

PODATKI O DIPLOMSKEM DELU

Ime in priimek: Petra Jalšovec

Naslov diplomskega dela: Upoštevanje uporabniške perspektive skozi zaposlitveni načrt

Ime in priimek mentorice: as. dr. Petra Videmšek

Kraj: Ljubljana Leto: 2013

Število strani:150 Število prilog:12

Število tabel:26 Število opomb:2

Ključne besede: zaposlitev, socialno delo, vpliv uporabnika, ljudje z ovirami, vloga socialnega dela, varstveno-delovni center Sonček.

Povzetek: V socialnodelavski praksi je temeljnega pomena izhajati iz uporabnika in njegove zgodbe ter upoštevati uporabniško perspektivo. V diplomskem delu proučujem pomen dela in zaposlitve, obravnavam zaposlovanje oseb z ovirami, poimenovanje oseb z ovirami in pomembnost socialnega dela. Skozi zaposlitveni načrt raziskujem upoštevanje uporabniške perspektive v varstveno-delovnem centru Sonček.

Name and surname of the Autor: Petra Jalšovec

Title: Consideration of the userperspectivethroughemployment plan

Name and surname of the Menthor: as. dr. Petra Videmšek

Location: Ljubljana Year: 2013

The numbers of page:150 The numbers of appending:12

The numbers of Tables:26 The numbers of notes:2

Key words: employment and work, user influence, employment plan, people with handicaps, social work role, protection work center Sonček

Summary: In social work practice is of the fundamental importance to work only from user's perspective, his story and take user perspective very seriously. Through my graduate work I was dealing on importance of work and employment, I was writing about hiring people with different handicaps, naming of people with handicaps and importance of social work in this. I have researched consideration of the user perspective through employment plan inshaltered workplace center Sonček.

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA SOCIALNO DELO

DIPLOMSKO DELO

**UPOŠTEVANJE UPORABNIŠKE PERSPEKTIVE SKOZI
ZAPOSLOVNI NAČRT**

Mentorica: as. dr. Petra Videmšek

Avtorica: Petra Jalšovec

LJUBLJANA 2013

PREDGOVOR

Osebe, ki so vključene v delo pod posebnimi pogoji v delavnicah varstveno-delovnih centrov, ki ponujajo vodenje, varstvo in zaposlitev pod posebnimi pogoji, so včasih ne samo zatirane že v izhodiščnem položaju, saj za osemurni delavnik prejemajo nagrado namesto korektnega plačila, temveč so zatirane tudi v njihovi želji za delom, ki si ga želijo opravljati in za katerim hrepenijo. Te osebe so zatirane tudi v tem, da nimajo možnosti napredka v delu. Še pogosteje pa se jim zgodi, da nazadujejo.

V teoretičnem delu diplomskega dela obravnavam vprašanje o položaju ljudi z ovirami in o njihovem poimenovanju. Proučujem pomembnost zaposlovanja in dela za osebe z ovirami ter možnosti zaposlitve, ki jih imajo te osebe. Osebno se mi zdi ključnega pomena pri kakršnih koli načrtovanjih v socialnem delu izhajati iz uporabniške perspektive. Tako na kratko obravnavam tudi to temo in pomembnost socialnega dela pri načrtovanju in v praksi ter pri delu z ljudmi.

V raziskavi iščem odgovor na vprašanje, koliko v varstveno-delovnem centru Sonček upoštevajo uporabniško perspektivo pri načrtovanju in v kolikšni meri so upoštevane posameznikove želje kot tudi mnenjav zaposlitvenem načrtu. Zanimala sta me primerjalni pogled s strani strokovnega delavca, ki dela na načrtih, in pogled oseb, ki načrtujejo svoje delo. Z opazovanjem zaposlitvenih načrtov in intervjujev z osebami, ki so načrte načrtovale in izvajale, s kvalitativno in kvantitativno analizo pridobim strokovni in uporabniški pogled na upoštevanje uporabniške perspektive skozi zaposlitveni načrt. Morale bi se uvesti pomembne spremembe, da bi bilo upoštevanje in nadaljnje načrtovanje še boljše.

ZAHVALA

Iskreno se zahvaljujem mentorici as. dr. Petri Videmšek za vso pomoč, motivacijo, nasvete in podporo v času pisanja diplomskega dela kot tudi celotnega študija.

Zahvaljujem se vsem uporabnikom in strokovnim delavcem v VDC Sonček na Rožanski, ki so me najprej sprejeli na prakso, nato pa mi še kot prostovoljki na različne načine omogočili učenje in odprli prostor za moje raziskovanje. Posebej se zahvaljujem osmim načrtovalcem, brez katerih moje diplomsko delo nebi nastalo, saj so mi dovolili spremljati proces načrtovanja in so si vzeli čas za intervjuje. Zahvaljujem se tudi socialnemu delavcu, ki je načrtovanje vodil in si vzel čas za izvedbo osmih intervjujev. Prav tako se zahvaljujem svoji mentorici na praksi mag. Petri Kušar Stojakovič za vso pomoč, nasvete in čas.

Posebna zahvala velja mojim staršem, Dragutinu in Štefaniji, za vso podporo in spodbudo, ter sestri Marti, ki jo cenim veliko bolj, kot si misli, in mi je bila v času šolanja za vzgled.

Zahvaljujem se tudi Antoniu, ki mi brezpogojno stoji ob strani, in Patriciji za vse nasvete, posluh in pomoč.

Hvala tudi lektorici Jasmini Vajda Vrhunec za kakovostno, strpno in profesionalno lektoriranje mojega diplomskega dela.

Moč je treba uporabljati in ne zlorabljati!

neznan avtor

KAZALO

1	TEORETIČNI UVOD.....	8
1.1	LJUDJE Z OVIRAMI	8
1.1.1	Poimenovanje oseb z ovirami	9
1.2	POMEMBNOST ZAPOSLOTITVE IN DELA	12
1.2.1	Zaposlitev in delo ljudi z ovirami	13
1.3	ZAPOSLOVANJE OSEB Z OVIRAMI	16
1.3.1	Pot do zaposlitve	16
1.3.2	Možnosti zaposlovanja	17
1.3.3	Varstveno-delovni centri	18
1.3.4	Integrirana zaposlitev v sklopu VDC-ja.....	21
1.3.5	Zveza Sonček	22
1.3.6	VDC Sonček.....	23
1.4	UPORABNIŠKA PERSPEKTIVA.....	24
1.4.1	Upoštevanje uporabniške perspektive skozi načrtovanja.....	26
1.5	ZAPOSLOTIVENI NAČRT V VDC-JU SONČEK	29
1.6	VLOGA SOCIALNEGA DELA	31
2	PROBLEM.....	34
2.1	UVOD V RAZISKOVALNI DEL	34
2.2	RAZISKOVALNA VPRAŠANJA	36
3	METODOLOGIJA.....	37
3.1	Vrsta raziskave	37
3.2	Merski instrumenti in viri podatkov.....	38
3.3	Opredelitev enot raziskovanja: populacija in vzorec	38
3.4	Zbiranje podatkov	39
3.5	Obdelava in analiza podatkov	41
3.5.1	Analiza opazovanja	41
3.5.2	Analiza intervjujev	42

3	REZULTATI	51
4.1	Rezultati opazovanja	51
4.2	Rezultati intervjujev	53
4.2.1	Rezultati podatkov.....	53
4.2.2	Rezultati zadovoljstva z načrtovanjem.....	53
4.2.3	Rezultati intervjujev	54
4	RAZPRAVA	61
5	SKLEPI	68
6	PREDLOGI	70
7	OPOMBE	73
8	LITERATURA.....	74
9.1	ZAKONI, PRAVILNIKI, STATUTI	76
9.2	SPLETNI VIRI.....	77
9.3	OBRAZCI	78
9	PRILOGE	79
10.1	Priloga 1: Zaposlitveni načrt – obrazec	79
10.2	Priloga 2: Načrt opazovanja	80
10.3	Priloga 3: Hierarhija	81
10.4	Priloga 4: Opazovanje	83
10.5	Priloga 5: Vprašanja za intervjuje	86
10.6	Priloga 6: Zadovoljstvo z načrtovanjem – pripomoček.....	87
10.7	Priloga 7: Opazovanje – rezultati	89
10.7	Priloga 8: Zadovoljstvo z načrtovanjem – rezultati.....	96
10.8	Priloga 9: Transkripti intervjujev	98
10.9	Priloga 10: Odprto kodiranje.....	130
10.10	Priloga 11: Osno kodiranje.....	142
10.11	Priloga 12: Podatki – rezultati	148
12	POVZETEK	149

KAZALO TABEL

Tabela 1: Upoštevanje mnenja	41
Tabela 2: Primer odprtega kodiranja – načrtovalci	45
Tabela 3: Primer odprtega kodiranja – socialni delavec	46
Tabela 4: Podatki.....	47
Tabela 5: Zadovoljstvo uporabnikov z načrtovanjem	49
Tabela 6: Hierarhija.....	81
Tabela 7: Načrt opazovanja.....	83
Tabela 8: Upoštevanje mnenja	89
Tabela 9: Slišnost uporabnika	89
Tabela 10: Povzemanje	90
Tabela 11: Stopnja resnosti	90
Tabela 12: Spodbujanje mnenja ni bilo potrebno.....	91
Tabela 13: Spodbujanje mnenja je bilo potrebno	91
Tabela 14: Napeljevanje na drugačno mnenje	91
Tabela 15: Napeljevanje na drugi načrt.....	92
Tabela 16: Zapis načrta	92
Tabela 17: Nadzor nad tem, kaj bo zapisano.....	93
Tabela 18: Branje načrta.....	93
Tabela 19: Predlogi dela.....	94
Tabela 20: Komunikacija	95
Tabela 21: Zadovoljstvo z načrtovanjem – načrtovalci	96
Tabela 22: Zadovoljstvo z načrtovanjem – socialni delavec.....	96
Tabela 23: Zadovoljstvo z načrtovanjem – mnenje socialnega delavca o tem, kako so zadovoljni načrtovalci	97
Tabela 24: Odprto kodiranje – načrtovalci.....	130
Tabela 25: Odprto kodiranje – socialni delavec	134
Tabela 26: Podatki – rezultati.....	148

1 TEORETIČNI UVOD

1.1 LJUDJE Z OVIRAMI

Čeprav postajajo ljudje s poškodbami vse vidnejši v vsakdanjem življenju, še vedno živimo v kulturi konstruiranega pričakovanja normalnosti, torej da se bo paru rodil »popoln dojenček« (Zaviršek, 2005: 4). Zaviršek pojasnjuje, da ko gre za hendikepirane otroke, razumemo ta pojem v najširšem smislu. Hendikep ni omejen na posameznikove telesne in duševne poškodbe, temveč opisuje družbeno ustvarjene ovire, zaradi katerih otrok s poškodbami nima enakih možnosti kot drugi (op. cit.: 3). V središču prizadevanj je prepričanje, da je družba tista, ki ovira, ker tako organizira družbena razmerja, da je »biti pri močeh« nekaj povsem normalnega, medtem ko telesna in intelektualna ovira nista niti normalni niti običajni (Dominelli, 2005: 17).

Revni in hendikepirani ljudje so, če ne že od prej, vsaj od dvanajstega stoletja dalje predmet nadzorovanja, razvrščanja, obravnave različnih znanstvenih vej in strokovnih pristopov, ki odredajo in usmerjajo njihove življenjske poti (Škerjanc, 2010: 15). Ko gre za položaj hendikepiranih ljudi in revnih v družbi, se zdi, kot bi bilo že vse raziskano in znano. O obsežnih področjih družbenega pojava hendikepa in revščine je na voljo veliko literature, ki je dostopna vsem. Vsem dostopno je tudi znanje, ki so ga o pojavu hendikepa in revščine oblikovali različni centri moči, kot so znanost, strokovna praksa, politika, javna uprava in nevladni sektor. Ključno znanje, izkušnje in vednosti o pojavu družbenega izključevanja hendikepiranih ljudi in revnih iz družbe pa ostajajo vztrajno prezrti in preslišani. Prezrt ostaja tudi njihov pogled na svoj položaj in na predstave o boljšem življenju (Škerjanc, 2010: 37). Ena od zgodovinskih dediščin, ki skrbi za hendikepirane ljudi ter je pripomogla k nevidnosti in utišanju prizadetih, je bila institucionalizacija, ki jih je prostorsko segregirala od neprizadetih in omejila njihovo mobilnosti (Zaviršek, 2000: 43). Zaradi prizadevanj, da bi se ljudi slišalo, da bi postali vidni in da bi se jih vključilo v vse sfere družbe, se je začel proces deinstitutionalizacije. Proces deinstitutionalizacije je sledil tudi s pretrganjem javnega in kolektivnega zaželenega spomina z osebnimi zgodbami, ki niso del javnega. Proces deinstitutionalizacije – čeprav njegove korenine segajo v čas po drugi svetovni vojni – traja še danes in bo trajal še nekaj časa. Ramon (2003: 214) navaja, da deinstitutionalizacija je in mora biti multidisciplinaren proces, ki v idealnem primeru vključuje tudi prispevek laičnega dela skupnosti – kljub temu je prispevek socialnega

dela zavoljo njegovih vrednot, znanj in zmožnosti nekaj posebnega in ga pozneje posnemajo ali prevzemajo tudi druge stroke.

Zaviršek (2000: 7) govori o razumevanju prizadetosti ali hendikepa kot o dvojnem dojetju: lahko označuje poškodovanost, ki je vidna ali pa nevidna, in družbeno konstruirane oviranosti na ekonomski, družbeni, psihološki in simboli ravni, ki jih doživljajo ljudje z različnimi ovirami. Prav tako govori o hendikepu kot o kulturni travmi, ki se prenaša z govorico (op. cit.: 9). Dejanska poškodovanost, na primer pomanjkanje uda ali poškodba dela telesa oziroma telesnega mehanizma, sama po sebi še ni prizadetost. Prizadetost ali hendikep je družbeno ustvarjena invalidizacija, ki izključuje (op. cit.: 18).

Hendikepirani morajo, če želijo, da bodo enakovredno obravnavani, izpolnjevati vsa merila, ki med neprizadetimi veljajo za ideal: če hočejo imeti otroke, morajo dokazati, da so dovolj "zreli" in da imajo ugodne materialne razmere; če hočejo prakticirati spolnost, morajo dokazovati, da ni nevarnosti, da bi ženska zanosila; če hočejo živeti v skupnosti, ne smejo biti nevarni za ljudi okoli sebe; če hočejo samo hoditi na delo, morajo dokazati, da se jim ne bo zgodila nesreča. Vse naštetost obstaja v vsakdanjem življenju kot temeljna nepredvidljivost, ko gre za prizadete, pa se zahteva prav to – večja predvidljivost (Zaviršek, 2000: 80).

1.1.1 Poimenovanje oseb z ovirami

Besede, ki jih uporabljamo za ljudi s kakršno koli oviro, še vedno niso v skladu s socialnodelavskimi vizijami in željami po poimenovanju. V zgodovini so imeli različna poimenovanja za ljudi z ovirami. Tako Zaviršek navaja besede "kripelj", "pohabljenec", "invalid", "človek s posebnimi potrebami" (2000: 95). V socialnovarstvenih vlogah so ljudje bili in so ponekod še zmeraj gojenci, klienti, stranke, uporabniki, varovanci. Zaviršek uporablja pojma prizadetost in hendikep kot sinonima, ki označujeta poškodovanost, kakršne koli gibalne oviranosti, intelektualne oviranosti in težave v duševnem zdravju, a tudi družbene prikrajšanosti, ki ljudi z naštetimi oviranostmi diskriminirajo v vsakdanjem življenju (2000: 7). Pojasnjuje, da se v politiki in stroki najpogosteje uporabljajo besede "invalid", "posebne potrebe" in motnje v duševnem razvoju (op. cit.: 8). V slovarju Slovenskega književnega jezika je beseda invalid

razložena kot: *"... kdor je zaradi prirojene telesne napake, posledic bolezni, poškodbe nesposoben ali le delno sposoben za delo."*

Poimenovanje oseb se s časom hitro spreminja, so pa po navadi vseeno ljudje s kakršno koli oviro ali na splošno osebe, ki uporabljajo "socialne storitve"¹, v današnjem času še zmeraj uporabniki ali varovanci. Pri izrazih, kot so osebe z motnjami v razvoju, z motnjami vida ali sluha, gibalno ovirani, klienti ali pacienti, duševno prizadeti, ljudje z motnjami v razvoju, se poimenovanje opira na medicinski model razmišljanja – na to, česar človek ne zmore in v čemer odstopa od povprečja. Poimenovanje ne pove nič o človekovih nadarjenostih, predsodkih, na katere ta naleti pri vsakodnevnem življenju, o njegovih ambicijah, željah in potrebah (Škerjanc, 2006: 14–15).

Čačinovič Vogrinčič (2008: 5) in sodelavci navajajo, da sta se pojma uporabnik in uporabnica v socialnem varstvu utrdila in se uporabljata najpogosteje. Prav zato ju uporabljamo tudi socialni delavci in študenti socialnega dela, čeprav ne ustrezata predstavljenemu konceptu. Uporabnik preveč enostransko opredeli vlogo obeh – omeji ju na to, da nekdo nekaj potrebuje, drugi pa to ima in daje. Čačinovič Vogrinčič in sodelavci menijo, da našemu konceptu dosti bolj ustrezata pojma sogovornica in sogovornik. Tako namreč imenujemo ljudi, s katerimi vzpostavimo delovni odnos in osebni stik ter soustvarjamo izvirne delovne projekte pomoči. V sodobni anglosaški literaturi se pojavlja še eno poimenovanje, in sicer strokovnjaki iz izkušenj, ki spet poudari pomen spoštovanja kompetentnosti ljudi, ki pridejo po pomoč (ibid.) Čačinovič Vogrinčič in sodelavci navajajo, da tudi ko uporabimo izraz uporabnik ali uporabnica, so za nas vsi uporabniki sogovornice, sogovorniki, sopotnice, sopotniki, eksperti ali strokovnjaki iz izkušenj (op. cit.: 6).

Zaviršek (2000:6) opozarja, da se poimenovanja, kot so hendikep, prizadetost, invalidnost, posebne potrebe, motnje v duševnem razvoju, osredotočajo na telesne in duševne poškodovanosti, ne da bi kot enako pomembne in še bolj določujoče upoštevale družbene odzive nanje. Hkrati pa razna poimenovanja in njihovo nenehno spreminjanje dokazujejo, da se vse hitreje spreminjajo tudi politični in strokovni koncepti. Še več, te spremembe dokazujejo, da

¹ V mislih imam vse socialnovarstvene storitve in transferje, odvisnost ljudi od institucij (VDC, CSD itd.) ter vse situacije, zaradi katerih so ljudje odvisni od državne blaginje in storitev, ki jih ponuja.

prizadetost ni nekaj naravnega ali vrojenega, temveč da gre vedno za koncept, ki je družbeno konstruiran. Besede, ki označujejo ljudi z raznimi diagnozami, so najpogostejše besede stigmatizacije (op. cit.: 97). S tem se strinjam v delu, da je hendikep družbeni konstrukt in da se vse več ljudi zaveda in izhaja iz tega znanja, žal pa se v trinajstih letih, odkar je knjiga bila napisana, v političnem smislu poimenovanje še zmeraj ni spremenilo in se vsakodnevno uporabljajo besede invalid, hendikep, uporabnik in motnje v in na različnih področjih, ki osebi odvzamejo moč in jo postavijo v neki odvisni položaj, za katerega je sama kriva, in to brez možnosti vpogleda v to, koliko družba vpliva na situacijo, v kateri se je oseba znašla.

Pri pisanju diplomskega dela sem uporabljala besedi uporabnik in uporabnica, v metodološkem delu pa načrtovalec ali načrtovalka oziroma uporabniki, za katere se je izdelal zaposlitveni načrt. V mislih sem zmeraj imela to, da so oni moji sogovorniki in eksperti iz izkušenj. Menim namreč, da se še danes iščejo ustrezna poimenovanja, ki bi bila čim bolj nestigmatizirajoča. Osebnost bi ljudi klicala po njihovih imenih in bi uporabljala samo besedo oseba oziroma človek, kar tudi je.

Kateri koli termin že uporabljamo pri obravnavi te populacije, v bistvu z njim ne sporočamo drugega kot to, da je ta proučevana z različnih zornih kotov ter da jo poskušamo tako kot vsako drugo drugačnost po svojih najboljših močeh in z ustreznim konceptom (npr. normalizacije, integracije, neodvisnega življenja itd.) čim bolj približati merilom oziroma vrednotam, ki so iz takih ali drugačnih razlogov v družbi trenutno najbolj zaželena, najaktualnejša (Napert, 1999: 183). Morali bi opustiti kakršna koli iskanja besed, ki so najbolj zaželene in najustreznejše, da bi označile določeno skupino oseb, in se namesto tega osredotočiti na osebo in njeno zgodbo ter jo enostavno klicati po imenu, saj imena nimamo brez razloga. Videmšek (2008:211) navaja, da je glede na terminološko preigravanje, ki smo mu priča, bistveno zavedanje, da je nadomestitev enega pojma z drugim nesmiselna, če se v temeljni strukturi odnosov med sodelujočimi nič ne spremeni.

