

## Gabi Čačinovič Vogrinčič

# KONCEPT DELOVNEGA ODNOSA V SOCIALNEM DELU

### DEFINICIJA KONCEPTA

V pričujočem članku pojasnujem odnos med strokovnjakom in uporabniki ali udeleženi v problemu v procesu reševanja kompleksnih socialnih problemov kot *delovni odnos*. Gre za dogovor o delu, ki ga je treba opraviti skupaj. V praksi zadnjih let zelo skrbno ravnam s konceptom delovnega odnosa: uporabljam ga, da bi opredelila posebnost koncepta pomoči v socialnem delu, sogovornike povabim, da vzpostavim delovni odnos. Vedno znova ugotavljam, da delovni odnos olajša sodelovanje, nas definira kot *sodelavce* v skupnem projektu, postavi nam nalogo, da določimo deleže v rešitvi. Delovni odnos potrjuje, da iskanje rešitev za kompleksne probleme ljudi ni nič drugega kot delovni projekt in tako vedno znova omogoči in olajšanje in mobilizacijo moči.

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, kot pravi Peter Lussi (1991).

Odnos med socialnim delavcem in stranko je torej delovni odnos in prva naloga socialnega delavca, socialne delavke je, da delovni odnos vzpostavi. Mislim, da sem v letnih »prevajanja« teoretskih konceptov v prakso in iz prakse v teorijo izbrala in zbrala elemente delovnega odnosa: to so dogovor, instrumentalna definicija problema (Lussi 1991) in osebno vodenje (Bouwkamp, de Vries 1995). Vendar tako opredeljen delovni odnos težko vzdržujemo in ohranimo, če se v praksi

ne opremo še na štiri pomembne sodobne koncepte v socialnem delu: to so perspektiva moči (Saleebey 1997), etika udeležnosti (Hoffman 1994), znanje za ravnanje (Rosenfeld 1993) in ravnanje s sedanostjo ali koncept so-prisotnosti (Anderson 1994).

Tako zastavljen koncept delovnega odnosa je v praksi uporabna opora za strokovno ravnanje, tako za strokovnjake kakor za uporabnike. Pri delu se mi vedno znova potrjuje, da vzpostavljen delovni odnos omogoča izkušnjo uspešne pomoči, ki je zelo podobna tisti, ki jo Garfield definira kot uspešno terapijo (citirano po Polkinhorne 1992: 161), ki jo povzemam in hkrati prevajam v jezik socialnega dela. To so izkušnja smiselnega odnosa s socialnim delavcem, socialno delavko, naraščanje samorazumevanja in razumevanja težav, izkušnja podpore socialnega delavca, delavke pozitivnemu vedenju, izkušnja o zmanjševanju težave, poimenovanje čustev in konfrontacija z lastnimi problemi.

Vse to so sestavine dobrih izidov v projektu iskanja rešitev. Socialnodelavska formulaciji pomoči, ki jo sodefinira stranka, zagotavlja soustvarjanje smiselnih ravnanj, ki so neposredno odvisna od novih izkušenj samorazumevanja in razumevanja težav. Instrumentalna definicija problema zahteva in omogoča oceno doseženega, da bi se načrtovali naslednji koraki.

Pa pojdemo po vrsti v razlagi posameznih elementov.

### DOGOVOR

Prvi korak je nedvomno dogovor o sodelovanju. Projekta pomoči v socialnem delu ni mogoče začeti drugače kot z jasnim in izrečenim dogovorom o sodelovanju, ki šele omogoči vzpostavljanje

delovnega odnosa. Dobro je, če se dogovora udeležijo vsi udeleženi v problemu na začetku dela, če ne, je treba skrbno opraviti dogovor z vsakomer, ki se vključuje v projekt. Dogovor zahteva postanek, čas in prostor. Dogovor je dogovor o vzpostavljanju delovnega odnosa in se torej nadaljuje v *instrumentalno definicijo problema*.

