pomen imata pri iskanju rešitev dialog in sodelovanje med različnimi strokami. Vse to so namreč pomembne prvine, ki jih je pri nadgradnji instituta skrbništva, na katero čakamo že tako dolgo, treba upoštevati.

## VIRI

- ANDERSEN, T. (1993), See and hear, and be seen and heard. V: Fiedman, S. (ur.), *The new language of change*. New York, London: McMillan Press.
- CAHARIJAZ FERME, N. (2011), Skrbnik za posebni primer ali začasni zastopnik: kdo naj varuje interese pravno nesposobne stranke pred sodiščem? *Pravna praksa*, 30, 3: 16-17.
- ČAČINOVIČ VOGRINČIČ, G. (2002), Koncept delovnega odnosa v socialnem delu. *Socialno delo*, 41, 2: 91-96.
- (2006), *Socialno delo z družino*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
- (2008), *Soustvarjanje v šoli: učenje kot pogovor*. Ljubljana: Zavod republike Slovenije za šolstvo (prvi natis).
- ČAČINOVIČ VOGRINČIČ, G., KOBAL, L., MEŠL, N., MOŽINA, M. (2005), *Vzpostavlanje delovnega odnosa in osebne stika*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
- HOFFMAN, L. (1994), A reflexive stance for family therapy. V: McNamee, S., Gergen, K. J. (ur.), *Therapy as social construction*. London: Sage (7-24).
- KOBAL, B. (2001), *Problem skrbništva in možnost prenove njegove opredelitve*. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za socialno varstvo (končno poročilo).
- KOBAL, B. (2006), Skrbništvo: togo urejeno javno pooblastilo ali fleksibilna oblika družbenega varstva? *Socialno delo*, 45, 12: 25-40.
- LUKAČ, J. (2006), *Sodobni pogledi na problem skrbništva pri odraslih osebah*. Hrastovec: Zavod Hrastovec - Trate.
- LÜSSI, P. (1991), *Systemische Sozialarbeit*. Bern, Stuttgart: Haupt.
- MESEC, B. (2006), Očarani z močjo. *Socialno delo*, 45, 3-5: 235-247.
- NARAT, T., JESENOVEC, A., BOŠKIČ, R., MILAS KLARIČ, I. (2013), *Strokovne podlage za nadgradnjo instituta skrbništva*. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za socialno varstvo (končno poročilo).
- NARAT, T., KOBAL TOMC, B., BOLJKA, U. (2010), *Ureditve skrbništva v mednarodni perspektivi*. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za socialno varstvo.
- NOVAK, B. (2011), *Izhodišča za nadgradnjo pravne ureditve skrbništva*. Ljubljana (interno gradivo).
- SALEEBEY, D. (1997), *The strenght perspective in social work practice*. New York: Longman.
- SMOLEJ, S., BUŽAN, V., BOLJKA, U., ŽIBERNA, V., JAKOB KREJAN, P., KOBAL TOMC, B. (2010), *Institut zagovornika odraslih oseb z motnjo v duševnem razvoju*. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za socialno varstvo (končno poročilo).
- VRIES, S. DE, BOUWKAMP, R. (1995), Psihosocialna družinska terapija. Logatec: Firis.
- Zakon o zakonski zvezi in družinskih razmerjih (1976). *Ur. l. SRS*, št. 15/1976, 30/1986-ZNP (20/1988 popr.), 1/1989, 14/1989, RS, št. 13/1994-ZN, 82/1994-ZN-B, 29/1995-ZPDF, 26/1999-ZPP, 60/1999 Odl.US: U-I-273/98, 70/2000-ZZNPOB, 64/2001, 110/2002-ZIRD, 42/2003 Odl.US: U-I-312/00-40, 16/2004, 69/2004-UPB1, 101/2007 Odl.US: U-I-328/05-12, 122/2007 Odl.US: U-I-11/07-45, 90/2011 Odl.US: U-I-85/10-10, 84/2012 Odl.US: U-I-30/12-12.
- ZUPANČIČ, K., NOVAK, B., ŽNIDARŠIČ, V., KONČINA PETERNELI, M. (2005), *Reforma družinskega prava: predlog novih predpisov s komentarjem*. Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije.
- ŽURAJ, A., LUCAS, J. (1993), Službe, ki ustrezajo potrebam uporabnikov. *Socialno delo*, 32, 1-2.