1.2 POMEMBOST ZAPOSLOTITVE IN DELA

Zaposlitev in delo sta temeljnega pomena za socialno vključenost, ekonomsko neodvisnost, samostojno življenje in dostojanstvo (Demšar in Volk, 2010: 5). Zaposlitev je delo, ki ga nekdo opravlja z namenom in ciljem ter ima kot tako družbeni pomen, ali pa je delo, ki ga nekdo opravlja za zaslužek, ekonomska kategorija. Daje občutek možnosti, določa posameznikov družbeni položaj in socialne stike. (Švab, 1996: 32–33, v Demšar in Volk, 2010: 20). V naši družbi je poleg tega zaposlitev eden izmed osnovnih statusov, ki nam daje pravice, ugled in mesto v družbi. V vsakdanjem življenju je delovno mesto tudi eno izmed osnovnih okolij, ki nam organizira življenje, pojmovanje o sebi in celotno življenjsko izkušnjo (Flaker in sodelavci, 2008: 143). Delo je tudi priznana univerzalna pravica, hkrati pa sodobna družba sistematično izključuje velekategorije prebivalstva iz tega, kar poimenuje mezdno delo (op. cit.: 142).

Delo je potreba in sredstvo za zadovoljevanje potreb. V našem življenju se pojavlja na različne načine, v osnovi pa kot želja, da smo dejavni, zaposleni, da si želimo delati in se zaposliti. Po eni strani z delavnostjo dokazujemo sebi in drugim, da obstajamo. Izdelki, ki so produkt naše dejavnosti, so hkrati tudi dokaz našega obstoja. So elementi, na katerih gradimo lastno podobo (Flaker in sodelavci, 2008: 180). Prav tako omenjeni avtorji navajajo, da je delo nepogrešljiv del družbene konstrukcije našega življenja. Prvič, ker strukturira naš čas, določa ritem posameznega dne, meseca, leta in celoten življenjski cikel. Drugič, ker si z njim gradimo socialno mrežo, mrežo ljudi, s katerimi uresničujemo podobo socialnih bitij. Tretjič, ker nam delo omogoči identifikacijo, saj nam poklic, izdelek, spretnost in dohodek omogočajo dostop do dobrin, s katerim se identificiramo (op. cit.: 181).

V sodobni družbi je potreba ustvarjanja pri delu prepletena s pridobivanjem materialnih sredstev, s katerim si lahko zagotovimo dobrine in usluge, ki jih potrebujemo za preživetje. Delo predstavlja orodje, sredstvo, s katerim zadovoljujemo človeške potrebe (op. cit.: 145). Flaker in sodelavci (2011:78) navajajo, da je delo ena od osnovnih človeških potreb. Je ključna družbena in ekonomska kategorija, hkrati pa zadovoljuje fizični obstoj človeka. Delo pomeni po eni strani dejavnost, delovanje, torej biti aktiven, po drugi strani pa proizvajanje, ustvarjanje. Je hkrati potreba sama po sebi, nujno je namreč biti dejaven, je pa tudi sredstvo za zadovoljevanje potreb. Z delom izdelamo stvari, ki jih potrebujemo za preživetje. Z njimi v današnjem svetu zaslužimo

denar, ki je pogoj za obstoj. Po njihovem mnenju je delo tudi način vključevanja v družbo in pogodbeni osnovi našega sodelovanja v družbi. Z njim se pravzaprav vključujemo v družbo, si organiziramo čas, pridobimo prijatelje ali vsaj sodelavce. Delo nam omogoča, da se počutimo koristne, da kaj prispevamo družbi. Je torej vir dejavnosti, dohodka, statusa, organizacije izkušnje in vključevanja v družbo (op. cit: 79).

Delo je v vsakdanjem urniku pomembna dejavnost, saj razdeli dan in je priročen razlog za to, da zjutraj vstanemo, prav tako pa je povezano s splošnim ritmom, v katerem živimo (Flaker in sodelavci, 2008: 151). Pri opravljanju dela dobimo prijatelje, vsaj tovariše, pomembne pa so tudi pozitivne povratne informacije o sebi, ki jih človek dobi ob delu. Delovno okolje širi mrežo iz sorodniškega do neposrednega okolja. Spodbudne informacije o sebi najpogosteje dobimo prav od sodelavcev – lahko neposredno ob opravljanju dela ali pa ob druženju izven delovnega časa (op. cit: 152).

Zidar (2012: 62) citira Gorzo (1985: 109) in opozarja, da je pomembno, da razlikujemo med delom kot posledico vsakodnevnih aktivnosti, ki omogočajo delovanje nas in našega neposrednega okolja, in delom kot dejavnostjo, ki jo opravljamo za nekoga tretjega v zameno za plačilo, in sicer v skladu z načini, ki jih določa tisti, ki nas plačuje, in za doseganje ciljev, ki jih nismo sami izbrali.

1.2.1 Zaposlitev in delo ljudi z ovirami

Invalidi² so ena izmed najbolj ranljivih skupin na trgu dela. Pri zaposlovanju in razvoju poklicne kariere se soočajo z velikimi težavami (Uršič in drugi, 2007: 7). Američki pesnik Frost je nekoč dejal: "Z zavestnim delom osem ur na dan, lahko ste sčasoma šef in delate dvanajst ur na dan." (Robert Frost, 20. stoletje) Mnogi ljudje, ki so vključeni v različne zaposlitve pod posebnimi pogoji, nimajo možnosti, tudi če delajo osem ur na dan, za to dobiti zasluženega plačila, temveč dobijo minimalno nagrado. Kje je pa šele cilj, da bi enkrat v življenju, četudi "garajo", postali šefi?

² Beseda "invalid" je uporabljena samo iz razloga, ker se kot taka pojavlja v uporabljeni literaturi in zakonih.

Vključitev v zaposlitev ima pri posameznikih poleg finančnih učinkov še številne druge učinke: zagotavlja socialno vključenost in širjenje socialne mreže ter ima ugodne posledice za samopodobo posameznika (Kobal in Oreški, 2005: 392). Delo je primeren in uspešen način, kako zadovoljiti posameznika. Velikokrat ga jemljemo za nekaj samoumevnega, a za uspešno delovanje so potrebni tako posameznik z vsemi svojimi sposobnostmi, primerno okolje kot tudi izbira primerne okupacije (Levičnik, 2006: 5).

Delo je v industrijski družbi pogodbeni osnovi. Z vključenostjo v svet dela posameznik dobi pravice državljan in pravico do sklepanja pogodb. Prav zato je v naši civilizaciji delo normativne narave, hkrati pa je velik del populacije izključen iz sveta dela. Ljudje, ki nimajo pogodbenega statusa, ki izhaja iz njihove zaposlenosti, dobijo v sistemu socialne varnosti nadomestne ali prehodne statuse (Flaker in sodelavci, 2008: 146–147). Flaker in sodelavci (2011: 79) pojasnjujejo, da z zaposlitvijo dobimo status polnopravnega državljan, zagotavlja nam socialno varnost, iz nje pa izhajajo vsi nadomestni statusi, ki jim lahko imamo, če ne delamo (npr. upokojenec, bolnik, invalid, študent). Kot sem že zapisala, Flaker in sodelavci navajajo, da nam delo omogoča, da se počutimo koristne in kaj prispevamo k družbi. Je torej vir dejavnosti, dohodka, statusa, organizacije izkušnje in vključevanja v družbo. Če tega nimamo, so nam na voljo nadomestila. Če nimamo dela, potrebujemo dohodke (socialne transferje), nadomestni status (invalida, upokojenca, bolnika), koristne dejavnosti, ki nam dajejo občutek, da smo dejavni in koristni (op. cit.: 78). Prav tako navajajo, da osebe s statusom invalida veljajo za osebe, ki ne delajo. Vsaka oseba, če je vključena v kakršno koli obliko zaposlitve, nam bo povedala, da je zaposlena in da dela. Oseba, tudi če je njeno delo nizke vrednosti in na trgu dela ni visoko ovrednoteno, sebe postavi v kategorijo dela in zaposlitve. Opažam, da s strani države in družbe nastaja problem, ker se ne zazna in ne ovrednoti delo oseb s statusom invalida. V tem vidim ogromno priložnost, da bi prišlo do premika in bi se to delo začelo vrednotiti kot enakopravno delo. V Slovarju slovenskega književnega jezika je delo opisano kot: "... *zavestno uporabljanje telesne ali duševne energije za pridobivanje dobrin ...*" Vsak človek ima svojo telesno in duševno energijo, ki jo uporablja za delo po njegovih močeh, željah in potrebah, zato bi to delo moralo biti enako ovrednoteno. Zaviršek (2000: 58) v svoji knjigi citira Rutarja, ki navaja: "*Če pa svet ne obstaja kot celota, ga moramo šele izgraditi, a v tem primeru se bomo morali integrirati vsi, in ne samo nekateri. Reči smemo, da so v vsakem svetu ljudje vanj že integrirani. Vanj morda niso integrirani enakopravno, a potem se moramo boriti za*

enakopravnost in državljanske pravice, ne pa se iti integracije." Dodala bi, da je pomembno najprej omogočiti enak izhodiščni položaj vseh ljudi, da lahko potem rečemo, da smo oziroma imamo možnost biti enakopravni. Zidar (2012: 62) pojasnjuje, da se tega, kako pomembno je plačano delo, verjetno najbolj zaveda tisti, ki ga nima.

Invalidnosti ne smemo enačiti z nezmožnostjo za delo, temveč moramo zagotavljati pogoje, da se invalidi zaposlijo na kakršen koli način, saj je zaposlitev (delo) najboljše varovalo pred socialno izključenostjo (Levičnik, 2006: 5). Avtor navaja, da je zaposlovanje pod posebnimi pogoji v nekaterih državah še vedno eden izmed ključnih ukrepov za spodbujanje zaposlovanja na odprtem trgu dela in ta oblika je vedno bolj namenjena težjim invalidom. Tak način zaposlovanja ima dva cilja: omogočanje produktivnega in plačanega dela v okolju, kjer bodo invalidi uspešni in zadovoljni, ter navsezadnje tudi možnost zaposlitve na odprtem trgu dela. Pričakuje se, da se bodo v prihodnosti pojavljale oblike dela, ki bodo na eni strani bolj tržno usmerjene, na drugi strani pa bolj socialne in namenjene tistim, ki se ne morejo zaposliti na odprtem trgu dela zaradi stopnje in vrste invalidnosti (ibid.).

Flaker in sodelavci (2011) v svojem pilotskem projektu ugotavljajo, da si uporabniki želijo najti službo, ki bi bila ustrezno plačana, ne pa službo s plačilom, ki bi bilo "primerno njihovi diagnozi".

Pomembno je, da osebe ustvarjajo, ohranjajo in obnavljajo delovne zmožnosti. Nekateri ljudje ostanejo zaradi svoje prizadetosti, stigmatiziranosti in izločenosti neizobraženi in neusposobljeni. Znanje in spretnosti so pogoji za vstop v svet dela, hkrati pa tudi močno sredstvo ustvarjanja ugodne podobe o sebi. Vendar znanja in spretnosti ne potrebujemo zgolj za vstop v svet dela in vzdrževanje delovnega mesta, temveč tudi za življenje nasploh. Eni izmed osnovnih in ključnih potreb sta torej izobraževanje in usposabljanje (Flaker in sodelavci, 2008: 163).

1.3 ZAPOSLOVANJE OSEB Z OVIRAMI

V tem delu bom predstavila zaposlovanje oseb z ovirami, in sicer s teoretičnega in zakonskega vidika. Predstavila bom, kakšna je pot od izobraževanja do zaposlovanja oseb in kakšen pomen imata zaposlitev in delo za osebe z ovirami. Proučila bom različne možnosti zaposlovanja oseb s statusom invalida, varstveno-delovne centre in možnosti integriranega zaposlovanja v sklopu varstveno-delovnega centra (v nadaljevnaju VDC). Opisala bom tudi VDC Sonček, v katerem sem izvedla raziskovalni del diplomskega dela.

Hendikepirane osebe so ena izmed najbolj ranljivih in zapostavljenih skupin na trgu dela, ki zaradi posebnih osebnih okoliščin nimajo enakih možnosti pri nastopanju na trgu dela in pri vključevanju v zaposlitev. To, da posameznika uvrstimo v določeno kategorijo invalidnosti in med za delo nezmožne osebe – brez dejanskega večkratnega pregleda posameznikovih sposobnosti in razvijanja le-teh – je izrazito krivično in diskriminatorno (Demšar in Volk, 2010: 5).

1.3.1 Pot do zaposlitve

V Ustavi Republike Slovenije je v 52. členu navedeno, da sta invalidom v skladu z zakonom zagotovljena varstvo in usposabljanje za delo. Otroci z motnjami v telesnem ali duševnem razvoju ter druge huje prizadete osebe imajo pravico do izobraževanja in usposabljanja za dejavno življenje v družbi (Ur. l. RS, št. 33/1991). Otroci z lažjo in v izjemnih primerih zmerno motnjo v duševnem zdravju se lahko vpišejo v posebne osnovne šole (šole s prilagojenim programom) (Poročilo: pravice oseb z intelektualnimi ovirami, 2005: 65). Otroci in mladostniki z zmerno, težjo in težko motnjo v duševnem razvoju po navadi obiskujejo posebne programe za oskrbo in izobraževanje v zavodih in pridobijo izobrazbo glede na program izobraževanja iz oskrbe (Poročilo: pravice oseb z intelektualnimi ovirami, 2005: 66). Po končani osnovni šoli se lahko otroci in mladi z intelektualnimi ovirami vključujejo le v nižje poklicno izobraževanje (2,5-letna poklicna srednja šola) ali v posebne programe vzgoje in izobraževanja. Po zaključku izobraževanja in usposabljanja se lahko samo osebe z lažjo motnjo v duševnem razvoju prijavijo kot iskalci zaposlitve na Zavodu za zaposlovanje in kot vsi drugi konkurirajo na odprtem trgu

dela, za katerega so – v nasprotju z drugimi – veliko slabše pripravljeni in opremljeni (Poročilo: pravice oseb z intelektualnimi ovirami, 2005: 74).

Osebe s težavami v duševnem, telesnem in/ali intelektualnem razvoju lahko po osemnajstem letu starosti dobijo status invalida. Invalidi so po Zakonu o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb (Ur. l. RS, št. 41/1983) zmerno, težje in težko duševno prizadete osebe in telesno prizadete osebe, ki so nezmožne za samostojno življenje in delo. V 3. členu istega zakona je opisano da je invalid oseba, ki pridobi status invalida po tem zakonu ali po drugih predpisih, in oseba, pri kateri so z odločbo pristojnega organa ugotovljene trajne posledice telesne ali duševne okvare ali bolezni in ima zato bistveno manjše možnosti, da se zaposli ali ohrani zaposlitev ali v zaposlitvi napreduje (Ur. l. RS, št. 16/2007).

Zakon o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb je zastarel, saj številni primeri vsakodnevno dokazujejo, da so osebe, čeprav imajo določene duševne, telesne ali intelektualne ovire, zmožne normalnega, dostojnega samostojnega življenja in primerne za zaposlitev, s posledično realno plačo za njihovo delo. V času študija in prakse sem srečala veliko oseb, ki imajo status invalida in so zmožne samostojnega življenja, samostojnega opravljanja dela in zaposlitve. Določene oseb, ki sem jih spoznala, so zmožne tudi zaposlitve na trgu dela v "normalnih" pogojih. Status invalida določenim osebam, ki so tega zmožne, onemogoča nadaljnjo zaposlitev na normalnem trgu dela. Zaviršek (2000: 26) navaja, da pridobljeni status invalida, ki naj bi osebo socialno zavaroval, ji hkrati odvzema možnost plačane zaposlitve in jo s tem izključuje iz ekonomskih procesov. Ker so prizadeti ljudje definirani kot odvisni in delovno nesposobni, so jim strukturno zaprte poti do dela tudi v primerih, ko bi lahko delali.

1.3.2 Možnosti zaposlovanja

Osebam, ki imajo status invalida, se z Zakonom o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov urejajo pravica do zaposlitvene rehabilitacije in nekatera vprašanja zaposlovanja invalidov ter določajo druge oblike, ukrepi in spodbude za njihovo zaposlovanje ter način njihovega financiranja (Ur. l. RS, št. 16/2007). Zakon sicer predvideva nove oblike zaposlovanja, na primer podporno ali zaščitno zaposlitev, in uvaja kvotni sistem zaposlovanja za vse invalide, poti pa zapira ljudem, ki imajo status invalida po Zakonu o družbenem varstvu, med katerimi je

največ ljudi z intelektualno oviro. Osebam z oznako zmerne, težje ali težke duševne prizadetosti omenjeni zakon že v prvem členu odvzame sposobnost za delo, saj je v njem navedeno: "Zmerno, težje in težko ter najtežje prizadete osebe se ne morejo usposobiti za samostojno življenje in delo." Ti ljudje avtomatično pridobijo oznako delovne nezmožnosti in so usmerjeni v socialne programe usposabljanja in dela pod posebnimi pogoji v VDC-jih (Urh, 2005: 96).

Flaker in sodelavci (2008) o tem zakonu navajajo, da zagotavlja praktično pomoč ljudem, ki imajo status invalida in so zaposleni ali samozaposleni ali pa se bodo pravkar zaposlili. Po zakonu so upravičeni do sredstev, ki naj bi pokrila stroške, povezane z oviro, kot na primer posebna oprema, prilagoditev delovnega mesta, osebni pomočnik na delovnem mestu, prevoz na delo ipd. Upravičenost oceni rehabilitacijska komisija, delodajalec pa plača stroške, ki mu jih povrnejo v obliki subvencije (2008: 162).

Zaviršek (2000:99) prav tako navaja, da je v Sloveniji v definiciji, ki je del razvojne strategije invalidskega varstva, navedeno, da gre pri invalidni osebi za "... človeka, ki ne more zadovoljevati (niti povsem niti delno) potrebe po normalnem družbenem ali zasebnem življenju zaradi prirojenih ali pridobljenih pomanjkljivosti v fizičnih in mentalnih sposobnostih."

1.3.3 Varstveno-delovni centri

V skladu z 52. členom Zakona o socialnem varstvu VDC opravlja naloge vodenja in varstva ter organizira zaposlitev pod posebnimi pogoji za duševno in telesno prizadete odrasle osebe. VDC lahko opravlja tudi institucionalno varstvo in posebne oblike priprav na zaposlitev (Ur. l. RS, št. 3/2007). V VDC-je se vključujejo uporabniki, ki izpolnjujejo pogoje, ki so opisani v 10. členu Pravilnika o standardih in normativih socialno varstvenih storitev. Pravilnik opredeljuje, da so do storitev vodenja, varstva in zaposlitve pod posebnimi pogoji upravičene odrasle osebe z lažjo motnjo v duševnem zdravju, odrasle osebe z zmerno motnjo v duševnem razvoju, odrasle osebe z zmerno motnjo v duševnem razvoju z dodatnimi motnjami v gibanju, odrasle osebe z lažjo motnjo v duševnem razvoju in dodatnimi motnjami ter odrasle osebe s težjo motnjo v duševnem razvoju ob lažjih dodatnih motnjah (Ur. l. RS, št. 45/2010). VDC-ji so socialno-varstveni programi, v katerem delavci in delavke ne podpišejo pogodbe o zaposlitvi in

nimajo statusa zaposlenega, plačilo pa je simbolično in mu rečejo nagrada (Poročilo: pravice oseb z intelektualnimi ovirami, 2005: 94).

V VDC-je se vključujejo oblike dela (tudi proizvodnje), ki fizično in intelektualno oviranim osebam omogočajo, da uporabljajo pridobljene spretnosti in pridobijo nove, kar naj bi jim bilo omogočeno prav v VDC-ju (Poročilo: pravice oseb z intelektualnimi ovirami, 2005: 91). Glede na Pravilnik³ so nameni VDC-ja varstvo in delo (ne zaposlitev) oseb z intelektualnimi ovirami, zagotavljanje ohranjanja znanja in delovnih spretnosti ter razvoj individualnosti in vključevanja v skupnost. Isti pravilnik definira tudi vlogo VDC-ja kot zaščitene delovnega mesta in poklicno usposabljanje. V praksi je delo v večini VDC-jev nekreativno, repetitivno (npr. zlaganje svinčnikov, rezanje papirja za voščilnice itd.). Nekateri VDC-ji izvajajo tudi zahtevnejše aktivnosti, kot so pridelovanje vrtnin, pletenje in kvačkanje (op. cit.: 96). Znesek nagrade, ki ga dobijo za svoje delo, ni določen s strani države, temveč je odvisen od delovnih uspehov in je različen v različnih institucijah. Višino nagrade določajo VDC-ji sami. Čeprav ima vsak VDC svoj pravilnik o višini nagrad, so te med različnimi VDC-ji zelo podobne (op. cit.: 96). Urh (2005:97) navaja, da se sporna stran dela pod posebnimi pogoji v VDC-jih kaže zlasti v njihovi storilnostni naravnosti. Sporno je, da VDC-ji zasluženega dobička od prodaje izdelkov ne razdelijo med »delavce« oziroma oskrbovance, ki delajo tudi po osem ur na dan za skromno nagrado od 4.000 do 20.000 tolarjev⁴ (lahko tudi dosti manj, le v redkih primerih pa več).

Flaker in sodelavci (2008: 161) pojasnjujejo, da so VDC-ji pravzaprav oblika kvazizaposlitve – načeloma je njihova naloga zagotoviti »vodenje, varstvo in zaposlitev«, včasih pa zagotavljajo tudi nastanitev. V resnici ugotavljamo, da zagotavljajo zlasti varstvo za ljudi, ki bi bili sicer izključeni iz sveta dela in zaposlitve. So tudi precej segregirani, kolikor vključujejo svoje varovance, jih tudi ločujejo, in v njih dostikrat prevladuje pokroviteljski odnos do varovancev.