### INSTRUMENTALNA DEFINICIJA PROBLEMA

Socialnodelavski delovni odnos temelji na *instrumentalni definiciji problema* (Lussi 1991): prva naloga, za katero sta kvalificirana socialni delavec in socialna delavka, je, da vzpostavi pogoje za pogovor, da bi lahko vsak član družine vstopil s svojo definicijo problema, sama pa dodata strokovno interpretacijo in v prvem delovnem pogovoru začneta proces formuliranja delovne definicije mogočega, uresničljivega.

Koncept pomoči temelji na paradigmatiski postavki, da morajo prav udeleženci pri problemu participirati tudi pri oblikovanju rešitve. Naloga socialnega dela je najprej ta, da omogoči sodelovanje oziroma izkušnjo sodelovanja.

Vsakokrat se mora proces pomoči začeti tam, kjer so ljudje s svojimi stiskami, težavami, nemočjo. V socialnodelavskem delovnem odnosu je bistveno zastaviti in načrtovati projekt rešitve. Ljudje, ki pridejo, imajo težave pri iskanju rešitev zase v svoji življenjski situaciji (spet Lussi) in v socialnem delu vzpostavimo projekt sodelovanja s ciljem, da bi se rešitve definirale, redefinirale, dogovorile in izpeljale.

Dennis Saleebey v knjigi *Perspektiva moči v praksi socialnega dela* (1997: 14) pravi, da je največja socialnodelavska usluga stranki, da vzpostavimo sodelovanje z njo, da bi ji pomagali.

Socialnodelavski delovni odnos ali pogovor, ki začneja nov projekt, zagotavlja: brezpogojno spoštovanje edinstvenosti osebne izkušnje, ustvarjanje pogojev, v katerih je edinstvenost samoumevna izhodiščna točka raziskovanja; temu dodajamo strokovno znanje, vpeljujemo in vzdržujemo procese razumevanja, da bi se dogovorili. Socialno delo se dogaja v sedanjosti srečanja in soočenja, prevajanja in mobilizacije.

### OSEBNO VODENJE

De Vries (1995) imenuje nalogo socialne delavke, socialnega delavca *osebno vodenje*, saj je socialnodelavsko ravnanje vodenje k dogovorjenim ciljem, k rešitvam, k oblikam pomoči. Vendar je socialni delavec, socialna delavka v tej vlogi hkrati režiser in udeleženi opazovalec, ki se osebno odziva v odnosih, ki se vzpostavljajo, in ustvarja pogoje za nove izkušnje, alternativne pomene.

V vlogi katalizatorja prispeva potrebne informacije, tehta preskušene rešitve, raziskuje nove poti. V vlogi udeleženega opazovalca pa v delovni proces vnaša izkušnjo iz odnosov, ki se oblikujejo, spreminjajo kot element delovnega procesa.

Kako vzpostaviti delovni odnos, kako začeti, na kaj se lahko socialne delavke, socialni delavci oprejo, da bi zastavili osebno vodenje tako, da bi pripeljalo k ugodnim razpletom, k dobrim rešitvam? Walter Kempler (1991) in S. de Vries (1995) pravita »osebno, konkretno, tukaj in zdaj« – tako označita ravnanje strokovnjaka.

Navodilo »tukaj in zdaj« nalaga socialnemu delavcu, da se loti problema v sedanjosti. V sedanjosti in za sedanjost se definirajo problemi in iščejo rešitve, v sedanjosti lahko načrtujemo prihodnost. Pomembno delo v tem procesu vzpostavljanja delovnega odnosa je refleksija svojega ravnanja.

»Konkretno« usmerja socialno delavke, delavce v to, da govorijo o konkretnih situacijah, dogodkih, načrtih tako, da se lahko med pogovorom o njih sporazumemo, da pojasnimo nepojasnjeno in odkrijemo nove priložnosti, ki so uresničljive.