Zaposlitev pod posebnimi pogoji je za osebe, ki tam delajo, njihova zaposlitev in skozi opazovanje in prakso, ki sem jo opravljala v VDC-jih, sem opažala nezadovoljstvo ljudi nad plačilom oziroma višino nagrade, ki je bila precej nižja od dejanskega dela, fizičnega dela, ki ga je oseba v enem mesecu opravila in bi bilo na trgu dela denarno ovrednoteno in plačano. Demšar

³ Pravilnik o standardih in normativih socialno varstvenih storitev

⁴ Od 4.000 do 20.000 tolarjev je danes od 17 do 80 evrov.

in Volk (2010:25) zaposlitev opisujeta kot neko načelno zadovoljstvo ljudi, možnost za njihovo dostojanstveno življenje (in ne zgolj preživetje ali životarjenje), možnost izmenjave različnih znanj in razvijanje različnih sposobnosti. Menim, da bi tudi v VDC-jih morali opustiti delo, ki ga ljudje opravljajo kot zgolj za ali niti za preživetje z minimalnimi nagradami, in omogočiti dostojanstveno plačilo za načelno zadovoljstvo ljudi. Zaviršek (2000:27) navaja, da v VDC-jih prihaja do izkoriščanja s tem, da se dobiček prenaša od ene skupine na drugo, na primer od delavca, ki dela v VDC-ju, na institucijo ali na podjetje, ki ustvarja dobiček s simbolično plačano nekvalificirano delovno silo.

Delo v VDC-jih je večinoma repetitivno in kot v vseh zaprtih okoljih ne poudarja učenja socialnih veščin in uporabnih znanj, da bi ljudje lahko vstopili na odprti trg dela (Poročilo: pravice oseb z intelektualnimi ovirami, 2005: 91).

Večina dela, ki ga uporabniki socialnega in zdravstvenega varstva izvajajo v zaščitnih delavnicah, VDC-jih in programih usposabljanja, tradicionalno podcenjena: "Uporabniki VDC-ja opravljajo različna dela, praviloma slabše plačana dela: čistijo okolico, delajo z glino, sestavljajo kemike in ključavnice. Delo vpliva na njihovo splošno dobro počutje, čeprav je slabo plačano." Podcenjena so tako v smislu izdelka kot v smislu dejavnosti in plačila. Dobra stran je, da dajejo občutek dela, dejavnosti, kolektiva (Flaker in sodelavci, 2008: 161).

Dobra stran VDC-jev je, da ponujajo delo v varnih pogojih, da ponujajo varstvo in vodenje za osebe, ki to potrebujejo. Pod pojmom varstvo in vodenje razumemo, da se osebam nudi potrebna pomoč pri vsakdanjih aktivnostih, pomoč pri hoji in gibanju ter komunikaciji in orientaciji, če je to potrebno. Osebam je na razpolago tudi pomoč pri opravljanju fizioloških potreb. Vključitev v VDC daje osebi možnost učenja različnih socialnih veščin, razvijanja stikov, učenja in spoznavanja sebe ter napredovanja v različnih sferah življenja. VDC-ji imajo po navadi tudi dodatne aktivnosti, kot so balinanje, telovadba, plesne delavnice, igralske delavnice, ki osebi omogočajo, da odkrije in nagradi svoje talente. Večina VDC-jev ima v svojih vizijah, poslanstvih, prizadevanjih in idejah vse strokovno napisano. Vse je napisano idealno in na podlagi individualnosti posameznika. Lahko bi rekla, da gre pri zapisanem za socialnodelavsko upoštevanje uporabniške perspektive.

Po mojem mnenju nastaja težava, ko zaposleni v instituciji in organizaciji pozabijo na svoja poslanstva, cilje in vizije ter etična načela dela. Težava nastane takrat, ko se obrne hierarhija, kjer je uporabnik temelj organizacije, s tem da so pomembnejši strokovni delavci, ki imajo ogromno moč in jo v določenih primerih tudi zlorablajo. Težava nastane tudi takrat, ko se zaposleni ne seznanjajo s sodobnimi koncepti in metodami dela ter obtičijo na že naučenem znanju. Prav tako nastane težava takrat, ko so zaposleni preobremenjeni z birokratskim delom in jim v takšnih trenutkih osebe, njihove življenjske zgodbe in njihov klic na pomoč predstavljajo dodatno obremenitev in še eno dodatno delo.

1.3.4 Integrirana zaposlitev v sklopu VDC-ja

Določeni VDC-ji ponujajo v sklopu delavnic, ki jih izvajajo, tudi integrirano zaposlovanje. Za integrirano zaposlovanje je značilno, da se osebe vključi v normalen trg dela, v podjetja, v katerih se sklene dogovor o zaposlitvi. Osebe nimajo pogodbe o zaposlitvi, ker so še zmeraj "zaposlene" pod posebnimi pogoji. Razlika med delom v delavnicah in integrirano zaposlitvijo je ta, da je nagrada za delo veliko večja kot nagrada, ki jo oseba dobi z delom v delavnici. Opažam, da imajo ljudje več možnosti za razvijanje socialnih veščin, njihova samopodoba in zaupanje vase se povečujeta, imajo več možnosti učenja in napredovanja. Flaker in sodelavci (2011) predstavijo zgodbo dekleta, ki se je v okviru "integrirane zaposlitve" VDC-ja zaposlilo v domu za ostarele, in navajajo, da je sicer dekle dobivalo višje plačilo kot v delavnicah, vendar še vedno občutno nižje kot drugi zaposleni.

Integrirana zaposlitev je na spletnih straneh VDC-ja Nova Gorica opisana kot delo v običajnem delovnem okolju, ki je za uporabnika pomemben element njegove širše socialne vključenosti. Je sporočilo, da je mogoče njegova znanja in sposobnosti vpeti v delovni proces, ne da bi ga bilo treba zanj posebej prilagajati. Ljudje se vključujejo v štiri različna delovna okolja, ki so jih sprejela z razumevanjem. Uporabniki se morajo potrditi z dokaj samostojnim in kakovostnim delom. Vse to jih dela samozavestnejše. Kadar koli se lahko za nasvet, pomoč ali le klepet obrnejo na strokovne delavce zavoda ali na osebo, ki je pri delodajalcu odgovorna zanje (VDC Nova Gorica). V VDC-ju Koper je integrirana zaposlitev občasna oblika zaposlitve, ko varovanec, starši, VDC in delovna organizacija sklenejo dogovor o vključitvi varovanca v reden proces dela (VDC Koper).

Levičnik (2006:1) opisuje integrirano zaposlitev kot eno izmed oblik večje samostojnosti in vključevanja posameznika v življenjsko okolje, kjer se uporabnik za nekaj ur na dan vključi v delo podjetja.

Ker je vsak posameznik osebnost zase, je za vsakega treba izdelati individualni načrt vključevanja v integrirano zaposlitev in opredeliti, kakšno strokovno podporo, vodenje in pomoč potrebuje (Levičnik, 2006: 5).

1.3.5 Zveza Sonček

Sonček je Zveza društev za cerebralno paralizo Slovenije. Je neprofitna, nevladna in nepolitična nacionalna invalidska organizacija. Ustanovljena je bila leta 1983. Vanjo se združuje petnajst regijskih društev za cerebralno paralizo, Društvo za pomoč prezgodaj rojenim otrokom, Športno društvo cerebralne paralize »Žarek« in Sončkov klub. V društva se združuje več kot 4.000 oseb s cerebralno paralizo in drugimi invalidnostmi, prav tako pa tudi njihovi svojci in strokovni sodelavci (<http://www.soncek.org/o-soncku/>). Uporabniki Zveze Sonček so osebe z različnimi ovirami. Sam naziv zveze daje vtis, da je to društvo samo za osebe s cerebralno paralizo, čeprav vključuje vse osebe s kakršnimi koli ovirami in jim ponuja zaposlitev pod posebnimi pogoji, možnost vključitve v socialno okolje pod "normalnimi" in družbeno sprejemljivimi pogoji, standardi in pričakovanji. Zveza Sonček se zavzema za enake možnosti vseh prebivalcev Slovenije, ne glede na njihove telesne in intelektualne sposobnosti, za življenje po svoji predstavi, v sožitju z vsemi prebivalci. Prizadeva si ustvariti takšno kulturno okolje, ki bo drugačnost v telesnih in intelektualnih sposobnostih sprejemalo brez vrednostnih predznakov (<http://www.soncek.org/o-soncku/v-kaj-verjamemo/>). Zveza Sonček ima status organizacije, ki deluje v javnem interesu na področju socialnega varstva, pa tudi na področju zdravstva, izobraževanja in kulture (<http://www.soncek.org/kaj-delamo/>).

Zveza Sonček med mnogimi nepridobitnimi dejavnostmi, ki jih izvaja za doseganje cilja in namena Zveze Sonček, ki sta opisana v 4. členu Statuta Zveze Sonček, nudi tri različne načine zaposlitve: vodenje in varstvo ter zaposlitev pod posebnimi pogoji, zaposlovanje oseb po Zakonu o socialnem podjetništvu ter zaposlovanje po Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in

zaposlovanju invalidov (Statut Zveze Sonček, 2009). V svojem diplomskem delu sem se osredotočila na delo pod posebnimi pogoji oziroma na delo, ki ga ljudje opravljajo v tako imenovanih delavnicah znotraj VDC-jev.

1.3.6 VDC Sonček

Dejavnost VDC-ja Sonček je namenjena odraslim osebam, ki se zaradi svoje invalidnosti ne morejo zaposliti niti na odprtem trgu delovne sile niti v podjetjih za zaposlovanje invalidov in so upravičene do vključitve v program. VDC Sonček je organiziran v desetih enotah, ki so sestavni deli desetih centrov Sonček. Zveza Sonček ima koncesijo Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve za program varstva, vodenja in zaposlitve pod posebnimi pogoji. Izvajanje programa varstva, vodenja in zaposlovanja pod posebnimi pogoji za 175 oseb v VDC-ju Sonček pomeni dopolnitev in širitev javne mreže ter zagotavljanje pogojev za možnost izbire. Program temelji na načelih normalizacije ter zagotavljanja enakih možnosti in individualnega pristopa k posamezniku, pravice do odraslosti ter mnogokrat tudi razbremenitev družine. Pomeni zagotavljanje možnosti za uresničitev potreb po usposabljanju in zaposlovanju širšega kroga odraslih ljudi z invalidnostmi. Trenutno so osnovni proizvodni program ročno izdelane voščilnice, v posameznih enotah pa izdelujejo tudi druge izdelke po naročilu (slike na svili, izdelke iz gline, lutke, ročno tkane prtičke, slike na steklu) in opravljajo nekatere storitve (administrativne storitve za Zvezo Sonček, delo na Sončkovi kmetiji, popravilo knjig, sitotisk in opravljanje storitev za zunanje naročnike itd.). V zadnjem času dajemo vedno večji poudarek integriranim oblikam zaposlovanja (<http://www.soncek.org/kaj-delamo/storitve/varstveno-delovni-centri-soncek/>).

1.4 UPORABNIŠKA PERSPEKTIVA

Pri izbiri dela in sami zaposlitvi je izrednega pomena upoštevanje uporabniške perspektive. Pomembno je, da se ljudi sliši in da se skupaj z njimi dela na krepitvi moči, ki ljudem omogoča enakopravno vključitev ter možnosti zaposlitve in dela, ki si ga želijo opravljati. Prav tako je pomembno, da se delo, če je to potrebno, prilagodi njihovim potrebam in da se jim omogoča dostojanstveno opravljanje istega dela, in to brez razvrstitev oseb s slabo plačanim delom ali z delom, ki je na nižjem nivoju od njihovih sposobnosti in jim ne omogoča novega učenja, temveč zaradi njega celo nazadujejo. Zaviršek in sodelavki (2002:12) navajajo, da vsi ljudje potrebujemo in želimo v življenju pridobiti različne pozitivne izkušnje. Imeti dobro izkušnjo pomeni, da smo lahko uresničili neko lasno potrebo.

Pri izbiri dela je pomembno, da imajo ljudje, še posebej ljudje, ki so na neki način marginalizirani, v prvi vrsti najprej omogočeno izbiro, da lahko izbirajo pozitivne izkušnje. Zaviršek in sodelavki pojasnjujejo, da morajo uporabniki razumeti in definirati svoje lastne potrebe ter odločati o tem, na kakšen način jih bodo uresničili (op. cit.: 116). Izbira je temeljna človeška pravica. To pomeni, da sami odločamo o stvareh, da sami odločamo o tem, kaj se bo z nami dogajalo, da sami odločamo tako o majhnih kot o velikih odločitvah ter da lahko sami opredelimo naše vrednote in načela življenja (op. cit.: 33).

Uporabniška perspektiva se s svojim kritičnim pristopom še vedno prebija skozi tradicionalno socialno delo in poskuša najti prostor v obstoječi mreži (Gajič in Jeseničnik, 2007: 245). Z njima se strinjam tudi sama. Najprej je potrebno zavedanje ljudi, prav tako pa tudi razumevanje potreb in približevanje, sočutje človeka in nudenje pomoči, ki jo on sam potrebuje. Ljudje oziroma socialni delavci se morajo – da bi lahko delali in upoštevali uporabniško perspektivo – v prvi vrsti odvaditi vzorcev lažje poti, vloge, da vedo, kaj je najboljše za osebo, in po poti korakati skupaj z njimi ter v individualnem in izvirnem projektu pomoči spodbuditi osebo do te mere, da sama pride do informacij in načrtuje svoje življenje.

Upoštevanje uporabniške perspektive se izraža skozi vpliv osebe na različni stvari. Ko govorimo o vplivu imamo v mislih vpliv na življenje vsakega posameznika. Vpliv je izredno pomemben. Omogoča nam, da sami odločamo o tem, kaj se bo v našem življenju dogajalo (Zaviršek in sodelavki, 2002: 155). Vpliv je pomemben tudi pri izbiri dela, da lahko vplivamo na to, kaj

bomo v času, ki ga imamo na voljo, delali in kaj bo to za nas pomenilo. Vpliv nam da odgovore na to, ali lahko posameznik vpliva na svoje življenje, o čem lahko odloča oziroma kdo odloča namesto njega, ali lahko izrazi, kaj mu je všeč in česa ne mara (ibid.). Socialno delo bi moralo biti osredotočeno na individualne probleme ljudi tudi širše v družbenopolitičnem kontekstu in bi moralo delovati na različnih ravneh – ne samo v odnosu do uporabnikov, temveč tudi v odnosu do širše družbe – ter se boriti za pravice ljudi (Gajič in Jeseničnik, 2005: 245).

Upoštevanje uporabniške perspektive ni mogoče brez vpliva in opolnomočenja. Zaviršek in Škerjanc (2000: 389) navajata, da je opolnomočenje mogoče doseči le tako, da strokovnjaki socialnega varstva skupaj s strokovnjaki iz izkušenj postanejo enakovredno vključeni v procese odločanja o lastnem življenju, in tako, da postane "moč uporabnikov enaka moči drugih državljanov". Uporabniki cenijo, da so strokovnjaki pripravljeni sestopiti s strokovnega piedestala in deliti svojo moč z uporabniki (Flaker in sodelavci, 2008: 326). Pri upoštevanju uporabniške perspektive je pomemben tudi enakopravni odnos med zaposleni in uporabniki. Flaker in sodelavci ga opisujejo kot odnos, kjer se strokovnjaki pridružijo uporabnikom, kadar imajo zaposleni enak odnos do vseh uporabnikov, ne glede na etiketo, ki jo imajo, in pomagajo vsem glede na svoje zmožnosti ter pri tem ne delajo razlik (op. cit.: 326).

V Programu etike direktnega socialnega dela (2013) piše, da mora socialni delavec pri svojem delu izhajati iz perspektive uporabnika, iz njegove konkretne življenjske situacije in odnosa do nje. Rešitve ne morejo biti podane vnaprej, prav tako uporabniku ne morejo biti ponujene v izbiro tiste najbolj privlačne, temveč nastanejo v procesu skupaj z ljudmi. Le na ta način se lahko ohranja dostojanstvo sočloveka. Socialno delo mora krepiti dosedanje dobre prakse strategij preživetja, človeški pogum in vztrajnost. V ljudeh išče pozabljene, skrite vire moči, jih krepi ter jim dodaja vrednost in legitimnost. Spoštuje junaško držo ljudi, ki se spopadajo s stisko, in jih opominja na to, da so sposobni in da zmorejo. Zavedanje, delovanje in mišljenje o upoštevanju uporabniške perspektive ter priprava konceptov, kot so perspektiva moči, individualno načrtovanje, etika udeležnosti in drugi, so za mene pogoji uspešnega dela. Vse drugo bi lahko navedla kot nedelo.

1.4.1 Upoštevanje uporabniške perspektive skozi načrtovanja

V socialnem delu imamo različne načine za načrtovanje. Obstajajo osebni načrti, načrti na zalogo, "ad hoc" načrtovanje, prostovoljni načrti, zaposlitveni načrti, ena oblika načrtovanja pa je tudi ocena tveganja. Tudi v izvirnem delovnem projektu pomoči načrtujemo skupaj z ljudmi njihovo življenje, akcije, spremembe in vse pomembne stvari. Za kakršno koli načrtovanje že gre, pomembno je, da se upošteva uporabniška perspektiva. Pomembno je, da slišimo ljudi, da izhajamo iz njihove zgodbe, da jim verjamemo in z njimi sodelujemo, soustvarjamo.

Oblikovanje pomoči uporabniku poteka v praksi socialnega dela tako, da ima uporabnik malo vpliva na prejeto storitev ali pa ga sploh nima. Prav zato se ne gre čuditi temu, da uporabniki socialnovarstvenih storitev svoj položaj dojemajo drugače kot socialni delavci. Imeti moč pomeni, da uporabnik sam interpretira svojo situacijo, svojo resničnost, oblikuje svojo resnično besedo (Škerjanc, 2010:12). Z načrtovanjem se mora doseči, da imajo uporabniki vpliv.

Škrjanec (2010:187) navaja, da tam, kjer ima uporabnik vpliv in zadnjo besedo pri oblikovanju pomoči zase, bo v sodelovanju s strokovnim delavcem prispeval svoje življenjske izkušnje in modrosti za premagovanje svoje stiske ter izvedenstvo za svoje življenje. S takšnim pristopom se usmeri pogled v perspektivo, v boljši jutri. Pojem vpliv uporabnika v socialnem varstvu se povezuje z zatiranjem in družbenim izključevanjem na eni strani ter s kakovostjo življenja na drugi strani. To, da posamezniku odvzamemo vpliv nad odločitvami, povzroči, da ta nima nadzora nad organiziranjem svojega življenja, ne prejema storitev, ki jih želi in potrebuje, zato nima dostopa do dobrin, ki so namenjene vsem v določeni skupnosti, in posledično ne more izboljšati kakovosti svojega življenja. Na področju socialnega varstva se obseg uporabniškega vpliva meri z vprašanjem, kdo odloča in o čem (Škerjanc 2006: 28). Tudi pri načrtovanju se je pomembno vprašati isto vprašanje, če ne, je namreč vpliv uporabnika na načrtovanje, sam zapis in uresničitev pod strokovnim, etičnim in človeškim vprašanjem.

Flaker in sodelavci (2011: 199) navajajo, da je pri načrtovanju še toliko pomembneje, da upoštevamo vizijo uporabnika in preverimo, kako on vidi svojo prihodnost. Pri tem moramo uporabnike spoštovati kot partnerje. To lahko zagotovimo tako, da vedno in povsod poskušamo zagotoviti uporabnikov vpliv in nadzor nad načrtovanjem.

Skozi načrtovanje se mora socialni delavec odpovedati temu, da povedanemu ne verjame. Čačinovič Vogrinčič in sodelavci (2008: 14) navajajo, da je "ne verjeti" globoko zasidrano v kulturi poklicev, ki pomagajo ljudem, enako, kot je globoko zasidrano pričakovanje, da strokovnjaki vedo bolje od stranke. Pomembno je, da, kot opozarja Lynn Hoffman, strokovnjak odstopi od moči, ki mu ne pripada – moč, da posreduje resnice in rešitve (op. cit.: 12). Socialni delavec mora verjeti uporabniku in mora opustiti misli, da ne verjame v to, da osebi ne bi uspelo uresničiti zaposlitvenega načrta, ali celo, da ni zmožna takšne vrste dela. Treba je opustiti držo vsevedočega in se opreti na koncepte perspektive moči in znanja za ravnanje za nadaljnje socialnodelavsko načrtovanje. To potrjuje Lenardova izjava, ki opredeli, kaj je krepitev moči: "Krepitev moči je posameznikova pot. Vsaka oseba ima potrebo po tem, da sama opravi korake v svojem ritmu, da bi dosegla krepitev moči. Imeti moč pomeni postati bolj samozavesten, imeti več nadzora in smeti početi stvari, ki jih želiš početi." (Videmšek, 2008: 215)

Kadar stroka v socialnem varstvu odloča namesto posameznika o tem, kaj je njegova resničnost, uporabi moč jezika za nadzorovanje diskurza. Uporabnikovega poimenovanja svoje resničnosti ne moreta nadomestiti dobrohotnost strokovnega delavca in uporabniku prijazen pristop pri opisovanju njegove življenjske resničnosti (Škerjanc 2010: 93).

Upoštevanje uporabniške perspektive mora biti povezano s perspektivo moči. Čačinovič Vogrinčič in sodelavci (2008: 12) povzemajo Saleebeyja: "Praksa, ki temelji na perspektivi moči, pomeni, da bo vse, kaj delaš kot socialni delavec, utemeljeno s tem, da pomagaš odkriti, olepšati, raziskati in izkoristiti klientovo moč in vire, ko mu pomagaš, da doseže svoj cilj, uresniči svoje sanje in razbije okove ovir in nesreč." Tudi Videmšek (2008: 215) v svojem članku povzema Saleebyja, ki je prepričan, da se morajo socialni delavci namesto na problem usmeriti k rešitvam in priložnostim v življenju. Pri zaposlitvenih načrtih, ki so tema tega diplomskega dela, bi te besede preslikala, da se socialni delavec osredotoči na ideje, ki jih ima oseba glede svoje zaposlitve in načina zaposlovanja v okvirju VDC-ja. Naloga socialnega delavca v teh trenutkih bi bila, da skupaj z osebo razišče možnosti in v skladu z njenimi željami zapiše cilje uresničitve na način, ki si ga oseba želi. Socialni delavec bi moral opustiti zavedanje, da določene stvari mogoče ne bi mogli izpeljati in brezpogojno raziskati ideje osebe ter se osredotočiti na rešitev. Videmšek pojasnjuje, da krepitev moči, ki temelji na perspektivi moči, stremi k doseganju višjega nivoja funkcioniranja posameznika in izidov v času reševanja njegove situacije (ibid.).

Ne obstaja en sam pravilen način "vključevanja uporabnikov" kot tudi ni čarobnega pristopa, ki bi zagotovil uspeh. Na voljo pa so izkušnje in znanje za boljše delo. Oboje pridobimo s trdnim delom v sodelovanju s številnimi uporabniki in strokovnimi delavci. Če uporabnik nima zagotovljenega vpliva na odločitve, ne moremo govoriti o participaciji (Škerjanc, 2007: 243).

1.5 ZAPOSLOTIVENI NAČRT V VDC-JU SONČEK

Zaposlitveni načrt v Sončku naredijo za vsakega posameznika, ki se vključi v VDC. To delajo na način, da najprej vsakega sprejetega posameznika seznani z vsemi sodelavci, zaposlenimi in prostorom njegovega dela. Za podlago izdelave zaposlitvenega načrta naprej ocenijo stanje osebe, in sicer motorične, senzorne in kognitivne sposobnosti, prostorsko in časovno orientacijo, delovno okolje in delovne navade, nego in psihosocialno področje. Potem se pri vsakem posamezniku ugotavljajo njegove zmožnosti in želje, izbere se njegovo delovno mesto in naredijo se zaposlitveni načrt z načrtom usposabljanja in evalvacije zaposlitvenega načrta (Osebni načrti uporabnika, Sonček).

Primer obrazca zaposlitvenega načrta se nahaja v prilogi 1. Menim, da je treba v različnih VDC-jih in podobnih ustanovah, kjer se zaposlujejo osebe pod posebnimi pogoji, zagotoviti delo, ki je za osebo primerno in v skladu z njenimi željami, potenciali, ter ji omogoča, da v zaposlovanju napreduje. Eno priložnosti, da se to omogoči, vidim v zaposlitvenem načrtu, kjer oseba sama pove, kaj si želi delati in kje se odpira prostor, da napreduje in dela delo, ki jo veseli. Pomembno je, da se osebe, ki delajo na načrtih, spomnijo na pomembnost upoštevanja njihovih želja, zagretosti za delo in zavedanja, da čeprav so zaposleni pod posebni pogoji, imajo enake želje po napredku kot vsi ostali ljudje. Pomembno je zavedanje strokovnih delavcev, da so v VDC-jih zaposleni z razlogom, da osebe izpolnijo vse svoje potenciale, razvijejo delovne navade in napredujejo, oni pa jim pri tem pomagajo.

Pri zaposlitvenem načrtovanju zraven vsega, kar sem že opisala v podpoglavju "Upoštevanje uporabniške perspektive skozi načrtovanje", ne smemo pozabiti na individualne potrebe ljudi. Obstaja protislovje med individualnimi potrebami in skupinskim prepoznavanjem potreb, ki ga Zaviršek in Škerjanec opisujete na način, da so ljudje, ki doživljajo diskriminacijo, razvrščeni v skupine, ki poudarjajo njihove skupinske značilnosti (skupina gibalno oviranih), ob tem pa pozabimo na njihove individualne razlike (2000: 391). Vemo, da so ljudje, ki so vključeni v VDC-je, diskriminirani in izključeni iz trga dela. S tem zavedanjem moramo graditi takšne načrte in odnose z ljudmi, da se izključevanje in diskriminiranost v zaposlitvi presežeta. Če ima oseba nadzor nad načrtom in če ji je omogočeno, da svojo zaposlitev načrtuje, je pomembno njen načrt tudi uresničiti. Tukaj ne smemo pozabiti, da ima vsaka oseba svoje individualne želje in potrebe za napredkom v svoji zaposlitvi, ki so verjetno drugačne od potreb in želja institucije, da

napreduje v tej smeri. Menim, da je pomembneje zagotoviti takšne pogoje, da bodo želje in potrebe po zaposlitvi s strani uporabnikov zagotovljene v skupnem dogovoru s cilji in vizijami organizacije glede tržnosti izdelkov. Skozi načrtovanje morajo biti upoštevana temeljna načela socialnodelavske prakse, kot so etika udeležnosti, krepitev moči, participacija in skupno soustvarjanje rešitev.

1.6 VLOGA SOCIALNEGA DELA

Naj nam bo to vseč ali ne, toda akademiki s področja socialnega dela in socialni delavci si morajo pogosto postavljati temeljno vprašanje: kaj sploh je socialno delo? Brez dvoma se nekateri v tem poklicu razburjajo, ker se takšno vprašanje še vedno ponavlja. Socialno delo vključuje ljudi, ki uporabljajo "medicinske" modele oviranosti, pa tudi take, ki delujejo po načelih "socialnih" modelov. Socialno delo kot poklic torej vključuje ljudi, ki še naprej patologizirajo vedenje "strank" ali uporabnikov služb, pa tudi tiste, ki skušajo razumeti in pojasniti dejanja uporabnikov v luči krivic in zatiranj, ki sicer oblikujejo družbe (Lavalette, 2013: 116–117).

Videmšek (2012:115) navaja, da je značilnost socialnega dela ta, da se dela z ljudmi, ki so izključeni in odrinjeni na rob družbe. To so navadno skupine ljudi ali posamezniki, ki so imeli (zgodovinsko gledano) najmanj priložnosti povedati svojo resnico. Povečanje izkustvenega znanja je cilj socialnega vključevanja. Ta na mikroravni omogoča enako dostopnost za vse in hkrati zagotavlja, da je upoštevan glas ene skupine ljudi.

Brez uporabniških pobud in brez zavezanosti socialnega dela za socialno pravičnost kot temeljno načelo stroke teorije, ki govorijo o profesionalizaciji socialnega dela, ne bi bile mogoče. Stroka socialnega dela se je s tem odmaknila od drugih disciplin in pokazala na svojo posebnost: uporabniki so nepogrešljivi partnerji pri izboljšanju kakovosti življenja ljudi (Videmšek, 2012: 113). Videmšek (2012: 120) povzema Shulamit Ramona (2003), da si vednost vedno lastijo tisti, ki imajo moč. Ljudje, ki imajo moč, tako lahko oblikujejo resnice, vplivajo na oblikovanje pomenov in predvidevajo rešitve za to resnico.

Uporabniki socialnovarstvenih storitev prinesejo v vsako sodelovanje s strokovnim delavcem tiha znanja, v katerih so zbrana izvedenstva uporabnikov v prejemanju storitev in za svoje življenje. Ta znanja so pomembna za načrtovanje in izvajanje programov ter za oblikovanje programov za študij socialnega dela. Vendar je izmenjava tih znanj mogoča v varnih okoliščinah, ki bi jih v praksi socialnega dela lahko poimenovali kot okoliščine, v katerih ima uporabnik vpliv na oblikovanje prejete storitve (Škerjanc, 2010: 11–12).

V praksi socialnega dela in na področju socialnega varstva nasploh se v zadnjih letih sicer uveljavlja splošno in načelno strinjanje o pomenu zagotavljanja vpliva uporabnika, vendar se vprašanje vpliva in moči udeleženih praviloma izrecno ne izpostavlja, kar navaja na sklepanje, da med vključenimi ne obstajajo niti nesorazmerje moči niti nasprotujoči si interesi. Kljub uveljavljeni doktrini, ki vključuje pojem vpliva uporabnika v socialnem delu in nespornemu uporabnikovemu izvedenstvu v prejemanju storitev in za svoje življenje, ostaja v praksi socialnega dela odločitev o razporejanju vpliva prepuščena posameznemu strokovnemu delavcu. Izguba vpliva nad prejetimi socialnovarstvenimi storitvami je vsakodnevna izkušnja uporabnikov. Odraža se v storitvah, ki ljudi zadržijo odvisne od storitev, v pokroviteljskih pristopih, v razvrednotenju in ponižanju, v pomanjkanju zavzetosti socialnega delavca, v nespoštljivem odnosu do ljudi, ki prejemajo socialnovarstvene storitve. Ko je vpliv uporabnika prezrt in ta nima izbire odločati o pomembnih vprašanjih, o njegovem življenju razpravljajo in odločajo drugi. Pogosto so to ljudje, ki jih uporabnik ne pozna dobro oziroma ni prepričan, da so na njegovi strani in da bodo odločali ali delovali v njegovo dobro (Škerjanec, 2010: 128). Naloga strokovnih služb je vzpostaviti sodelujoč odnos pri spremljanju in podpiranju uporabnika pri uresničevanju njegovega življenjskega cilja. Za uresničevanje teh ciljev je treba spremeniti nesorazmerje vpliva med uporabnikom in strokovnim delavcem ter zagotoviti participacijo uporabnikov (Škerjanec, 2005: 57–58).

Socialno delo je delo z uporabnikom in nikakor ne brez njega. Pomembno je, da kot socialni delavci zagotavljamo izbiro, vpliv, večanje moči ljudi in da se zmeraj znova opremo na različne koncepte in metode na podlagi osebe, s katero delamo. Socialno delo, ki poteka z uporabnikom, postane del njegovega življenja in deluje v situacijah, kakršnih še ni bilo (Škerjanec, 2010: 112). Pomembno je, da socialni delavec dela na podlagi sistematično-nesistematičnega pristopa, ki ga opisuje Šugman Bohinc, in iz socialnega dela naredi umetnost – umetnost, da uporablja splošne koncepte, metode, znanja in teorije na podlagi individualnosti uporabnika zmeraj na novi način. Pojasnjuje, da je sistematično-nesistematični pristop pristop čim bolj raznolikega odzivanja socialnega delavca na raznolikost uporabnikov, ki zahteva veliko samostojnost strokovnjaka, saj se mora znajti in odgovoriti tukaj in zdaj, v vsakokrat novi, neponovljivi in nepredvidljivi socialni interakciji. Odgovornosti za svoje ravnanje ni več mogoče prelagati na smernice, navodila, kriterije, predpise, stroke oziroma delovne ustanove in nadrejene. Odgovornost ostaja naša lastna in je povezana z opisano samostojnostjo sprejemanja odločitev, doživljanja in

ravnanja v interakcijah socialnega dela. K odgovornosti socialnega delavca spada tudi omogočanje take socialne interakcije, da bodo tudi uporabniki njegovih uslug lahko prevzeli (ali se učili prevzeti) odgovornost za svoje odločitve, doživljanje in ravnanje (Šugman Bohinc, 1997: 304).

Pomembno je, kar je povzela tudi Nina Mešel po različnih avtorjih, da moramo pri delu z ljudmi socialni delavci verjeti v to, da so ljudje polni različnih virov, in se preusmerimo k njihovim kompetencam. Delati je treba na procesu, ki dodaja moči, v tem procesu pa je nujen preobrat iz vloge eksperta v vlogo odgovornega zaveznika. Pomembno je, da skupaj z ljudmi delamo na partnerskem odnosu (povzeto po: Mešel, 2011/2012: 9–12).

Dodala bi, da je pomembno vživeti se v kožo in zgodbo našega sogovornika ter prek antidiskriminatorne in kulturno kompetentne prakse delati z ljudmi ter biti polni razumevanja, sproščenosti, smisla za humor in vztrajnosti ter ravnati iz perspektive moči in se pogovarjati v jeziku, ki je razumljiv našim sogovornikom. Ravnati iz perspektive moči je zelo osebna odločitev socialnega delavca 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 (Čačinovič Vogrinčič, 2003: 200). Jezik socialnega dela ima to posebnost, da mora ostati razumljiv in vsakdanji tudi v konceptih stroke, zato da bi ga lahko uporabniki uporabljali kot enakopravni sogovorniki v kontekstu socialnega dela, saj tako postajajo soodgovorni tudi za kontekst socialnega dela (Čačinovič Vogrinčič, 2003: 201).

2 PROBLEM

2.1 UVOD V RAZISKOVALNI DEL

Skozi prakso v vseh štirih letih sem tri leta imela priložnost opazovati delo oseb, ki so zaposlene pod posebnimi pogoji v VDC-jih. Dve leti sem bila na praksi v dveh različnih VDC-jih v Ljubljani, v študijskem letu 2012/2013 pa sem prakso opravljala v Zvezi Sonček, natančneje v VDC-ju na Rožanski v Ljubljani.

Z opazovanjem v času mojih preteklih praks sem ugotovila, da se zaposleni (v mislih imam predvsem socialne delavce) zelo malo individualno ukvarjajo z osebami, ki so intelektualno sposobne, potrebujejo pa dodatno fizično pomoč. S pomočjo osebnih pogovorov z uporabniki sem ugotovila, da jim delo, ki ga v VDC-ju opravljajo, po večini ne odgovarja, da zatira njihove potenciale in da bi v večini primerov raje opravljali njim primerno delo kot pa samo izdelovali voščilnice in opravljali drugo rutinsko delo. Opazila sem, da za osebe, ki potrebujejo več pomoči, delo porazdelijo po fazah, ki so razdeljene v skladu z njihovimi sposobnostmi. V teh fazah manjka delo za osebe, ki so intelektualno sposobne in zmorejo v celoti narediti en izdelek, torej brez razdelitve po fazah. V Sončku sem opazila paleto različnih del in tudi možnost integrativne zaposlitve kot primera dobre prakse. Opazila sem tudi načrte, ki jih imenujejo zaposlitveni načrti in se mi zdijo zelo dobra ideja ter način dejanskega uresničevanja in iskanja poti njihovih želja, sposobnosti in ponudbe dela. "Načinov za čim boljšo socialno vključenost je več, med njimi je gotovo pomembno primerno delo. Delo ima za človeka veliko vrednost in je tudi eden od dejavnikov, ki zagotavljajo in ohranjajo človeško dostojanstvo, ki to zmorejo in želijo, vključijo v redna delovna okolja in tam opravljajo dela, ki so zanje primerna in za katera se usposobijo." (Levičnik, 2006: 3)

V raziskovalnem delu diplomskega dela sem se osredotočila na načrtovanje zaposlitve pod posebnimi pogoji v VDC-ju Sonček na Rožanski. Zanimalo me je, koliko se upošteva uporabniška perspektiva skozi zaposlitvene načrte, ki jih tam uporabljajo. Raziskala sem, koliko se med izdelavo zaposlitvenega načrta upoštevajo mnenje uporabnika, za katerega se pripravlja zaposlitveni načrt, in njegove želje ter koliko ima možnosti za izbiro dela, kot je integrirana zaposlitev, če to izrazi izven delavnice. Zanimalo me je tudi, kako strokovni delavec, ki dela

zaposlitveni načrt z in za osebo, gleda na to, kako misli, da je upošteval njegovo mnenje, in kaj bi pri svojem delu spremenil, da bi upoštevanje bilo še boljše. Izvedeti sem želela, kakšen je vidik osebe, ki načrtuje svoje delo, koliko je zadovoljen z zapisom načrta in kaj to načrtovanje za njega pomeni. Prav tako me je zanimalo, kako uporabniki, za katere se izdelava zaposlitveni načrt, gledajo na zaposlitvene načrte.

Raziskava je bila namenjena temu, da dobim odgovore na svoja vprašanja in da jih delim z zaposlenim v VDC-ju z upanjem, da se stvari, ki so mogoče izpostavljene kot manj dobre, spremenijo. Z raziskavo sem prav tako želela dobiti odgovore, koliko je smiselno izvajati zaposlitvene načrte in kakšno je mnenje načrtovalcev o njih. Rezultati bodo na neki način pomagali pri evalvaciji dela strokovnih delavcev v zvezi z delom na zaposlitvenih načrtih.

2.2 RAZISKOVALNA VPRAŠANJA

Zanimalo me je, ali se skozi zaposlitveni načrt v VDC-ju Sonček na Rožanski upošteva uporabniška perspektiva. Odgovor na to vprašanje sem oblikovala na osnovi poskusne teorije in rezultatov, ki sem jih dobila z raziskovanjem in so mi dali odgovor na naslednji raziskovalni vprašanji:

- Kako strokovni delavec upošteva želje in mnenje uporabnikov, za katere izdeluje zaposlitveni načrt skozi zaposlitveno načrtovanje?
- Kako poteka načrtovanje glede podaje predlogov, komunikacije med udeleženci, zapisa načrta, napeljevanja na drugi načrt ali mnenje in koliko nadzora nad tem, kaj bo zapisano v načrtu, imajo načrtovalci?

Zanimali so me tudi zadovoljstvo z delom s strani strokovnega delavca in načrtovalca v času zaposlitvenega načrtovanja, vidik pomembnosti in dožemanje zaposlitvenega načrta s strani načrtovalca in socialnega delavca.

3 METODOLOGIJA

3.1 Vrsta raziskave

Raziskava je empirična, ker sem zbirala novo izkustveno gradivo s spraševanjem in opazovanjem, kvalitativna, ker je bilo moje osnovno izkustveno gradivo zbrano v raziskovalnem procesu in z besednimi opisi, ter poizvedovalna, katere značilnost je, da je to uvod v spoznavanje nekega področja problematike, katerega namen odkriti problem. S to vrsto raziskave si nisem prizadevala proučiti celotne populacije ali reprezentativnega vzorca, temveč sem se omejila na manjše število primerov in sem pri zbiranju gradiva uporabila več različnih postopkov (Mesec, 2009: 79–86).

Z raziskavo sem poskušala zajeti zadovoljstvo ljudi, strokovnega delavca in uporabnikov, za katere se je izdelal zaposlitveni načrt, s samim načrtovanjem. Poskušala sem zajeti tudi uporabnikov vidik glede vpliva na izbiro dela in upoštevanje njihove perspektive skozi načrtovanje njihovega dela s pomočjo zaposlitvenega načrta. V raziskavi so zajeti primerjalni, uporabniški in strokovni pogled na proces načrtovanja.

3.2 Merski instrumenti in viri podatkov

V raziskavi sem uporabljala smernice za kombinirani, delno standardizirani odprti intervju z načrtovalci in strokovnim delavcem po vsakem opazovanju načrtovanja zaposlitve, ki so v prilogi 5. Intervjuvanje je potekalo individualno in neposredno. S pomočjo odprtih vprašanj sem pridobila besedne opise mnenj, stališč, opazanj in razlag določenih tem oziroma vprašanj, ki sem jih postavila. V intervjuju sem zraven odprtih vprašanj uporabila tudi instrumente, ki vsebujejo samo en indikator, ko sem, na primer, spraševala o starosti, spolu, o tem, koliko let je posameznik vključen v VDC in ocenjevalne lestvice, ter ko sem spraševala o zadovoljstvu s procesom načrtovanja. Pri opazovanju sem uporabila ocenjevalne lestvice, in sicer lestvice nedefiniranih pojmov z besedni opisi, lestvice objektivnih indikatorjev in še vnaprej določene dimenzije opazovanja, ki sem si jih zadala sama (priloga 4).

Vir podatkov predstavljajo vsi odgovori, ki sem jih pridobila s pomočjo spraševanja načrtovalcev in strokovnega delavca ter na osnovi analize opazovanja.

3.3 Opredelitev enot raziskovanja: populacija in vzorec

Populacija so uporabniki in strokovni delavci VDC-ja Sonček na Rožanski ulici v Ljubljani, oboji pa so bili vključeni v prvi polovici leta 2013.

Vzorec je neslučajnostni in priročni: osem uporabnikov, ki so bili aprila in maja brez evalvacije in ponovnega pisanja zaposlitvenega načrta ter so privolili, da lahko sodelujem pri opazovanju in kasnejšem spraševanju, ter socialni delavec – pripravnik, ki je zaposlitvene načrte tudi izvajal.

3.4 Zbiranje podatkov

Kot glavni metodi zbiranja podatkov sem uporabila metodo opazovanja in delno standardizirani intervju.