»Osebno« poudari udeleženos socialnega delavca, delavke v dialogu, razgovoru, sodelovanju. Osebno se kaže v zavzeti komunikaciji za iskanje rešitev, v udeleženi odzivu na dogajanje »tu in zdaj«, v skrbi za ohranjanje odprtih prostorov za pogovor, v osebnem prispevku k novim izkušnjam v procesu dela.

De Vriesovo in Kemplerjevo »osebno, konkretno, tukaj in zdaj« je mogoče uporabiti kot oporo za učinkovito ravnanje v socialnem delu. Omogoča nam samorefleksijo in uporabno navodilo, ker nam omogoči, da najdemo okvir za nadaljevanje dela oziroma za nadaljevanje razgovora.

Pomembno je tudi, ker ga lahko podelimo s strankami in v razgovoru izdelamo dogovor, kar pomeni, da sodelujemo pri vzdrževanju ravnanja, ki je »osebno, konkretno in tukaj in zdaj«.

## POSTMODERNO V KONCEPTU SOCIALNODELAVSKEGA DELOVNEGA ODNOSA

Razlaga koncepta delovnega odnosa je nepopolna, če se ne naučimo ravnati z njim znotraj nove, postmoderne paradigme socialnega dela. Postmodernizem v socialnem delu postavlja v ospredje vprašanje odnosa med udeleženiimi v terapiji in svetovanju, redefinira procese razgovora, sporazumevanja in dogovora. Koncepta etike udeleženiosti (Hoffman 1994) in perspektiva moči (Salebeey 1997) pomembno dopolnita ravnanje v delovnem odnosu.

Zamislila sem se ob opozorilu kolega, ki ga zelo cenim, ki pravi, da sem preveč nekritična do koncepta »postmodernizem«, vendar sem v delih, kot so *The Social Construction of Therapy* urednikov S. McNamee in K. Gergen (1994), v poglavju »Postmodern Epistemology of Practice« Donalda E. Polkinghornea v izredno zanimivem zborniku Steinerja Kvale (ur.) *Psychology and Postmodernism* (1992) ali v poglavjih »A Constructionist Approach With Diverse Populations« (Blundo, Green, Gallant 1994) in »Postmodernism and discourse approaches in social work« (Parton, Marshall, 1998) našla jasno eksplicirane koncepte, ki jih sama potrebujem danes, da bi mogla učinkovito vzpostaviti in vzdrževati delovni odnos v projektih psihosocialne pomoči.

### ETIKA UDELEŽENOSTI

Če paradigmatško formulacijo »skupaj s stranko« vzamemo resno, potem potrebujemo prispevek konstruktivizma: znanje za to, kar Hoffman (1994: 22) imenuje »etika udeleženiosti«. Objektivnega opazovalca, socialnega delavca, nadomesti sodelovanje, v katerem nihče nima zadnje besede, sodelovanje, v katerem nihče ne potrebuje zadnje besede, temveč pogovor, ki se lahko nadaljuje. Konsenz, razumevanje, določa naslednji korak.

Etiki socialnega dela se dodaja etika udeleženiosti v raziskovanju, ustvarjanju in interpretaciji zgodbe, ki nastaja.

Anderson in Goolishian (1999: 26) predstavi nekaj temeljnih izhodišč postmoderne, konstruktivističnega pojmovanja. Ta poseben premik poudarja, da posameznik ustvarja in izkusi pomen v razgovoru z drugim posameznikom.

Človeška akcija se umešča v resničnost razumevanja, ki se ustvarja skozi socialno konstrukcijo in dialog. *Narrative position*, kot imenujeta izhodiščni položaj, pomeni, da socialni delavec, socialna delavka in stranka raziskujeta in soustvarjata, spreminjata pomene zgodb in ustvarjata nove alternative v novih zgodbah.

Etika udeleženiosti Lynn Hoffmanove nadomesti objektivnega opazovalca z idejo sodelovanja. Citiram: »kot nova osrednja vrednota socialne misli in akcije se pojavlja etika udeleženiosti in ne več iskanje 'vzroka' ali 'resnice'« (Hoffman: 23).

V moji interpretaciji se pozornost docela usmeri na proces razgovora v vsakokratni sedanjosti, v soustvarjanje razgovora, v soustvarjanje interpretacij, v soustvarjanje razumevanja in v soustvarjanje rešitev. Gre za drugačno odgovornost, za odgovornost za soustvarjanje pomenov in za soustvarjanje sporazuma. Eksplorira se zgodba, soustvarja se nova. Uporabljene besede so sporazum, razumevanje, lokalni jezik, soustvarjanje realnosti, odkrivanje sveta drugega, dialoška produkcija diskurza, soustvarjanje življenjske zgodbe.

Dogaja se proces ustvarjanja in konfrontiranja pomenov in omogočanje alternativnih pomenov, ki dobijo smisel in uporabnost. Potrebni so spoštljiva radovednost, odprtost in sodelovanje za ustvarjanje novih interpretacij, novih razumevanj, novih dogovorov.

Pomembna je sedanjost »tukaj in zdaj«, v njej se soustvarjajo zgodbe za bodočnost, odkrivajo in poimenujejo možne spremembe.

Lynn Hoffman jasno opozori, da gre za to, da strokovnjak odstopi od moči, ki mu ne pripada: od moči, ki mu jo daje posedovanje resnic in rešitev. Nadomešča ga subtilno skupno iskanje, raziskovanje, sointerpretiranje. Strokovnjak zdaj mora zdržati negotovost iskanja in osebno udeleženiost, ki ostaja osebna udeleženiost strokovnjaka in soiskalca, sogovornika hkrati.

### PERSPEKTIVA MOČI

Ponovimo doktrinarno premiso, da socialno delo pomeni strokovno pomoč s ciljem, da dobi družina več moči. Gre za filigransko odkrivanje moči, da se uresniči konkretna sprememba v konkretnem socialnem kontekstu. Tako smo spet pri težko prevedljivi besedi *empowerment*: dodajanje moči ali opolnomočenje sta najpogosteje rabljeni formulaciji.

Kako konkretno se dodaja moč družini? Vir moči je najprej izkušnja, da je kompetentna za svoje življenje, izkušnja o spoštovanju in dostojanstvu. To je strokovna naloga, ki je ne moremo odpraviti s trkanjem na dobroto in ljubezen. Dialog, ki raziskuje, odkriva uresničljive alternative, je vir moči. Jasno formuliran delež v skupnem projektu je vir moči.

Zdi se mi, da to še posebej velja za družine, ki so v bolečem procesu urejanja stikov ali, bolje rečeno, spreminjanja. V stroki moramo izpeljati premik, ki ga je doktrina že formulirala: premik od ugotavljanja problemov in nemoči k izvajanju strategij dodajanja moči.

Paradigmatski premik k perspektivi moči v socialnem delu se mi zdi pomemben, dobrodošel in uresničljiv, če se odločimo zanj. Tudi prevod *strength perspective* v slovenščino ni najbolj posrečen, zato je dobro, da vedno znova jasno formuliramo, da gre za nujno moč za spreminjanje, za notranjo moč, ki omogoči preživetje – in ne za moč nad drugimi.

Dennis Saleebey (1997: 3) pravi:

Praksa, ki temelji na perspektivi moči, pomeni, da bo vse, kar delaš kot socialni delavec, neka-ko utemeljeno s tem, da pomagaš odkriti, olepšati, raziskati in izkoristiti klientovo moč in vire, ko mu pomagaš, da doseže svoje cilje, uresniči svoje sanje in razbije okove oviranosti in nesreč.

Ravnati iz perspektive moči je najprej zelo osebna odločitev socialnega delavca, socialne delavke in omogoča sodelovanje v procesu, ki ga strokovnjak vodi v smeri moči. Fokus socialnega dela se premakne od problemov in rešitev zanje k novim možnostim v življenju. Ali kot pravi D. Saleebey (*op. cit.*: 4):

Formula je preprosta: mobiliziraj moč klientov (talente, znanja, sposobnosti, vire) s ciljem, da podpreš njihova prizadevanja, da dosežejo svoje cilje in vizije, in stranke bodo imele boljšo kvaliteto življenja, tako, ki bo v skladu z njihovimi koncepti kvalitete. Čeprav je recept preprost, mu sledi trdo delo.