Za obliko opazovanja sem izbrala sistematično opazovanje brez udeležbe. Opazovala sem načrtovanje zaposlitvenega načrta, in sicer brez udeleževanja v procesu in vnaprej določenih smernic, in to po kategorijah, ki razkrivajo odgovore na zastavljena raziskovalna vprašanja (priloga 4.) Za podatke, ki sem jih zbirala s pomočjo opazovanja načrtovanja zaposlitvenega načrta, sem najprej pripravila načrt opazovanja (priloga 2), da sem lažje opredelila, kaj želim opazovati. Decembra sem izvedla dve poskusni opazovanji, na osnovi katerih sem kasneje, da bi lažje beležila opazovano, najprej naredila hierarhijo s kategorijami in vprašanji, ki me zanimajo (priloga 3). V hierarhiji sem določila, kaj od tega bom izvedla z opazovanjem in kaj s spraševanjem ter ali bom za določene stvari uporabljala obe metodi. S pomočjo hierarhije sem pripravila tabelo z dvanajstimi različnimi kategorijami, ki sem jih opazovala (priloga 4).

Pred izvedbo raziskave sva se z mentorico na praksi dogovorili, da mi bo pomagala najti osebe, ki v tem letu še niso imele narejenega načrta in dovolijo, da sem prisotna. Ko sva dobili določeno število oseb, sem začela z raziskovanjem. V obdobju 15. 4.–25. 4. 2013 sem izvedla osem opazovanj izdelave zaposlitvenega načrta v VDC-ju Sonček na Rožanski. Moje opazovanje je bilo načrtno, kar pomeni, da sem že vnaprej predvidevala, kaj bom opazovala in kako. Pri opazovanju sem bila odkrita, tako da sem kot opazovalec seznanila opazovance s tem, da jih nameravam opazovati. Prav tako sem že pred opazovanjem pridobila njihovo dovoljenje. Glede na predmet opazovanja sem izvedla osem posameznih primerov opazovanja, znotraj katerih sem opazovala načrtovalca zaposlitve, strokovnega delavca in v določenih kategorijah tudi delovnega inštruktorja. Glede na stopnjo in vrsto aktivnosti sem bila kot opazovalka nedejavna in pasivna. Kot pasivna opazovalka nisem poskušala namerno vplivati na dogajanja in je bilo to popolnoma neodvisno od mene. Pred vsakim opazovanjem sem opredelila svojo vlogo – da sem prisotna kot študentka socialnega dela, ki piše diplomsko delo na temo upoštevanja uporabniške perspektive skozi zaposlitveni načrt. Povedala sem jim, kaj želim izvedeti in zakaj, ter jih še enkrat prosila, da mi dovolijo, da sem v času njihovega načrtovanja prisotna in si določene podatke, ki jih imam opredeljene v tabeli, beležim. Med opazovanjem načrtovanja nisem uporabljala nobenih tehničnih pripomočkov, kot so snemalne naprave. Moj pripomoček je bila edino tabela z

dvanajstimi kategorijami, ki sem jih opazovala. Nahaja se v prilogi 4. Pri opazovanju sem uporabljala aktogram. Z njegovo pomočjo sem ugotavljala, kakšna je bila smer komunikacij med udeleženci, ki so bili prisotni v času zaposlitvenega načrtovanja. Pri vsakem načrtovanju so sodelovali uporabnik, socialni delavec in delovni inštruktor. Smer komunikacije sem s pomočjo aktograma ponazarjala s puščicami. Uporabljala sem enosmerne in dvosmerne puščice, s katerimi sem označevala enosmerno in dvosmerno komunikacijo. Med opazovanjem sem si zapisovala podatke, ki jih moje kategorije niso zajela, zdele pa so se mi pomembne.

Po vsakem opazovanju sem opravila še intervjuje. Izvedla sem osem intervjujev z načrtovalci in osem intervjujev s socialnim delavcem, ki je načrtovanje vodil. Po opazovanju sem se v mirni sobi pogovorila najprej z načrtovalcem, potem pa še s strokovnim delavcem, ki je načrtovanje vodil, pomagala pa so mi vprašanja iz prilog 5 in 6. Izbrala sem si ustno, individualno in neposredno individualno spraševanje. Pogovarjala sem se s samo eno osebo, ločeno od drugih. Spraševala sem po dejstvih, stališčih in njihovem mnenju ter doživljanju načrta. Spraševanje je potekalo takoj po načrtovanju, najprej z načrtovalci, nato pa še s strokovnim delavcem. Moje spraševanje je bilo delno standardizirano. Vnaprej nisem imela določenih vseh vprašanj. Pripravila sem si samo določena vprašanja kot opomnik, da ne pozabim, kaj želim raziskati in izvedeti. V večini intervjujev sem vprašanja prilagajala načrtovalcem. Pred intervjujem sem jih prosila za dovoljenje za snemanje, da sem lahko lažje pripravila transkripte intervjujev. Intervjuje sem snemala in jih kasneje dobesečno zapisala. Upoštevala sem anonimnost oseb, tako da sem vsaki osebi nadela namišljeno ime in dodala eno črko od A do X, ki mi je lajšala izvedbo analize. Oseba X je socialni delavec, ki mu je ime Leon in je pripravljaj zaposlitvene načrte, osebe Mia, Jana in Ivan so delovni inštruktorji, osebe, ki sem jih poimenovala s črkami od A do H, pa so Alen (A), Gregor (B), Tadej (C), Andraž (D), Majda (E), Lara (F), Mitja (G) in H (H).

Anonimnost sem zagotovila tudi z brisanjem zvočnih posnetkov po zapisu intervjujev. Transkripte intervjujev in izjave, ki sem jih uporabila v analizi podatkov in pri kasnejšem zapisu rezultatov, sem najprej vsaki osebi prebrala in nato še enkrat prosila za dovoljenje, da lahko celoten transkript z zelenimi spremembami priložim kot prilogo. Socialnemu delavcu sem njegov del poslala prek e-pošte. Dovoljenje sem pridobila od vseh intervjuvancev.

3.5 Obdelava in analiza podatkov

Analizo empiričnega gradiva sem opravila s pomočjo kvalitativne in kvantitativne metode.

3.5.1 Analiza opazovanja

Analizo opazovanja sem izvedla s pomočjo kvantitativne metode, s tem da sem pri večini opazovanih stvari računala aritmetične sredine, kar sem navedla v enem primeru analize ocenjevalne lestvice nedefiniranih pojmov z besednimi opisi. Celotna analiza opazovanja z vsemi tabelami se nahajata v prilogi 7.

Primer analize:

Tabela 1: Upoštevanje mnenja

UPOŠTEVANJE MNENJA		VSE SKUPAJ
(1) Mnenje ni bilo upoštevano		
(2) Mnenje je bilo zelo redko upoštevano		
(3) Mnenje je bilo povprečno upoštevano	F C	2
(4) Mnenje je bilo večinoma upoštevano	A B E H	5
(5) Izhajalo se je samo iz mnenja uporabnika	D F G	3

$$\mu_{\frac{38}{8}} = 4,62$$

Mnenje intervjuvanih uporabnikov je bilo v večini zaposlitvenih načrtov upoštevano, prav tako se je večinoma izhajalo samo iz njihovega mnenja.

3.5.2 Analiza intervjujev

Analizo intervjujev sem izvedla s pomočjo kvalitativne in kvantitativne metode, način vsake pa sem podrobno opisala v nadaljevanju.

3.5.2.1. Kvalitativna metoda analize intervjujev

3.5.2.1.1 Urejanje gradiva in določitev enot kodiranja

Po osnovnem dobesednem zapisu intervjuja sem najprej določila enote kodiranja, in sicer tako da sem podčrtala ustrezne izjave, ki odgovarjajo na moja raziskovalna vprašanja in so v povezavi z opazovanimi kategorijami, ki so mi bile v pomoč pri opazovanju. Celoten transkript z že določenimi enotami kodiranja je v prilogi 9.

Primeri iz različnih intervjujev:

– del intervjuja z dne 19. 4. 2013: Maja – črka E

Petra: Dobro. A ste določene tvoje želje tudi zapisali?

Maja: Ja, smo. (E6)

Petra: Kaj to pomeni zate, da so zapisane?

Maja: Ja, zdaj bomo pa že danes delali na tem ... to, kaj smo zapisali, da bi delala. (E7)

Petra: Misliš, da so jih resno vzeli?

Maja: So ... ja, resno so jih vzeli in zapisali. (E15)

– del intervjuja z dne 19. 4. 2013: Lara – črka F

Petra: Ko si povedala svoje predloge in mnenje, si dobila občutek, da si slišana?

Lara: Ja, sem dobila občutek, da sem slišana. (F18) Vse so tudi ponovili in zapisali, kaj sem rekla. (F19)

Petra: Tukaj imam ene slike – smeškote. Prosila bi te, če bi lahko izbrala enega, ki je nekak najbolj blizu tega, koliko si zadovoljna z načrtovanjem?

Lara: Tega bi izbrala. (F20)

Petra: Kaj pa ta pomeni? Kako bi ga opisala?

Lara: Ja, da sem zelo zadovoljna s tem, kako se je načrtovalo in kaj je vse bilo zapisano, ko sem to vse prebrala. (F21) Ni nič izpustil ali dodal nekaj, kaj si ne bi želela, da piše. (F22)

Petra: Kako ti se pa zdelo zapisovanje, da je on zapisoval?

Lara: Fajn je bilo, da je on zapisoval. (F23) Nekak mi je to boljše. (F24) Ni me nič zmotilo. (F25)

– del zapisa intervjuja z dne 25. 4. 2013: oseba, ki sem jo označila s črko H (ni želela imeti namišljenega imena, temveč samo črko)

Počutila sem se v redu in so vse želje, ki sem jih povedala Leonu in Ivanu, so slišala, upoštevala in zapisala v moj načrt tisto, kar sem si želela. (H5)

– del intervjuja z dne 18. 4. 2013: Leon – črka XD (gre za intervju po načrtovanju z Andražem)

Petra: Kaj pa je bilo drugače?

Leon: *Ja, Andraž je bil odličen ... glede govora in vokalizacije svoje stališče je bil dokaj asertiven, je vse sam znal povedat in razložiti. (XD2) Ja, to je bilo fajn in pol smo dejansko naredili fajn zapis. (XD3) Vse to, kaj bi Andraž rad počel, bi lahko sam, brez da bi imel asistenta, in je to super ubesedil. (XD4) Ker on, da bi kaj drugega počel, bi rabil enega pomočnika, ki bi mu pomagal. (XD5) Saj si tudi vidla, Andraž bi dejansko veliko počel in mu je bedno, če se sam premika ali spi tukaj in gleda druge, kako delajo. (XD6) Tako da bi to bilo fajn neki najdt. (XD7) Fajn mi je bilo, da je točno vse povedal, kaj hoče in noče. (XD8)*

Petra: *Kako ti se tukaj zdelo, da si upošteval njega, njegove želje in mnenje?*

Leon: *Mislim, da sem bil kr dosti, dosti sem upošteval. (XD9) Sem tudi njemu pustil, da on pove, kaj hoče, in se nisem vpletal. (XD10) Mia (vodja delavnice) je predstavila to situacijo, ker jo je poznala na malo širši način, da smo mi dva lahko razumela, kaj je sploh bilo ... tak en širši okvir. (XD11) Sam lej, tukaj je bilo pomembno to, da je povedal svoje želje in da smo mu prisluhnil in to tudi zapisali. (XD12)*

– del intervjuja z dne 19. 4. 2013: Leon – črka XF (gre za intervju po načrtovanju z Laro)

Petra: *Mi lahko malo bolje to opišeš?*

Leon: *Ja ... recimo pri Maji je bilo bolj sproščeno vzdušje in sem bil bolj zadovoljen kot zdaj. (XF19) Tudi zdaj sem bil zadovoljen, ker sem opazil, da je Lari bilo zelo pomembno, da je ubesedila in da sem te stvari tudi zapisal. (XF20) Tako da je bilo kr dobro. (XF21)*

– del intervjuja z dne 25. 4. 2013: Leon – črka XH (gre za intervju po načrtovanju s H)

Petra: *Kako si upošteval H-jino mnenje?*

Leon: *Ja začelo se je super, ker je H kr sama začela in govorila. (XH16) Pol sem veliko večino vsega, kaj je želela, zapisal ... skoz je preverjala, če sem zapisal ali ne, tako da sem. (XH17) Tudi stvari, ki niso spadale pod ta načrt, sem jih tudi dal. (XH18)*

Petra: *Dobro. Misliš, da si jo mogoče napeljal na kakšno delo, ki si ga ne bi želela delati?*

Leon: *Ne, mislim, da nisem. (XH26) Vse, kaj smo zapisali, je sama rekla, da si želi. (XH27) Recimo brisanje prahu, pometanje. (XH28) Mislim, da je imela kar jasne cilje in da jih je znala izraziti. (XH28)*

3.5.2.1.2 Odprto kodiranje

V nadaljevanju sem začela z odprtim kodiranjem, in sicer tako da sem naredila tabelo z že vnaprej predvidenimi kategorijami, kot so zapis načrta, doživljanje načrta, predlogi dela, nato pa sem znotraj tabele k tem kategorijam dodajala izjave. Med analizo sem v tabelo dodala tudi nove kategorije, ki so se mi za raziskavo zdele smiselne. Vsaki izjavi sem dodala še ustrezno kodo, ki sem jo zapisala zraven izjave v oklepajih in jo odebelila. Pripravila sem dve tabeli: prva je analiza intervjujev, kjer sem vključila odgovore vseh intervjujev z uporabniki, druga pa je analiza intervjujev, ki sem jih imela s strokovnim delavcem za vseh osem načrtovanj, ki jih je izvedel. Celotno kodiranje in analiza intervjujev sta v prilogi 10.

Tabela 2: Primer odprtega kodiranja – načrtovalci

NAČRTOVALCI	
KATEGORIJA	IZJAVA (KODA)
ZAPIS NAČRTA	E15: Resno so jih vzeli in zapisali. (zapisali želje) F19: Vse so tudi ponovili in zapisali, kaj sem rekla. (zapisali, kaj je oseba rekla) F22: Ni nič izpustil ali dodal nekaj, kaj si ne bi želela, da piše. (zapisali, kaj je oseba rekla) H5: Vse želje, ki sem jih povedala Leonu in Ivanu, so slišala, upoštevala in zapisala v moj načrt tisto, kar sem si želela. (zapisali, kaj si oseba želi) E7: Zdaj bomo pa že danes delali na tem ... to. kaj smo zapisali, da bi delala. (oseba bo že danes začela delati na uresničevanju) F24: Nekak mi je to boljše. (osebi je boljše, če

	zapisuje SD) F25: Ni me nič zmotilo. (osebe ne moti, če SD zapisuje)
--	---

Tabela 3: Primer odprtega kodiranja – socialni delavec

SOCIALNI DELAVEC	
KATEGORIJA	IZJAVA (KODA)
ZAPIS NAČRTA	XD2 + XD3: Je vse sam znal povedat in razložiti. Ja, to je bilo fajn in pol smo dejansko naredili fajn zapis. (odličen zapis načrta: oseba sama ubesedila svoje delo) XD12: Sam lej, tukaj je bilo pomembno to, da je povedal svoje želje in da smo mu prisluhnili in to tudi zapisali. (zapis želja) XF21: Tudi zdaj sem bil zadovoljen, ker sem opazil, da je Lari bilo zelo pomembno, da je ubesedila in da sem te stvari tudi zapisal. (zapis stvari, ki so osebi bile pomembne) XH17: Pol sem veliko večino vsega, kaj je želela, zapisal ... skozi je preverjala, če sem zapisala ali ne, tako da sem. (zapis želja) XH27: Vse, kaj smo zapisali, je sama rekla, da si želi. (zapis želja)

Po odprtem kodiranju sem naredila osno kodiranje, in sicer tako da sem kodirane izjave uporabnikov in socialnega delavca združila po skupnih kategorijah, če je to le bilo možno. Za lažje nadaljnje razumevanje raziskave in čim boljši prikaz rezultatov sem določenim kodam znotraj kategorije dodala še dodatni opis kode, in sicer na podlagi izjav uporabnikov. V določenih primerih sem dodala tudi podkategorije in pripisala več istih ali podobnih kod. Celotno osno kodiranje je v prilogi 11.

Primer osnega kodiranja za naslednjo kategorijo:

ZAPIS NAČRTA:

ZAPISALI

- želje (E15, XD12, XH17, XH27)
- kaj je oseba rekla (F19, F22)

- kaj si oseba želi (H5)
- stvari, ki so ji bile pomembne (XF20)
- * odličen zapis načrta, oseba je sama ubesedila svoje delo (XD2 + XD3)
- * oseba bo že danes začela delati na uresničevanju zapisa (E7)
- * osebi je boljše, če zapisuje socialni delavec (F24)
- * osebe ne moti, če zapisuje socialni delavec (F25)

3.5.2.2 Kvantitativna metoda analize intervjujev

3.5.2.2.1 Kvantitativna obdelava podatkov

Pri obdelavi podatkov, pri čemer sem uporabila število let vključenosti osebe v VDC Sonček in število zaposlitvenih načrtov, ki so jih naredili, sem podatke obdelala kvantitativno, tako da sem računala aritmetične sredine. Računala sem povprečno vključenost in povprečno število načrtov za vse uporabnike, za uporabnike, ki so v VDC Sonček vključeni več kot deset let, in uporabnike, ki so vanj vključeni manj kot deset let. Rezultate sem primerjala.

Tabela 4: Podatki

UPORABNIK	SPOL	STAROST	LETO VKLJUČENOSTI V VDC	ŠTEVILO ZAPOSLOTIVENIH NAČRTOV
A – Alen	MOŠKI	38	19 LET	3
B – Gregor	MOŠKI	24	4 LET	2
C – Tadej	MOŠKI	33	14 LET	4
D – Andraž	MOŠKI	37	7 LET	4
E – Maja	ŽENSKI	32	14 LET	5
F – Lara	ŽENSKI	28	7 LET	3
G – Mitja	MOŠKI	33	11 LET	3
H – Kaja	ŽENSKI	29	10 LET	3

Primer: povprečna vključenost je 10,75 leta ($\mu_{\frac{86}{6}} = 10,75$). Celotna analiza je v prilogi 12.

3.5.2.2.2 Kvantitativna obdelava zadovoljstva z delom

V intervjujih sem uporabila tudi ocenjevalno lestvico nedefiniranih pojmov, in sicer z besednimi opisi, ki sem jih podala sama. Uporabila sem lestvico od 1 do 7, s tem da sem namesto števil in besed uporabila temu primerne izraze na obrazu "smeškov". Za vse tri tabele sem izračunala povprečne ocene oziroma aritmetično sredino zadovoljstva uporabnikov z načrtovanjem, zadovoljstva strokovnega delavca z načrtovanjem in njegovega mnenja o zadovoljstvu uporabnikov.

Tabela 5: Zadovoljstvo uporabnikov z načrtovanjem

zelo slabo 1 	slabo 2 	ni bilo niti slabo niti zadovoljivo 3 	zadovoljivo 4 	dobro 5 	zelo dobro 6 	odlično 7 
	A					
		B				
					C	
				D		
						E
			F			
					G	
			H			
	1	1	2	1	2	1

$$\mu_{\frac{37}{8}} = 4,62$$

Uporabniki so v povprečju zadovoljstvo z načrtovanjem ocenili s 4,64, kar je med zadovoljivim in dobrim načrtovanjem na lestvici od 1 do 7.

3 REZULTATI

4.1 Rezultati opazovanja

Opazovala sem dvanajst različnih kategorij. Tabele opazovanj in izračune aritmetičnih sredin so v prilogi 7.

Za vseh osem opazovanj načrtovanja sem ugotovila, da so mnenja uporabnikov v veliki večini zaposlitvenih načrtov upoštevali in so v glavnem izhajali samo iz njihovega mnenja. Pri načrtovanjih so jih slišali in so v večini slišano upoštevali ter iz tega izhajali, niso pa pri vseh izhajali samo iz slišanega. Pogosto so povzemali in preverjali, ali razumejo, kaj želijo. Mnenje uporabnikov, njihove predloge in želje so v večini primerov načrtovanja vzeli resno. Socialni delavec je v vseh primerih, če je imel priložnost, uporabnika spodbudil. Uporabnikov med načrtovanji niso nikoli namerno napeljevali na mnenja, ki jih niso sami izrazili. Med zapisovanjem načrta se je v polovici primerov zgodilo, da so zapisali in kot cilj navedli nekaj, česar uporabnik na začetku ni želel delati. Načrt je zmeraj zapisoval socialni delavec. V času zapisa načrta je največ moči nad samim zapisom imel socialni delavec, ki je načrt zapisoval. V večini primerov je zapisovanje potekalo vzporedno s pogovorom. Socialni delavec je zapisoval želje, ki jih je navajal uporabnik. Kasneje je pri določenih uporabnikih vprašal, kaj od tega, kar so navedli, bi želeli imeti kot cilje, in to tudi zapisal. Pri nekaterih uporabnikih pa je v polje, kjer se zapisujejo cilji, samo prepisal želje uporabnika, za katere je izvedel med pogovorom, brez da bi uporabnika vprašal, ali te želje želi navesti kot cilj. V dveh primerih si je delovni inštruktor z dovoljenjem uporabnika prebral oba načrta in zapisal cilje, da si je tako olajšal delo in ve, na čem naj z njim dela. V šestih primerih je socialni delavec, preden se je uporabnik podpisal, načrt prebral, v enem primeru načrt sploh ni bil prebran, v enem primeru pa si je uporabnik sam prebral svoj načrt.