V tem kontekstu lahko samo zapišem nekaj temeljnih elementov koncepta moči, vendar sodim, da je premik k »perspektivi moči« dober in mogoč. Ko sem zapisala, da je mogoč, če se

odločimo zanj, sem mislila, da v stroki socialnega dela potrebujemo nov pogovor, nov v tem, da bo v ospredju klientova moč.

Prehodili smo pot od definiranja socialnih težev kot patologije prek usmerjenosti do definiranja problemov in pozneje, z Lussijem, do iskanja rešitev. Razvoj konceptov socialnega dela nas je pripeljal do perspektive moči. Perspektiva moči v delovnem odnosu je zdaj mogoča. Lussijev koncept instrumentalne definicije zajema ta produktiven deloven premik od definicije problema skupaj s stranko k definiciji deleža stranke k rešitvi. Premik k perspektivi moči nas usmeri, da v prispevku stranke spoštljivo iščemo njeno moč, njene vire.

## RAVNANJE S SEDANJOSTJO

Delovni odnos, ki ga vzpostavljamo, usmeri strokovnjaka v *sedanjost*. Sedanjost, čas, ko smo v delovnem odnosu s strankami, čas, ki ga in ko ga uporabljamo za sodelovanje, je najbolj dragocen delovni čas v projektih pomoči.

Zdi se mi izredno pomembno poudariti sedanjost, usmeriti socialno delavko, socialnega delavca v delo z ljudmi, z družinami, ko so pri nas, ko so z nami, saj so zato prišli, da sodelujemo.

Pri delu s študenti in iz supervizijskih izkušenj vem, da je »ostati z ljudmi« v sedanjosti težka naloga, težja, kot se zdi. Hitro začnemo predlagati, prepričevati, dopovedovati, ali kot pogosto pravimo, »pripraviti človeka, da ...«.

Plediram za to, da si ohranimo čas, da se lahko razgovor zgodi, razvije in konča tako, da ga je mogoče nadaljevati. Za izkušnjo o spoštovanju in kompetentnosti si je treba zagotoviti čas, v katerem se dogovorimo o rešitvi šele potem, ko smo se razumeli in sporazumeli.

Sedanjost zagotavlja vsem udeleženi »postanek«, kot pravi Rosemarie Welter-Enderlin, in s tem možnost za novo zgodbo. Potrebujemo skrbno varovano sedanjost, da klient dobi izkušnjo o spoštovanju in kompetentnosti.

Odprt prostor za razgovor zagotavlja iskanje novih pomenov, celo novega jezika, da bi našli sebe.

Kemplerjevo »osebno, konkretno, tukaj in zdaj« kot navodilo za ravnanje strokovnjaku zagotavlja »postanek« v sedanjosti, ki jo reflektiramo, preokvirimo.

Sedanjost je pomembna, ker delamo v njej.

Poudarek na sedanjosti nikakor ne zanika preteklosti, vendar nas preteklost zanima zaradi nalog sedanjosti in projekta prihodnosti.

»Delati red«, kot pravi Stierlin, ali strukturiranje nasproti lebdenju, o katerem govori Lussi, opisujeta ravnanje s sedanjostjo v delovnem odnosu.

Pripovedovanje zgodbe, pravita Anderson in Goolishian (1994: 37), je v dobesednem pomenu re-representacija izkustva in pomeni konstrukcijo zgodovine v sedanjosti. Ponovna predstavitev vsebuje ponoven opis in ponovno razlago izkustva terapevtu ali svetovalcu. Njegova vprašanja in klientovi odgovori vplivajo drug na drugega. Citiram: »Človekov spomin je imaginativen. Pripoved o preteklih dogodkih odkriva neštete nove možnosti in tako ustvari novo zgodbo in novo zgodovino. Domišljivo oplaja inventivna moč jezika, ki jo udejanja razgovor in iskanje 'še neizrečenega'».

V dialogu sodelujeta klient, ki je kompetenten, da osmisli svojo zgodbo in opiše svojo resnico, na eni strani – in svetovalac, socialni delavec, ki išče poti, da bi ga razumel, na drugi. Nova, »soavtorizirana« zgodba, ki smo jo so-ustvarili, da bi se razumeli, že vsebuje rešitev.

Koncept so-prisotnosti (*co-presence*) Toma Andersona (1994) sodi v pričujoči zagovor sedanjosti. Po Andersonu je to prisotnost v poslušanju, ki pomeni hkrati tudi biti na razpolago za sočutje in za razgovor. »Poslušalec ni le sprejemnik zgodbe, temveč s svojo prisotnostjo tudi spodbujevalec za dejanje ustvarjanja zgodbe. In to dejanje je dejanje konstituiranja sebe.« (Anderson 1994:66).

## EPILOG: ZNANJE ZA RAVNANJE

Koncept »znanje za ravnanje«, ki se je uveljavil v slovenskem socialnem delu, je razširjen in dodelan iz koncepta *actionable knowledge*, ki ga je izraelski profesor Iona Rosenfeld predstavil na evropskem seminarju šol in študijev socialnega dela v Torinu leta 1993. Za socialno delo ključni koncept govori o posebnostih v socialnem delu razvitega znanja in o posebnostih ravnanja z njim.

Iona Rosenfeld je mislil na znanje, ki ga je mogoče v procesu socialnega dela pretvoriti ali prevesti v akcijo. Lussi (1991) je mislil podobno, ko opozarja, da v socialnem delu ne smemo biti brez besed (*sprachlos*).

Socialni delavec, ki ni brez besed, ker ima znanje za ravnanje, zna dvoje: (a) vzpostaviti in

vzdrževati kontekst socialnega dela oziroma kontekst socialnodelavskega razgovora; (b) podeliti znanje s klienti v procesu soustvarjanja interpretacij v razgovoru in tako omogočiti »prevajanje« v osebni ali lokalni jezik in nazaj v jezik stroke za ustvarjanje nove zgodbe.

Znanje za ravnanje pojasni, kako je mogoče in potrebno hkrati odpreti prostor za razgovor in novo zgodbo in hkrati v dialogu vzdrževati osebno vodenje v ubesedene rešitve.

Znanje za ravnanje v socialnem delu razumem kot podpora eksplicitni rabi konceptov socialnega dela v razgovoru. Teza je, da je razgovor učinkovit, če je eksplicitno strukturiran kot socialnodelavski.

V praksi pa socialni delavci, socialne delavke v razgovoru praviloma ne uporabljajo konceptov socialnega dela, da bi skupaj z udeleženi in problemu definirali delovni odnos.

Mislimo konkretno na tiste koncepte, ki so se že uveljavili v slovenskem prostoru in smo jih v raziskavi zbrali, saj na poseben, socialnodelavski način, definirajo kontekst in del vsebine razgovora. To so Lussijeva metodična načela systemskega socialnega dela, na primer, ali koncept k rešitvi naravnane socialnega dela, kakor izhaja iz načela instrumentalne definicije problema. Lahko bi dodali uporabo klientovega osebnega jezika razumevanja oziroma lokalnega jezika; koncept perspektive moči sodi v ta okvir enako kot osebno vodenje. Gre za koncepte, ki definirajo način dela, odnose med udeleženi in omogočajo sooblikovanje rešitev.

Mislím, da strokovnjaki v socialnem delu v razgovorih med seboj premalo dosledno in korektno skrbijo za vzpostavljanje in ohranjanje konteksta socialnega dela. Tako razgovor o strokovnem vedno znova, nekontrolirano in nehote, zdrkne iz prepoznavnega socialnodelavskega delovnega odnosa in nič več ne sili, da bi se vrnil vanj.