Predlogi dela so bili v večini primerov podani pogosto s strani uporabnikov – na lestvici od ena do pet je to tri. S strani socialnega delavca so bili podani od nekajkrat do pogosto, na lestvici od ena do pet je to med dva in tri. S strani delovnega inštruktorja so bili podani najmanjkrat oziroma le nekajkrat. Predlogi dela so v večini bili že vnaprej določeni z delom, ki se izvaja v delavnicah.

Uporabniki niso bili nikoli vprašani za delo izven delavnice (integrirana zaposlitev), temveč so lahko samo izbirali, ali želijo ostati v delavnici in delati delo, ki se v njej izvaja, ali bi se raje pridružili kakšni drugi delavnici znotraj Rožanske enote. V dveh primerih so iskali takšne načine dela, ki se v delavnicah ne izvajajo, in so načrt zapisali v okviru tega. Med udeleženci, to je med uporabnikom in socialnim delavcem, med uporabnikom in delovnim inštruktorjem ter med socialnim delavcem in delovnim inštruktorjem, je bilo največ dvosmerne komunikacije. Sledita enosmerna komunikacija od uporabnika do socialnega delavca in enosmerna komunikacija od delovnega inštruktorja do uporabnika. Tretja po vrsti je enosmerna komunikacija od uporabnika do delovnega inštruktorja. Četrta po vrsti pa je enosmerna komunikacija od socialnega delavca do uporabnika, nato enosmerna komunikacija socialnega delavca do delovnega inštruktorja in enosmerna komunikacija od delovnega inštruktorja do socialnega delavca. Kot enosmerno komunikacijo sem obravnavalo situacijo, ko je ena oseba nekaj povedala drugi osebi, a ni dobila konkretnega odziva.

Opazila sem, da so v večini načrtovanj spraševali načrtovalce o zadovoljstvu z delom ter o tem, kakšno se jim zdi vzdušje v delavnici in med delom. Zelo dobro je bilo, da so po vsakem načrtovanju načrtovalcema izrazili pohvale in komplimente o opravljenem delu, ne glede na to, ali je bilo vezano na delo, ki so ga pri njem opazili. V času načrtovanja so opozarjali na to, da lahko uporabniki kadar koli zamenjajo svoje delo, tudi če je sedaj zapisano. Delovni inštruktor je opozoril na to, da v delavnicah nimajo zaposlitvenih načrtov oseb, zdi pa se jim pomembno, da bi jih imeli, da vedo, kaj oseba želi delati, kje želi napredovati, in da bi se na teh stvareh delalo.

4.2 Rezultati intervjujev

4.2.1 Rezultati podatkov

Tabela in podatki so v prilogi 12.

Povprečna vključenost uporabnikov, za katere se je izdelal zaposlitveni načrt, je 10,75 leta. V tem obdobju se v povprečju naredi 3,37 zaposlitvenih načrtov. Če zaokrožim, se za deset let vključenosti načrt naredi enkrat na tri leta.

Povprečna vključenost za osebe, ki so vključene manj kot deset let, je šest let. V obdobju šestih let se načrt naredi trikrat. Za osebe, ki so povprečno vključene šest let, se načrt dela enkrat na dve leti.

Povprečno število vključenosti za osebe, ki so vključene več kot deset let, je 13,6 leta, za to obdobje vključenosti pa se načrt naredi enkrat na 3,7 leta. Povprečno število načrtov za osebe, ki so v povprečju vključene 13,6 leta, je 3,6.

4.2.2 Rezultati zadovoljstva z načrtovanjem

Uporabniki so v povprečju zadovoljstvo z načrtovanjem ocenili s 4,64, kar je na lestvici od 1 do 7 med četrtnim in petim mestom, in sicer z besednimi opisi zadovoljivo in dobro načrtovanje. Socialni delavec je zadovoljstvo z načrtovanjema ocenil kot dobro. Njegovo mnenje je, da so uporabniki v povprečju načrtovanje ocenili kot dobro. Če rezultate podam v obliki lestvičnega prikaza, to pomeni, da je socialni delavec svoje zadovoljstvo in zadovoljstvo načrtovalcev umestil na lestvici od 1 do 7 na peto mesto, torej z besednim opisom dobro. Načrtovalci pa so svoje zadovoljstvo umestili med četrto in peto mesto, torej z besednimi opisi zadovoljivo oziroma dobro. Zadovoljstvo uporabnikov z načrtovanjem in izračuni so v prilogi 8.

4.2.3 Rezultati intervjujev

Mnenja, ki sem jih pridobila v intervjujih z osmimi uporabniki, za katere se je izdelal zaposlitveni načrt, in s socialnim delavcem, ki je vodil načrtovanja, sem združila in tako pridobila skupne rezultate.

Med načrtovanjem so načrtovalci imeli občutek, da so bile njihove želje in mnenja upoštewane. / *Zdi se mi, da sta Leon in Ivan upoštevala moje mnenje, da je vse, kar se tega tiče, bilo v redu. (H2) / Upoštevali so me. (A12) / Ja. (C14) / Socialni delavec je mnenje upošteval v določenih okvirjih in se je trudil, da bi njihove želje upošteval, kolikor je le bilo mogoče. / Potrudil sem se, da sem čim bolj upošteval. (XG15) / Pri določenih načrtovanjih z upoštevanjem mnenj in želja ni bil preveč zadovoljen. / Trudil sem se, samo nisem glih zadovoljen. (XA9) /*

Socialni delavec je med načrtovanjem uporabnike slišal in tudi oni so imeli občutek, da so bili slišani /... *so slišali, kaj si želim. (D16) / Ko sem ga vprašal za to navijanje, je kr glasno, da noče. (XC4) / Socialnemu delavcu se zdi pomembno povzemanje ciljev, ker se s tem preveri skladnost mišljenja. / Po drugi strani moraš zmeraj preverjat, kaj je ta cilj pri njemu, moraš zmeraj preverjat, ker je drugačen, kot pri meni, recimo. (XB28) /*

Manjkalo je predvsem spodbujanje mnenja. /*Ko pa jih vprašaš sam, kaj bi delali, pa ne vejo. (XE38) / Včasih pa je socialni delavec obiral lažjo pot. / V določenih načrtovanjih sem zgornje cilje sam zapisal pod donje, tukaj pa mi je dejansko sama povedala, kaj naj zgoraj piše, kaj pa je to, kaj si dejansko želi. (XH29) /*

Napeljevanja na drugo mnenje ni bilo, če pa se je slučajno zgodilo, je bilo s strani socialnega delavca nenamerno in nezavedno. Napeljevanje na drugi načrt in delo je mogoče v vseh zaposlitvenih načrtih, če vztrajaš v določeno smer ali ti oseba reče ne in jo ti prepričaš, da to vseeno dela. / *Mislim, ja, po mojem v vseh zaposlitvenih načrtih, ki jih bom delal, je nekak isti princip in itak bom vsepovsod nekak napeljeval na določeno delo. (XE39) / Sam ja, če bi vztrajal v to smer, ja, bi lahko napeljal. (XA16) / Napeljevanje se socialnemu delavcu ne zdi smiselno, in če ga zaznaš, je pomembno, da se tudi takoj ustaviš. V določenih načrtih je napeljevanje bilo prisotno, a se ni uresničilo. / Tako da mogoče zaradi tega je Jana (vodja delavnice) to želela*

narediti. Jaz nisem želel potegniti za njo, ker je Tadej trikrat lepo rekel, da noče, in sem izpustil to. (XC9 + XC10) / Socialni delavec ni želel napeljevati načrtovalcev na drugo delo in načrte, njegov namen je bil usmerjanje, je pa vseeno mnenja, da je vsaj malo napeljeval, čeprav tega ni počel namerno. / Nisem želel, da bi ga na kaj napeljeval, samo se mu je potem vmes zataknilo in sem pol mogoče vsaj malo nenamerno ga usmeril. (XG9) / Ni tisto, da bi prav zanalašč ga zakačil za neko stvar, ki je ne želi početi. (XA21) / Načrtovalci med načrtovanjem niso imeli občutka, da bi bili napeljeni na drugo delo ali načrt. / Niso me napeljevali na nobeno drugo mnenje ali delo, ne. (H6) / Napeljevali me pa niso. (G100) / Načrtovalci so med načrtovanji občutili, da so pri izražanju svojih želja glede dela in zaposlitve bili podprti. / Ja, je gospod bil zelo zainteresiran, da, da bi naredil to še enkrat, kaj sem že. (D22) /

Socialni delavec je pred načrtovanjem z dovoljenjem načrtovalcev prebral njihov prejšnji načrt. Tako mu je bilo lažje voditi načrtovanje, saj je videl, kaj osebe delajo in kaj znajo. Iz določenih načrtovanj s prejšnjega zapisa ni mogel razložiti, kaj oseba dela in zna, to pa mu vseeno ni predstavljalo ovire za nadaljnje načrtovanje. / Tako da niti nisem mogel razložiti, kaj je delal, kaj sploh zna. (XC21) / Ni bila niti ovira (XC23). / Med zapisom novega zaposlitvenega načrta so zapisovali želje, tisto, kaj je oseba rekla in si želi, ter stvari ki so ji bile pomembne. / Resno so jih vzeli in zapisali. (E15) / Vse želje, ki sem jih povedala Leonu in Ivanu, so slišala, upoštevala in zapisala v moj načrt tisto, kar sem si želela. (H5) / Načrtovalcev ni motilo, da je načrt zapisoval socialni delavec, to jim je bilo celo boljše. / Nekak mi je to boljše. (F24) / Socialnemu delavcu se zdi, da če oseba sama ubesedi svoje delo, tako nastane odličen zapis načrta. / Je vse sam znal povedati in razložiti. Ja, to je bilo fajn in pol smo dejansko naredili fajn zapis. (XD2 + XD3) /

Predlogi dela v načrtovanjih so bili podani z vseh treh strani. Predloge so tako podajali načrtovalec sam, delovni inštruktor in socialni delavec. Zelo pomembno je, da načrtovalci sami podajajo predloge svojega dela. / Okej, neki sem jaz dal, nekaj je predlagal vodja, ampak Lara je bila tukaj pomembna, da je to povedala. (XF9) / Socialnega delavca je skrbelo, da če on podaja predloge, kako to doživljajo načrtovalci in ali je to njihova dejanska želja ali ne. / Potem ne veš, kaj je zdaj, a bi delal ali ne bi. Ali je to bila nekak reakcija na tvoje ugotovitve, da tega pa še ni spobal. (XC37 + XC38) / Načrtovalcem je bilo, če so bili predlogi podani s strani delovnega inštruktorja, lažje razmišljati o izbiri dela in jih to ni motilo, zdelo se jim je v redu, čeprav tudi sami vedo, kaj lahko tukaj počnejo. / Lažje je bilo, me to ni motilo. (E20) / To mi je bilo tudi fajn,

ko je on podal, samo tudi sama vem, kaj vse lahko tukaj delam in kaj rada delam. (F26) / Socialnemu delavcu so se predlogi dela s strani delovnega inštruktorja zdeli smiselni, ker pozna delo, faze in osebo. / Po eni strani je to, da je toliko predlogov dajala, tudi fajn, več stvari ve in bolj kot jaz pozna, kaj ljudje tukaj vse počnejo in kaj bi še lahko in kaj so sploh sposobni delati (XE10). / Tudi če so oni podajali predloge, so vseeno pustili, da jih načrtovalec sam ubesedi in podaja. / Je pa vseeno pustila, da če želi, da sama pove. (XE9) /

Načrtovalci in socialni delavec so bili zadovoljni ali celo zelo zadovoljni s procesom načrtovanja. */ Za zdaj sem. (B27) / Ja, da sem zelo zadovoljna s tem, kako se načrtovalo in kaj je vse bilo zapisano, ko sem to vse prebrala. (F21) / Mislim, da kr odlično ... tisto prej sem tako ocenil, to bi pa kr tole zbral, sem bil zelo zadovoljen. (XD25) / Socialni delavec z določenimi načrtovanji ni bil zadovoljen, ker ni bilo tako, kot je želel, in meni, da se je slabše znašel, ker se ni mogel spomniti, kaj oseba dela. / Je bilo v redu, sam ne čisto tako, kot sem si želel. (XA3) /*

Načrtovalci od teh načrtovanj, ki so jih imeli, pričakujejo, da se bodo naučili nekaj novega delati. Zanima jih tudi, kako se bo dalo dogovoriti, da se načrt realizira in kako se bo sploh realiziral. */ Glede na to, da je tle pač še en kup drugega dela, bom videl, kako se bo načrt realiziral, kako se bo dalo zmenit okol tega in da se to res realizira. (D20) / Med načrtovanjem so se počutili dobro ali celo odlično, ena oseba pa je bila tudi zmedena zaradi veliko vprašanj. / Super. (A1) / Dobro sem se počutila. (E8) / Pa tako ... zmeden, ker so me veliko spraševal, pa tako. (B18)/*

Doživljanje načrta bi lahko opredelila tako, da so ga načrtovalci in socialni delavec doživeli s pozitivne in negativne strani. Načrtovalci so načrt s pozitivne strani doživeli kot v redu, normalen, kot nekaj, kar jim je v pomoč, da lahko vidijo, kje znotraj VDC-ja lahko delajo. Načrtovanje se jim zdi dobro, ker sprašujejo o delu. Prav tako se jim načrtovanje zdi pomembno in smiselno, saj se oseba lahko v nečem zaposli. */ Normalno. (A2) / Ker mi je to v pomoč, da vidim, kjer v VDC-ju lahko delam. (E23) / Pomembno je tudi za življenje naprej, naprej da živim in da delam. (F6) / Socialni delavec je načrt doživel kot nekaj, kar osebi lahko koristi. Ena oseba je načrt doživela negativno. Ni ji bilo prijetno delati zaposlitvenega načrta, ker ga doživlja kot zapis, ki ničesar ne spremeni. Zdi se ji nesmiseln, ker ostaja v mapi, in ji je škoda delati te načrte, saj se nič ne spremeni. Načrt doživlja kot formalen in neumen, ker tudi če želijo delati nekaj novega, ne morejo, ker oni (strokovni delavci) ne želijo tega početi. Zdi se ji, da tudi če kaj poveš,*

je enako, kot da ne bi povedal. / S tem to ne pride do izraza, se sam zapiše in ostane ... nič se ne spremeni, kako bi rekel. (G9) / Škoda je takih idej, škoda je delati te načrte, ker enostavno se s temi načrti nič ne naredi, vsaj jaz imam tak občutek. (G68) / To je formalnost, je tam v tej personalni mapi noter, pogledajo enkrat na par let in pogledajo, aha, on bi delal to in to je delal. (G76) / Enostavno nisem imel ideje, pa tudi ne vem, ko bi kakšno stvar izpostavil, bi bilo tak, kot da je niti ne daš ven. (G103) / Socialni delavec je poudaril, da je pri zapisu načrta treba biti pozoren na to, kako ga umestiti v že določeno shemo načrta in po navodilih. / Itak misliš, ja, ja, ja ... zmeraj si izhajal z uporabnika, ko pa ti imaš ene papirje zraven, potem itak bolj izhajaš iz tega, kako boš ti njega popakiral u tiste regljice, ki so v papirjih, pa kako boš ga postavil v delavnico in to je to. (XB32) / Sem se trudil ... no, kot sem že znal povedati, tudi če se trudiš čim bolj upoštevati, vseeno delaš znotraj nekih smernic, regeljcih, ki jih žal moraš upoštevati. (XH21) / Med načrtovanjem je imel občutek, da uporabnika sili v neko delo, njegov namen pa je bil samo, da bi mu nekaj predlagal. Načrt je doživel kot eno vodenje, kjer si osebe izberejo delo znotraj VDC-ja. / Že sam zaposlitveni načrt gledam na to, kaj kdo dela in kaj kdo počne in se dela v VDC-ju (XA7) / Zdaj ko ga sprašujem, kaj bi rad, kaj hoče poskušat, pa nekaj predlagaš, se nekak predstavljaš, da si ti ta, ki si ga silil nekak, v bistvu si pa sam želel nekaj predlagat. (XA17) / Tak je naštiman, da greš čez vsa dela, ki jih lahko dela v delavnici. (XE36) / Potem jih pa nekak tudi vodiš v to, da si izberejo delo. (XF31) /

Načrtovalci pomen zaposlitvenega načrta vidijo v tem, da je to načrt, ki je namenjen njim, in sicer temu, da izvejo, kaj lahko delajo. Pomembno je, da se jim ne ponudi nekaj, česar ne morejo delati. Pomen načrta je predvsem v tem, da se ugotovi, kaj lahko počnejo, kaj lahko delajo novega, pa prej niso vedeli, da lahko delajo. Pomen načrta vidijo tudi v tem, da jim omogoči, da se jih zaposli, in če je le možno, da je to delo tudi njim zanimivo. Mora se nadgraditi delo, ki ga že obvladajo, in da se učijo tega, česar še ne znajo. Pomen vidijo tudi v tem, da se na ta način usklajujejo želje in delo, ki že obstaja. / Da nisem bolj tako, da nisem sam sebi prepuščen, da se me malo zaposli, da malo delam, da malo vidim, če ima kaj takega zanimivega, kaj lahko delam. (D7) / Da ti ne dajo kaj tazga, kaj ne moreš. (E4) / Meni ta zaposlitveni načrt pomeni, da se tisto, kar že znam, nadgradi, pa kar še ne znam, da se lahko naučim. (H4) / Zdi se mi smiselno, da načrtuješ vse, kaj lahko delaš in nekak, da se upoštevajo tvoje želje s tem, kaj že tukaj obstaja. (F9) /

V intervjujih so načrtovalci in strokovni delavec dali več predlogov o spremembah, s pomočjo katerih bi v prihodnosti načrtovanje zaposlitve lahko bilo še boljše. Načrtovalcu bi se moralo omogočiti individualno usmerjeno načrtovanje. To pomeni, da mora načrt bazirati na uporabniku, da sam pove, kaj mu je všeč in kaj bi rad delal. Pomembno je, da oseba sama najde, kaj ji je všeč, in da to tudi ubesedi ter da pove, kje se vidi, v čem je dobra in kaj si želi delati. Uporabnike bi bilo treba med načrtovanjem manj spraševati in jim dati več prostora, da to ubesedijo sami. / *Jaz osebno bi, da bi bil malo bolj individualiziran. (XA33) / Da bi tudi sami povedali, kje se vidijo in v čem so dobri. (XA35) / Moral bi on dejansko sam najt, kaj mu je všeč. (XB20) / Mogoče to, da bi jaz malo več sama povedala, kaj si želim delati. (F16) / Mogoče, da me ne bi toliko spraševal in bi jaz več povedal. (B30) / Pomembno je, da pred samim načrtovanjem obstaja dejanska želja po tem. / Že to jim da en pritisk, nočem pa, da počnejo te načrte, ker se počutijo dolžne. (XG16) / Da bi vse to bilo možno, je treba uporabnike motivirati in podpreti, da raziščejo in izrazijo, kaj si želijo. Treba je spodbuditi sproščenost in zagotoviti varen prostor, kjer lahko povedo, kaj želijo. Treba je slišati njihove ideje in jim omogočiti nove vrste dela in zaposlitve. / Ja, probal bi ga na nek način motivirat, da bi bil malo bolj zgovoren. (XG21) / Probal bi najti neki način, da bi bil sproščen in da bi mi povedal tisto, kaj dejansko hoče povedat. (XG23) / Sem že tudi vodji velikokrat rekel, da bi nekaj novega morali narediti, potem mi pa rečejo: "Ja, daj mi kakšne ideje," in sem si mislil: "Jaz vam dam ideje, sam iz teh idej nikoli ni nič." (G59) /*

Glede realizacije načrta in zaposlitve, ki sledi po izvedenem načrtu, se mora načrtovalcu omogočiti, da pokaže pridobljena znanja in jih ustrezno nadgradi z novimi oblikami dela in zaposlitve. / *Dobro, ampak ker sem že hotel, da bi nekaj pokazal, kaj lahko naredim, se tukaj niti ne dela in ne morem nekak. (G42) / Uporabniku se morajo omogočiti napredek v delu, pestrejša izbira in menjava dela, da ne bi bilo vedno enako. To se lahko doseže na način, da se iščejo nove ideje, ki še niso v ponudbi dela v VDC-ju, da se najdejo nove vrste izdelave izdelkov, s to prilagoditvijo, da jih lahko izdelava uporabnik sam in so posledično tržni. / Smisel bi bil, da bi se res vidlo in omogočilo, kjer lahko še kaj delam in napredujem. (G5) / V dveh letih ni preveč novega dela, niti se spremenijo želje z njihove strani, če pa so, je pomembno, da se jih zapiše. (XE14) / Jaz mislim, da bi se tle moglo, ampak ne samo pri meni, temveč predvsem, da bi se delo moralo zamenjat. (G106) / Da ne bi delali skoz eno te isto, a veš? (G107) / Tudi ta string art, ko je predlagal, da bi si to želel početi, da se naredijo takšne prilagoditve, da bi dejansko sam to*

lahko počel, bi bilo odlično. (XD17) / To je pa tudi tak, dosti tržno. (XD18) / Treba je zagotoviti primerno usposabljanje za nove vrste del, pri čemer je pomembno, da ima uporabnik nadzor nad zapisom želja in ciljev. Prav tako je nujno, da nadrejeni opustijo moč in da se zmanjša avtoriteta oseb na vodilnih položajih, da oseba lahko pove svoje želje in da je slišana. / Včasih, ko si v nekem delovnem okolju, se zanašaš na nadrejene, na vodje delavnic in včasih si verjetno niti ne upajo svojih dejanskih želja izraziti, kaj bi delali. (XE22) / Tukaj bi lahko mi malo več delali, da bi se nas usposobilo ali vsaj dalo priložnost, da delamo, ne pa da samo vodja dela in izrezuje les. / (G23) Ne vem, pač vsi govorijo, da je to pretežno delo, da nas je malo, ki bi to znali delat. (G24) / Sam ne moreš tako. (G25) / Ena avtoriteta z vodilnih položajih je in se ne da premakniti. (G109) / Oseba (socialni delavec ali kdo drug), ki vodi načrtovanje, bi po mnenju socialnega delavca morala biti bolj pripravljena na načrtovanje, kar pomeni, da bi morala poznati vse faze dela v VDC-ju. Zdi se mu, da bi morala biti ta oseba dlje zaposlena, saj bi načrte tako lažje pripravljala. Med načrtovanjem bi se morala usmeriti v načrtovalca in ga podpreti v tem, da čim več govori. / Ja, pripravil bi se bolj, da bi bilo bolj strukturiran. (XA25) / Moral bi poznati vse faze dela, kako so razdeljene in kaj se dejansko lahko dela ali se bo delalo. (XB5) / Da bi mu lahko predlagal, kaj bi lahko delal naprej. (XB6) / Majdi je to lažje delat, ker je tukaj že dolgo. (XB19) / Mislim, da ne bi nekaj velik, mogoče bi sam probal malo bolj se usmeriti na H, in da se Ivan ne bi toliko vključeval, da bi tudi to, kaj je on povedal, da bi Kaja sama ubesedila, ker zna. (XH32) / Da bi to bilo izvedljivo, bi moral socialni delavec imeti več časa za načrtovanje in pripravo. / Ja, več časa bi rabil, in da prilagodiš vse, kaj počneš. (XA27) / Zdi se mu pomembno in potrebno, da bi imel neke smernice za izvedbo zaposlitvenega načrta. / Rabil bi več časa, da bi si stvari malo bolj pogledal. (XB43) / Vprašal sem, ali imajo kaka navodila, kake smernice, ampak očitno nimajo nobene take knjige, kjer bi se vsaj malo lahko poglobil in vsaj malo lahko vedel. (XA42) / Socialni delavec je poudaril, da se mu zdi smiselno, da bi te načrte delal delovni inštruktor, ker pozna delo, ljudi, faze, in da z njimi potem dela na uresničevanju zastavljenih ciljev. / Zato tudi razmišljam o tem, da bi te načrte morala delati samo vodja delavnice, ker ona itak dela z njima in ne rabiš sploh dva načrtovalca. (XE25) / On jih pozna, pozna delo in vse, kaj se počne. (XB13) / Socialni delavec je povedal, da bi spremenil predvsem to, da bi bila prisotna tudi vodja centra, saj bi tako uresničitev načrta potekala hitreje in lažje. / Da bi bila vodja centra zraven ... to bi ja, to bi spremenil. (XD35) / Da bi vidla, da ima želje, in da se zmenimo, če je in kakšne so možnosti, da se zmenimo, da se to čim prej dejansko začne izvajati. (DX37) /

Da bi med načrtovanji upoštevanje uporabniške perspektive bilo še boljše, je socialni delavec poudaril, da si oseba, ki vodi načrtovanje, vzame za to čas. Pomembno je, da imaš ljudi (sodelavce), ki razumejo pomembnost tega, da mora nekaj temeljiti na osebi. Med načrtovanji se mora več izhajati iz ljudi, da se tako omogoči, da so njihove želje upoštevane, prav to pa je delo socialnega delavca. / *Za tisto rabiš cajt, ljudi in folk, ki dejansko razume to in kaj to pomeni za njih, in da ena stvar temelji na uporabniku, da delaš na njegovem opolnomočenju, a veš?* (XB35) / *Da probam nekaj res izhajati iz njih, saj veš, ker to je njihovo delovno mesto, njihovo življenje, tudi nagrado dobijo s tega ... tudi moje delo je, da naredim to, da so njihove želje upoštevane.* (XB46) / Lahko se zgodi, da se oseba (socialni delavec) odpove moči, ki ji ne pripada, da lahko načrtovalci lažje izrazijo, česa ne želijo. Uporabniku se mora omogočiti izbira. Socialni delavec je poudaril, da bi potreboval eno strategijo, kako lažje razumeti želje načrtovalcev, in da je pomembno, da načrtovalec sam pove, kaj si želi. / *Zdi se mi, da zdaj lahko rečejo ne, da si ne bi tega želeli, ko pa recimo kdo drugi načrtuje, potem imajo neki strah, zdaj pa kao ne smem reči ne.* (XC44) / *Zdi se mi brez veze, da bi jaz z neko avtoriteto bil kot ena oblika prisile, da nekaj morajo.* (XC45) / *Če bi še več pustil H, da sama pove ... Ivan jo ful pozna, tako da ve, kaj vse počne.* (XH11) / *Zdi se mu, da bi lahko, če bi ugotavljanje njihovih želja potekalo prek neformalnega pogovora, veliko več izvedel.* / *Če bi to potekalo preko neformalnega pogovora, ki bi se lahko kasneje zapisal, bi veliko več stvari izvedel, kaj si dejansko želijo početi.* (XE27) /

4 RAZPRAVA

V razpravi sem povzela rezultate in odgovorila na raziskovalna vprašanja. Dodajala sem svoje mnenje, ponekod tudi v povezavi s teorijo s tega področja.

Osem uporabnikov, za katere se je izdelal zaposlitveni načrt, in socialni delavec so bili zadovoljni z načrtovanjem. Iz rezultatov opazovanja, ki so se izkazali kot dobri, sem ugotovila, da so mnenje uporabnikov upoštevali, da so jih slišali in da so pri načrtovanjih izhajali iz njihovega mnenja ter da jih med načrtovanji niso napeljevali na drugo mnenje ali načrt. Te ugotovitve sem kasneje potrdila tudi z intervjuji. Všeč mi je bilo, da je Leon (socialni delavec) povzemal njihovo mnenje in cilje, s čimer je potrdil svojo interpretacijo slišane, in da je uporabnike pri izbiri dela spodbujal. Menim, da je zelo pomembno povzemati stvari in preverjati, ali jih razumemo na način, na katerega nam želijo podati informacije.

Na osnovi rezultatov povprečne vključenosti in števila izdelanih načrtov sklepam, da se za uporabnika naredi zaposlitveni načrt (evalvacija in ponovno pisanje) v povprečju enkrat na tri leta. Predvidevam, da se zaposlitveni načrti pripravljajo dokaj kratek čas, kar prikazuje moja interpretacija podatkov, predstavljenih v nadaljevanju. Za uporabnike, ki so vključeni manj kot deset let, se v povprečju zaposlitveni načrt naredi enkrat na dve leti, za uporabnike, ki so vključeni več kot deset let, pa se zaposlitveni načrt naredi enkrat na tri leta in pol. Predvidevam, da so z zaposlitvenim načrtovanjem začeli manj kot deset let nazaj. Teh podatkov v času načrtovanja nisem pridobila.

Da bi bilo načrtovanje in upoštevanje uporabniške perspektive boljše in bi potekalo z vidika uporabnika, načrtovalci in socialni delavec menijo, da je nujno, da si socialni delavec vzame čas za načrtovanje, da lahko v času načrtovanja bolj poglobljeno izhaja iz uporabnikov in jim omogoči, da so njihove želje upoštevane. Opazila sem, da je socialni delavec v določenih načrtovanjih uporabnika, čeprav je rekel, da bi želel delati določene stvari in nič drugega, vseeno začel spraševati o drugih oblikah dela in je bila na koncu ena od teh oblik zapisana kot cilj. Uporabnik se je na koncu strinjal tem, da se to zapiše, ampak sem vseeno občutila, da je bil na to napeljan. Med zapisovanjem sem opazila, da je socialni delavec v določenih načrtovanjih želje, ki so bile zapisane, avtomatično zapisal in opredelil kot cilj. Le določene osebe pa je vprašal, kaj

si želijo, da se zapiše pod cilje. Na tem mestu je določenim uporabnikom odvzel vpliv na načrtovanje in izbiro dela ter se sam odločil, kaj bodo njihovi cilji ter kje in kaj bodo delali. Osebno menim, da to ni bilo narejeno v skladu s socialnim delom, saj si je dovolil uporabiti določeno moč, ker mu je verjetno tako bilo lažje in je vse potekalo hitreje. V socialnem delu si nikoli ne smemo dovoliti, da bi zavestno nekomu odvzeli moč odločanja, če za to nimamo dodeljenega mandata. Moč se mora nujno preusmeriti v uporabnika in tam ostati. Socialno delo mora zmeraj biti umetnost – umetnost spodbujanja uporabnika, da prevzame odločitve nase in napreduje, da ima vpliv na dogodek, da se mu omogoči izbira, da se podprejo njegove odločitve in da krepí svojo moč. Videmšek (2008: 216) navaja, da je jasno, da morajo biti za delovanje po konceptu krepitve moči v prvi vrsti zainteresirani strokovni delavci, ki verjamejo, da so spremembe možne, in sogovornike vidijo kot tiste, ki kaj znajo in zmorejo.

Pri vsakem načrtovanju so sodelovali socialni delavec, načrtovalec in delovni inštruktor. Zdelo se mi je zanimivo, da je ena delovna inštruktorica posebej vprašala načrtovalce, ali lahko prebere njihov načrt in izpiše cilje. Povedala je, da ji je tako lažje slediti ciljem in željam uporabnika po napredovanju v delu. To se mi zdi zelo smiselno, ker je delovni inštruktor na koncu tisti, ki načrt izpelje in uporabniku pomaga, da cilje uresniči. Leon je v enem od intervjujev povedal naslednje: *"Zato tudi razmišljam o tem, da bi te načrte morala delati samo vodja delavnice, ker ona itak dela z njima in ne rabiš sploh dva načrtovalca."* (XE25) Z njim se v tem primeru ne strinjam. Za načrtovanje je pomembno, da je oseba, ki načrtovalcu pomaga pri načrtovanju, recimo socialni delavec, neodvisna. Videmšek (2012: 123). pojasnjuje, da sogovorniki ne smejo biti v vzajemni odvisnosti, saj lahko tako pridobimo bolj realistične odgovore in želje. Neodvisnost osebe pomeni, da oseba ne bo izvajala načrta in da načrtovalca ne bo namerno napeljevala na načrt, ki se ji zdi lažje izvedljiv. Neodvisnost je pomembna tudi zaradi tega, da se načrtovalec lahko bolj odkrito razgovori o skritih in dejanskih željah glede napredovanja in zaposlitve. Ne trdim, da se v sodelovanju z zaposlenimi to ne zgodi, poudarjam samo, da je moje mnenje, da je v neodvisnem položaju mogoče ustvariti takšen odnos, kjer se lahko odpre prostor in oseba ubesedi vse svoje misli. Mogoče bi tudi glede dela in zaposlitve odkrito povedali, katere stvari jim niso všeč in bi jih radi spremenili, o čemer si ne upajo spregovoriti z zaposlenimi. Seveda obstaja tudi možnost, da oseba neodvisni osebi, ki je ne pozna, ne bi zaupala nič. Škerjanec (2006: 82) navaja, da ko gre za kompleksne situacije, načrtovalec⁵ že v času

⁵ Načrtovalec je mišljena kot strokovni delavec in ne oseba, ki načrtuje zase.

zapisovanja načrta presoja izvedljivost posameznega cilja. Ukvarja se z operativnimi in koordinatorskimi vprašanji ter največkrat nehote usmerja uporabnika k rešitvam, ki so trenutno na voljo ali so dosegljive po utečenih poteh. Menim, da je to mogoče in se verjetno tudi dogaja, ko je oseba odvisna od strokovnega delavca, ki ji pomaga narediti zaposlitveni načrt. Presenetilo me je, da je socialni delavec videl težavo v tem, da je tukaj samo štiri mesece in ne pozna uporabnikov – kaj počnejo, kaj so že delali, kakšni so bili njihovi prejšnji načrti. Jaz v tem, da ne pozna dobro uporabnikov, da ne pozna dela, ki so ga že počeli izvajali, vidim ogromno priložnost. Socialni delavec lahko z osebo razišče vse možnosti, brez obremenitve preteklosti in brez misli, ki bi ga omejevale pri načrtovanju, torej dela samo na podlagi osebe. Osebi, načrtovalcu ali načrtovalki, neobremenjenost socialnega delavca daje prostor, da razmišlja izven tega, kar že počne, se osredotoči na svoje želje, napredek, ki ga želi uresničiti. Socialni delavec lahko naredi varen prostor, kjer se bodo dogajale spremembe in bo mogoče razmišljanje ter načrtovanje s popolnim upoštevanjem uporabniške perspektive.

Predlogi dela so pomembni in je treba izvesti tako načrtovanje, da bo uporabnik dovolj spodbujen, da sam poda predloge. Uporabnika je treba opolnomočiti in na različne načine poskusiti, da sam pove in ugotovi, kaj bi delal. V času načrtovanja so predloge dajali vsi: socialni delavec, delovni inštruktor in uporabnik. Zdelo se mi je odlično, ko so osebe same ubesedile svojo zaposlitev, podajale predloge dela in ponujale različne ideje dela, ki še ne obstaja. Tako načrtovanje sta tako uporabnik kot socialni delavec ocenila kot zelo dobro. Zdi se mi bolj pomembno in več vredno, če uporabniki sami podajo predloge o svoji zaposlitvi, ker če delajo nekaj, kar si zares želijo, in so pri svoji ideji podprti, potem imajo možnost, da napredujejo in se učijo novih stvari. Načrtovalcev to, če so bili predlogi dela podani s strani socialnega delavca ali inštruktorja, ni motilo, v določenih načrtovanjih jim je bilo tudi lažje razmišljati o izbiri dela. Tukaj je izbira dela bila podana s strani delovnega inštruktorja in je bila omejena z izdelki, ki jih trenutno izdelujejo. Ko oseba dobi izbiro, ki pravzaprav ni dejanska izbira dela, ki si ga res želi, temveč izbira ponudbe, sta tako organizacija kot oseba prikrajšani za morebitno odlično idejo za nove izdelke in nove načine zaposlitve. Socialni delavec je povedal, da je v času načrtovanja in podajanja predlogov napeljevanje na drugo mnenje in delo mogoče v vseh zaposlitvenih načrtih. Čeprav načrtovalci niso imeli občutka, da so bili kadar koli na kaj napeljani, se socialni delavec zaveda, da je v določenih načrtovanjih napeljevanje vendarle obstajalo, vendar ni dovolil, da bi se uresničilo. Všeč mi je bilo njegovo zavedanje o nevarnosti napeljevanja in da je to preprečil

ter tako ravnal socialnodelavsko, torej kot zagovornik osebe, ki je druga oseba, ko je ta rekla, da nečesa ne bi počela, žal ni ali ni želela slišati.

Doživljanje in pomen zaposlitvenega načrta sta bila zelo zanimiva. Načrtovalci vidijo zaposlitveni načrt kot nekaj, kar jim je v pomoč. Vidijo ga kot nekaj, kar jim pomaga, da vidijo, kje znotraj VDC-ja lahko delajo. Zdi se jim pomembno in smiselno, da se oseba lahko v nečem zaposli. Pomen načrta vidijo v tem, da izvejo, kaj lahko delajo, da ugotovijo, kaj lahko delajo novega, česar prej niso vedeli. Pomen vidijo tudi v tem, da se jih zaposli, in to po možnosti v nečem zanimivem. Povedali so, da je pomembno, da se delo nadgradi s tem, kar že znajo, in da se naučijo nekaj, česar še ne znajo, da vse, kar načrtujejo, lahko tudi delajo, in da se te njihove želje in cilji, ki ji povedo, upoštevajo in uskladijo z delom, ki že obstaja. Tudi socialni delavec je navedel podobno. Povedal je, da je načrt doživel kot nekaj, kar osebi lahko koristi. Vse se mi zdi zelo pomembno, ker je to tudi pomen zaposlitvenega načrta, kot ga doživljam jaz: izhajanje iz uporabnika, upoštevanje njegove perspektive, krepitev moči, spodbujanje, dogovarjanje, iskanje novih možnosti, novih vrst zaposlitve, upoštevanje želja in usklajevanje z že obstoječimi ponudbami dela.

Moja opažanja glede izbire dela so bila v uvodu v raziskovalni problem opisana kot pestra in različna, saj sem ugotovila, da so tako socialni delavec kot uporabniki poudarjali, da bi potrebovali še večjo izbiro dela, predvsem pa izbiro dela na podlagi njihovih želja. Pečarič (2003: 299) je v enem članku zapisala, da mora uporabnik v drugih servisih⁶ preprosto sprejeti obstoječa pravila in razpoložljivo osebje. Za take servise je značilno, da so oblikovani piramidalno oz. hierarhično. Uporabnik je praviloma prav na dnu piramide in se mora podrežati pravilom in odločitvam, ki jih sprejemajo in postavljajo ljudje na vrhu. Socialni delavec in načrtovalci menijo, da bi se glede na zapisani načrt moralo načrtovalcu omogočiti, da pokaže pridobljena znanja in jih ustrezno nadgradi z novimi oblikami dela in zaposlitve. To bi se uresničilo, če bi se iskale nove ideje, novi izdelki, ki še niso v okviru ponudbe del v VDC-ju in bi bili posledično tudi tržni. Za nove vrste dela bi se opravilo potrebno usposabljanje kot tudi razdelitev po fazah, če je to potrebno. Ena oseba je dejala, da se ji načrtovanje zdi nesmiselno in formalno, saj četudi med načrtovanjem podaš svoje ideje, je enako, kot da jih ne bi. Morali bi

⁶ Že obstoječi servisi, kot so stanovanjske skupine pod okriljem določene institucije.

začeti ceniti vse ideje ljudi in delati na realizaciji, če je ta možna. Flaker in sodelavci (2011: 66) navajajo, da delo v delavnici ni pravo delo, ne po plačilu ne po vrsti in ritmu dela, nekako pa kljub temu ustvarja videz, da gredo uporabniki v službo. Prav zaradi tega bi morala biti izbira dela še pestrejša. Pestrost izbire dela omogoča nadgradnjo uporabnikovih sposobnosti, napredovanje in učenje novih stvari. Če je izbira dela omogočena in narejena na podlagi njegovih želja in potreb po učenju, bo delo, ki ga bo opravil, bolje vrednoteno in učinkovito. Kverh (2008: 360) pojasnjuje, da je s stališča ustvarjanja novih idej delo zahtevno, saj tržišče zahteva stalne spremembe. Potrebno je tudi neprestano učenje novih ustvarjalnih tehnik in razvijanje obstoječih. Sem spadajo razne likovne, oblikovalske in svojstvene veščine. Ustvarjanje je proces nenehnega iskanja in izpopolnjevanja. Kupci postajajo v poplavi ponudb vedno zahtevnejši, obenem pa je tudi varovancem sprememba v procesu ustvarjanja zelo dobrodošla. Kljub duševnim in telesnim oviram so lahko v tej razsežnosti prosti in svobodni. Mi jih lahko pri tem le spodbujamo in motiviramo, da razvijajo svoje talente ter osmišljajo svoje delo in življenje (op. cit.: 360–361). Da bi se to omogočilo, je potrebno, da nadrejeni opustijo moč in da se zmanjša avtoriteta oseb na vodilnih položajih, da oseba lahko pove svoje želje in da je slišana – tako meni tudi socialni delavec. Ta je poudaril, da se mora osebe motivirati, podpreti, da raziščejo in izrazijo, kaj si želijo, zato pa je treba spodbuditi sproščenost in varen prostor. Treba je tudi slišati načrtovalčeve ideje in mu omogočiti nove vrste dela in zaposlitve.

Prav zato reševanje zaposlovanja motiviranih posameznikov ne more biti le problem vključevanja v programe zaposlovanja, temveč morajo biti programi zanje zastavljeni širše, bolj kompleksno, ali pa morajo biti pred vključevanjem v programe zaposlovanja na voljo še drugi, bolj reintegracijsko in motivacijsko usmerjeni programi. Posamezniki so seveda v različnih situacijah (kljub številnim skupnim težavam), zato ni mogoče na splošno reči, kakšne vrste ali oblike zaposlitve bi bile zanje najprimernejše. Posamezniki, ki imajo zaradi svojih težav zmanjšane zmožnosti dela, pogosto potrebujejo nekoliko bolj prilagodljive oblike zaposlitev (s skrajšanim delovnim časom, z bolj fleksibilnim delovnim časom, delo na domu, delitev delovnega mesta in podobno) (Kobal, Oreški, 2005: 392). Delo, razdeljeno na faze, in fleksibilen delovni čas sta nekaj, kar imajo v Sončku odlično zastavljeno. Vsak izdelek ima več faz, ene so zahtevnejše, druge manj. Osebe se usposobi skladno z njihovimi možnostmi: ene znajo delati vse faze za vse izdelke, druge pa se usposobijo samo za določene izdelke ali pa le za določene faze. Vsako delo pa je pomembno in osebi daje občutek, da zmore. Flaker in sodelavci (2008: 153)

navajajo, da ljudje z različnimi vrstami ovir potrebujejo zelo raznovrstne možnosti zaposlitve, in to tako po trajanju kot po zahtevnosti del. Splošno mnenje pa je ravno nasprotno – da so zmožni opravljati le enostavna, monotona (monotonost naj bi ljudi pomirjala) in nezahtevna dela, torej da nekaj zlagajo, lepijo, sestavljaj. Škerjanec (2006: 71) pojasnjuje, da je presojanje o realnosti posameznikovih ciljev s pozicije moči v socialnem delu v nasprotju z načeli krepitve uporabniškega vpliva. Ko se namreč pri socialnem delu odrečemo pokroviteljskim vlogam strokovnih delavcev, ki "vedo, kaj uporabnik potrebuje", lahko samo skromno priznamo, da še svojih lastnih moči, zmogljivosti in darov ne poznamo prav dobro ter da meje svojih zmogljivosti nenehno presegamo.