Vendar ne gre le za prakticiranje strokovnega jezika v razgovoru strokonjakov med seboj.

Tu se zdi, da obstaja konsenz, da moramo v stroki bolje obvladati strokovni jezik v razgovoru zato, da bo ostal strokoven in socialnodelavski.

Odrpato ostaja vprašanje jezika, ki ga uporabljamo v dialogu z udeleženi in problemu, z družino, s klienti. Ali in koliko eksplicitnih strokovnih konceptov, ki so pomembni za vzpostavljanje sodelovanja, strokovnjaki vnesemo kot svoj razviden delež v sooblikovanju razgovora?

Kaj dobrega se zgodi za razgovor, če podelimo s klientom koncept instrumentalne definicije problema ali interpozicije in tako vnesemo v sodelovanje hkrati tipično načelo stroke in soustvarimo način dela, ki ga potrebujemo?

Najprej to pomeni, da se klient uči prevzeti in tudi prevzame svoj del odgovornosti za sodelovanje. Zdaj tudi on zna uporabiti načelo in zna razpoznati, kaj prispeva v sodelovanje. Razgovor v socialnem delu nas zavezuje k sodelovanju.

Razvidnost delovnega odnosa stranko bolje opremi za sodelovanje in mu s tem (v dobrem) daje več moči. Lussi (1991) pokaže, da je socialno svetovanje vedno tudi socialno učenje novih načinov ravnanja s težavami, pa tudi učenje o rešitvah. Socialno svetovanje v vsakem primeru omogoča in zahteva učenje o socialnem delu.

#### LITERATURA

- BOUWKAMP, R. (1997), *Psihosocialna terapija pri spolni zlorabi v družini*. Logatec: Firis.
- ČAČINOVIČ VOGRINČIČ, G. (1991), *Socialno delo z družino*. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo (študijsko gradivo).
- (1998), *Psihologija družine*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
- (1999), *Svetovalno delo s starši, svetovalno delo z družinami*. V: RESMAN, M., et al., *Svetovalno delo v vrtcih, osnovnih in srednjih šolah*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za šolstvo.
- ČAČINOVIČ VOGRINČIČ, G., STRITI, B., ŠUGMAN BOHINC, L. (1998), *Evalvacija socialnega dela z družinami na centrih za socialno delo*. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo (poročilo o raziskavi).
- DUSS-VON WERDT, J., WELTER-ENDERLIN R. (1980), *Der Familienmensch*. Stuttgart: Klett - Cotta.
- GREENE, R., R. (1994), *Human Behavior Theory: A Diversity Framework*. New York: Aldine de Gruyter.
- LUSSI, P. (1991), *Systemische Sozialarbeit*. Bern, Stuttgart: Haupt.
- MCNAMEE, SH., GERGEN, J. K. (1994), *Therapy as Social Construction*. London: Sage.
- PFEIFFER-SCHAUPP, H.-U. (1995), *Jenseits der Familientherapie*. Freiburg im Breisgau: Lambertus.
- SATIR, V. (1995), *Družina za naš čas*. Ljubljana: Cankarjeva založba.
- SALEEBEY, D. (1992), *The Strength Perspective in Social Work Practice*. New York, London: Longman.
- STRITI, B., MOŽINA, M. (1998), *Nova strategija pomoči v socialnem delu*. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo (študijsko gradivo).
- STIERLIN, H., et al. (1987), *Das erste Familiegespräch*. Stuttgart: Klett - Cotta.
- ŠUGMAN BOHINC, L. (1997), Epistemologija socialnega dela. *Socialno delo* 36, 4:289-308.
- VELIKONJA, V. et al. (1995), *Izkustvena družinska terapija na Slovenskem*. Ljubljana: Quatro.
- VRIES, S. De, BOUWKAMP, R. (1995), *Psihosocialna družinska terapija*. Logatec: Firis