V statutu Sončka – Zveze društev za cerebralno paralizo so v 51. členu opisane vse pridobitne dejavnosti, ki jih lahko zaradi zagotavljanja trajnega zaposlovanja invalidov v skladu s predpisi opravljajo. Našteti so 223 različnih dejavnosti⁷. Dejavnosti so namenjene Zvezi Sonček in omogočanju zaposlitve pod posebnimi pogoji v okvirju dejavnosti, za katere imajo dovoljenje. Zavedam se, da vseh ne izvajajo in da so za uvedbo določene nove stvari, izdelka ali načina zaposlovanja potrebni čas, vloženi trud, organizacija in določene spremembe. Ampak če pogledamo s socialne perspektive, je vse to delo nas, socialnih delavcev, saj smo tukaj, da skupaj z ljudmi uvajamo spremembe, uresničujemo in zagotavljamo upoštevanje uporabniške perspektive, pomagamo in dosežemo, da se menjajo storitve in programi, da bodo ustvarjeni na podlagi dejanskih potreb ljudi in za njih, ne pa na podlagi povprečnega človeka določene kategorije. Eden od ciljev Zveze Sonček je organizirati storitve, ki bodo omogočale socialno vključevanje. S tem da bi uporabnikom omogočili izbiro dela, izdelkov, ki bi jih proizvajali in bi bili posledično tržni, bi naredili ogromen korak k bolj sistematičnemu vključevanju ljudi, zaradi katerih organizacija tudi obstaja. Zadovoljstvo ljudi in njihovo vključevanje v organizacijah, ki so nastale same in obstale zaradi vključenih ljudi, morata biti ena izmed prioritetenih ciljev, in to z brezpogojnim uresničevanjem.

Vsaka oseba je ekspert za svoje življenje. Tudi ljudje z ovirami, osebe s statusom invalida, osebe, ki so vključene v VDC-je, so eksperti za svoje življenje in jim morajo biti omogočene slišnost, vključenost in izbira med načrtovanjem. Posledično se jim z zaposlitvenim načrtom

⁷ Glej: Statut Sončka – Zveze društev za cerebralno paralizo Slovenije, 51. člen.

morajo uresničiti cilji, ki jih imajo in želijo doseči, tudi če izdelki, ki jih navedejo, ne ustrezajo tržnosti in organizacija mogoče z njimi nima dobička. To, da se upošteva perspektiva uporabnika, pomeni, da se dela na opolnomočenju, omogočanju izbire, slišnosti, krepitvi moči, napredovanju, ki ustreza osebam, ki so vključene, sem pa ne spadata humanost in dobrodelnost organizacije do mere, ki njej odgovarja.

Idealno bi bilo, če bi vsi VDC-ji imeli zaposlitvene načrte ter bi upoštevali in izhajali iz perspektive uporabnika ter omogočili uresničitev zaposlitvenega načrta in ustrezno plačilo. Posebno pozornost bi bilo treba nameniti izhodiščnemu plačilu – vsakega prvega v mesecu bi morali vsi dobiti približno enak znesek, ki bi ga morala omogočiti država. Vsaka oseba, ki je zaposlena pod posebnimi pogoji, bi tako načrtovala svojo mesečno zaposlitev in plačilo, ki bi ga na koncu dobila za opravljeno delo. Če normativa ne bi dosegla, bi se izhodiščno plačilo v skladu z dogovorom zmanjšalo. Zmanjšani znesek bi se nakazoval v poseben fond za počitnice in izlete te organizacije. Mesečno bi se z vsako osebo naredil načrt, kaj vse bo naredila, da plačilo doseže.

Vsaka oseba, bi mesečno morala razpolagati z minimalnim zneskom denarja, ki ga država določa kot minimalno plačo. Če uporabim podatke ministrstva o višini nadomestila in minimalni plači, nadomestilo za invalidnost po Zakonu o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb znaša 288,89 EUR. Dodatek za tujo nego in pomoč po istem zakonu znaša za invalidne osebe, ki potrebujejo pomoč pri opravljanju vseh osnovnih življenjskih potreb, 165,07 EUR, za invalidne osebe, ki potrebujejo pomoč pri opravljanju večine osnovnih življenjskih potreb, pa 82,54 EUR (Nadomestilo za invalidnost, MDDSZ). V skladu z Zakonom o minimalni plači (ZMinP, Ur. l. RS, št. 13/2010) in objavljenim zneskom minimalne plače (Ur. l. RS, št. 8/2013) znaša minimalna plača za delo s polnim delovnim časom, opravljeno od 1. januarja 2013 dalje, 783,66 evrov (bruto) (Minimalna slovenska plača, MDDSZ). Recimo, če oseba prejema nadomestilo za invalidnost plus dodatek za pomoč in postrežbo za osebe, ki potrebujejo pomoč pri opravljanju večine osnovnih življenjskih potreb, potem ta oseba dobi 371,43 EUR nadomestila. Če od minimalne slovenske plače odštejemo ta znesek, to pomeni, da lahko oseba mesečno doseže nagradni znesek v višini največ 412,23 EUR. Če bi se to dalo tudi zakonski urediti ali če bi vsaj določeni organizaciji ali instituciji to uspelo urediti za osebe, ki so zaposlene pod posebnimi pogoji, bi bilo to več kot odlično.

5 SKLEPI

- V času osmih zapisov zaposlitvenih načrtov je bilo mnenje uporabnikov upoštevano, torej jih je socialni delavec vzel resno. Uporabnike je slišal in je v večinoma izhajal samo iz slišanega, kar je tudi pogosto povzemal. Uporabniki so to potrdili.
- Uporabnikov med načrtovanji niso nikoli namerno napeljevali na drugo mnenje ali načrt, kar so potrdili tudi sami.
- Načrt je zmeraj zapisoval socialni delavec.
- Predlogi so bili podani s strani socialnega delavca, delovnega inštruktorja in načrtovalca ali načrtovalke.
- Povprečna vključenost oseb je 10,75 leta, v tem obdobju pa se v povprečju naredi 3,37 zaposlitvenih načrtov.
- Uporabniki so z načrtovanjem na lestvici od 1 do 7 svoje zadovoljstvo ocenili s 4–5, kar pomeni, da je načrtovaje zadovoljivo oziroma dobro. Socialni delavec je zadovoljstvo ocenil s 5, torej kot dobro načrtovanje, njegovo mnenje pa je, da so tudi uporabniki zadovoljstvo ocenili z oceno 5 ali z dobro.
- Do napeljevanja na drugo mnenje in načrt ni prišlo, je pa to mogoče v vseh zaposlitvenih načrtovanjih. Pomembno se je tega zavedati in to preprečiti.
- Načrtovalci od načrtovanj pričakujejo, da se nekaj novega naučijo in da se načrti realizirajo.
- Načrtovalci, ki vidijo načrt kot nekaj pozitivnega, smiselnega in pomembnega, menijo, da jim je v pomoč, da se lahko zaposlijo, da lahko napredujejo in da vidijo, kje se znotraj VDC-ja lahko zaposlijo.
- Načrtovalci, ki vidijo načrt kot nekaj formalnega in nesmiselnega, ga doživljajo tako zaradi tega, ker načrt ostaja v mapi, če podajo predloge in ideje, pa se ti ne uresničijo, zato se jim zdi nesmiselno, da bi jih podajali.

- Socialni delavec vidi pomanjkljivost upoštevanja uporabniške perspektive v tem, da je treba biti pozoren, kako »umestiti« uporabnika v shemo načrta.
- Socialni delavec pomen načrta vidi v tem, da se uporabnike lahko zaposli, da delajo, da naučeno nadgradijo in da se naučijo nekaj, česar še ne znajo.
- Socialnemu delavcu in načrtovalcem za boljše načrtovanje manjka pestrejša izbira dela.

6 PREDLOGI

- Načrte bi moral izvajati samo socialni delavec oziroma oseba, ki je izobrazena za načrtovanje po socialnem modelu. Ta oseba bi morala biti neodvisna, in sicer z vidika, da ni zaposlena v Sončku.
- Med načrtovanjem naj ne bi bil prisoten delovni inštruktor. Delovni inštruktor je izvajalec načrta, če je oseba vključena v zaposlitev v delavnicah. Prav to, da pozna ljudi in delo že pred načrtovanjem načrtovalca, osebo postavi v položaj, da ji je onemogočeno razmišljanje izven delavnice ter ima zmanjšane možnosti napredka in izbire zelenega dela.
- Med načrtovanjem bi bilo treba več delati na upoštevanju uporabniške perspektive, dati osebam priložnost za novo učenje in napredek, če si tega želijo.
- Za zapis načrta naj bo namenjen samo prazen papir. Načrt je od načrtovalca in naj ta sam pove, na kakšen način ga želi imeti zapisanega in kaj naj v njem piše. On je lastnik načrta in lahko vanj zapisuje, kar sam želi, ter ga tudi kadar koli spreminja. Glede zapisa načrta bi morali načrtovalcem dati več možnosti odločanja.
- Treba bi bilo raziskati želje in ideje ljudi, raziskati nove načine zaposlitve in izdelke, ki jih predlagajo. Posledično bi bilo treba omogočiti in realizirati te ideje ter iz načrtov izpeljati cilje.
- V večji meri bi bilo treba slediti ciljem in željam načrtovalca, tudi če to pomeni, da ne želi napredovati v delu.
- Če oseba potrebuje pomoč pri delu, je treba z njo osmisliti zaposlitev, ki ji odgovarja, in ji z zagotovljeno potrebno pomočjo oziroma asistenco narediti faze takšne, da bo večino dela zmogla sama.
- Na podlagi idej uporabnikov bi bilo treba omogočiti pestrejšo izbiro dela. Njihove ideje bi bilo treba spremeniti v tržne izdelke ter najti skupno pot do uresničitve izdelovanja izdelkov in zaposlitvenih načrtov.

- VDC bi moral opustiti šablonsko delo, ki ustreza prepoznavnosti institucije ali organizacije.
- Na začetku zaposlitvenega načrtovanja bi se moral vzpostaviti delovni odnos med načrtovalcem in socialnim delavcem, saj je dogovor o sodelovanju izrednega pomena. Čačinovič Vogrinčič in sodelavci (2008: 9) ga opisujejo kot dogovor, ki vsebuje pristanek na sodelovanje tu in zdaj ter dogovor o času, ki ga imamo na voljo, in dogovor o tem, kako bomo delali. Naloga socialnega delavca je, da vzpostavi in varuje varen prostor za delo. Zdi se mi pomembno, da se pri vsakem načrtovanju vzpostavi delovni odnos z dogovorom o sodelovanju, da oseba ve, kaj lahko pričakuje in kaj se bo z njenim načrtom dogajalo.
- Skupaj z uporabniki bi se bilo treba več boriti za zagotovitev denarnega izplačila nagrad s strani države ali donacij.
- Plačilo oziroma nagrada bi morala biti ovrednotena na podlagi morebitnih ovir uporabnikov, truda, ki ga vložijo v delo, in učinkovite ure. Pomembno je tudi njih vprašati, kako bi denarno ovrednotili svoje delo, in se potem skupaj z njimi dogovoriti za določen znesek.

PREDLOGI ZA VSE VDC-je IN ZAPOSLENE V TAKŠNIH IN PODOBNIH INSTITUCIJAH

- Uvesti bi bilo treba zaposlitvene načrte in skupaj z uporabniki načrtovati njihovo zaposlitev pod posebnimi pogoji.
- Med načrtovanjem bi bilo treba upoštevati in omogočiti upoštevanje uporabniške perspektive, in sicer tako da se vzpostavi delovni odnos, da se izhaja iz uporabniškega mnenja, da se ga opolnomoči in omogoči maksimalni vpliv na načrtovanje, zapiso in posledično tudi na uresničevanje načrta.
- Ustvariti bi bilo treba varen prostor za nove ideje in vizije načrtovalca glede njegove zaposlitve, in to z neodvisno in izobraženo osebo, ki bo verjela, da so spremembe

mogoče, ter ki bo verjela v načrtovalčeve želje in cilje ter skupaj z njim naredila načrt, ki bo samo čakal, da se preda in začne uresničevati.

- Vsi uporabniki, ki so zaposleni pod posebnimi pogoji v VDC-jih, bi morali dobiti ustrezno plačilo, ovrednoteno na podlagi njihovih ovir in truda, vloženega v delo, prav tako pa bi se morale uporabnikom omogočiti, da imajo vpliv na to, kakšen bo njihov zaslužek.
- Vsem zaposlenim predlagam, da vsakič pred službo preberejo vizije, cilje in poslanstva organizacije, institucije ali podjetja, v katerem delajo. Naj se jih spomnijo in jih ozavešijo. Še posebej socialni delavci, ki tako radi pozabijo, da imajo svoje službe prav zaradi teh ljudi, in so se etično zavezali, da slabe prakse, ki smo ji priča vsakodnevno, ne bodo izvajali. Če bi si vsak dan prebrali načela in delali v skladu z njimi, bi bili vsi zadovoljnejši.

7 OPOMBE

- ❖ Gradivo opazovanja ni vključeno v priloge in je dostopno pri avtorici diplomskega dela.
- ❖ Transkripti in deli intervjuja v metodološkem delu so lektorirani do določene mere, zaradi pristnosti.

8 LITERATURA

1. Čačinovič Vogrinčič, G. (2003). *Jezik socialnega dela*. Socialno delo, letnik 42, številka 4/5, str. 199–203.
2. Čačinovič Vogrinčič, G., Kobal, L., Mešl, N. in Možina, M. (2008). *Vzpostavljanje delovnega odnosa in osebnega stika*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
3. Demšar, P. in Volk, V. (2010) *Ali so plačane zaposlitve ljudi s težavami v duševnem zdravju sanje?*. Specialistično delo. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
4. Dominelli, L. (2005). *Ovira kot spolno specifična izkušnja*. Socialno delo, letnik 44, številka 1/2, str. 17–28.
5. Fatur - Videtič, A. in Uršič, C. (2006). *Razvijanje zaposljivosti in zaposlitvenih možnosti invalidov*. Delo in varnost, letnik 51, številka 5, str. 57–59.
6. Flaker, V., Mali, J., Kodele, T., Gregenc, V., Škerjanc, J. in Urek, M. (2008). *Dolgotrajna oskrba: očrt potreb in odgovorov nanje*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
7. Flaker, V., Nagode, M., Rafaelič, A. in Udovič, N. (2011). *Nastajanje dolgotrajne oskrbe: ljudje in procesi, eksperiment in sistem*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
8. Gajič, A. in Jeseničnik, N. (2007). *Uporabniška perspektiva v socialnem delu*. Socialno delo, letnik 46, številka 4/5, str. 245–249.
9. Kverh, M. (2008). *"Dar ideje"*. Socialno delo, letnik 47, številka 3/6, str. 357–361.
10. Lavalette, M. (2013). *Neformalno socialno delo, uradno socialno delo in družbena gibanja*. Socialno delo, letnik 52, številka 2/3, str. 113–127.
11. Mesec, B. (1997). *Metodologija raziskovanja v socialnem delu 2 (skripta)*. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.
12. Mesec, B. (2009). *Metodologija raziskovanja v socialnem delu 1: Načrtovanje raziskave (skripta)*. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.

13. Mešl, N. (2011/2012). *Študijsko gradivo za predmet soustvarjanje razgovora v socialnem delu z družino*. Delovno, nelektorirano gradivo. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
14. Napret, B. (1999). *Vsakdanje življenje telesno najteže invalidnih ljudi oziroma udejanjanje njihove integracije v družbo*. Socialno delo, letnik 38, številka 3, str. 183–189.
15. Oreški, S. in Kobal, B. (2005). *Zaposljivost in zaposlovanje oseb s težavami v duševnem zdravju*. Socialno delo, letnik 44, številka 6, str. 387–394.
16. Pečarič, E. (2003). *Pasti profesionalizacije osebne asistence*. Socialno delo, letnik 42, številka 4/5, str. 299–301.
17. Pravice oseb z intelektualnimi ovirami. (2005). *Dostopnost izobraževanja in zaposlovanja*. Poročilo. Open Society Institute.
18. Ramon, S. (2003). *Osrednja vloga deinstitutionalizacije v socialnem delu in izobraževanju za socialno delo*. Socialno delo, letnik 42, številka 4/5, str. 211–218.
19. Škerjanc, J. (2005). *Kakovost življenja, participacija in vpliv*. Katalog socialnega dela: Krepitev moči. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
20. Škerjanc, J. (2006). *Individualno načrtovanje z udejanjanjem ciljev: Pomen uporabniškega vpliva pri zagotavljanju socialno varstvenih storitev*. Ljubljana: CPI.
21. Škerjanc, J. (2007). *Prispevek uporabnikov k uveljavljanju participacije v socialnem varstvu in socialnem delu v Veliki Britaniji*. Socialno delo, letnik 46, številka 4/5, str. 239–244.
22. Škerjanc, J. (2010). *Individualizacija storitev socialnega varstva*. Ljubljana: Narodna in univerzitetna knjižnica,
23. Šugman Bohinc, L. (1997). *Epistemologija socialnega dela*. Socialno delo, letnik 36, številka 4, str. 289–308.
24. Uršič, C., Peterlin, D., Tabaj, A. in Dular, T. (2007). *Uvodna pojasnila k Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, Zaposlitvena rehabilitacija in*

zaposlovanje invalidov. Zbirka predpisov s področja invalidskega varstva z uvodnimi pojasnili. Ljubljana.

25. Urh, Š. (2005). *Položaj oseb z oznako duševne prizadetosti s posebnim poudarkom na izključenosti žensk z intelektualno oviro*. Socialno delo, letnik 44, številka 1/2, str. 93–100.
26. Zaviršek, D. (2000). *Hendikep kot kulturna travma*. Ljubljana: Založba cř*.
27. Zaviršek, D. (2005). *Hendikepirane matere – hendikepirani otroci*. Socialno delo, letnik 44, številka 1/2, str. 3–15.
28. Zaviršek, D., Zorn, J. in Videmšek, P. (2002). *Inovativne metode v socialnem delu. Opolnomočenje ljudi, ki potrebujejo podporo za samostojno življenje*. Ljubljana: Študentska založba.
29. Zaviršek, D. in Škerjanc, J. (2000). *Analiza položaja izključenih družbenih skupin v Sloveniji in predlogi za zmanjšanje njihove izključenosti v sistemu socialnega varstva: Poročilo o raziskavi*. Socialno delo, letnik 93, številka 6, str. 387–419.
30. Videmšek, P. (2008). *Krepitev moči kot temeljno orodje socialnega dela*. Socialno delo, letnik 47, številka 3/6, str. 209–217.
31. Videmšek, P. (2012). *Uporabniško raziskovanje kot produkcija znanja*. Socialno delo, letnik 51, številka 1/3, 115–125.
32. Videmšek, P. (2012). *Vloga uporabniških gibanj pri spreminjanju vpliva uporabnikov*. Čas. krit. znan., 2012, letnik 39, številka 250, str. 106–115.
33. Zidar, R. (2012). *"Delo ni blago!"*. Čas. krit. znan., 2012, letnik 39, številka 250, str. 62–73.

9.1 ZAKONI, PRAVILNIKI, STATUTI

34. Zakon o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb (Ur. l. SRS št. 41/1983)

35. Zakon o socialnem varstvu (Ur. l. RS, št. 3/2007 – uradno prečiščeno besedilo 2, 23/2007 – popr., 41/2007 – popr., 114/2006 – ZUTPG, 57/12)
36. Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (Ur. l. RS, št. 16/2007)
37. Ustava Republike Slovenije (Ur. l. RS, št. 33/1991)
38. Pravilnik o standardih in normativih socialno varstvenih storitev (Ur. l. RS, št. 45/2010, spremembe: Uradni list RS, št. 28/2011, 104/2011)
40. Statut Sončka Zveze društev za cerebralno paralizo Slovenije, 2009, Ljubljana (<http://www.soncek.org/o-soncku/statut-zveze-soncek/>), dostopno dne: 13. 7. 2013

9.2 SPLETNI VIRI

41. Levičnik Renata, 2006, INTEGRIRANO ZAPOSLOVANJE V ZAVODU ZARJA KOT OBLIKA VEČJE KVALITETE ŽIVLJENJA OSEB PO HUDI POŠKODBI MOŽGANOV (<http://www.center-zarja.si/Dokumentacija/Knjiznica/DELOVNA%20TERAPIJA/INTEGRIRANO%20ZAPOSLOVANJE%20V%20ZAVODU%20ZARJA%202006.pdf>), dostopno dne: 30. 6. 2013
42. Nadomestilo za invalidnost, MDDSZ, (http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/sociala/nadomestilo_za_invalidnost/), dostopno dne: 11. 7. 2013
43. Minimalna Slovenska plača, MDDSZ, (http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/socialno_partnerstvo/minimalna_placa/), dostopno dne: 15. 7. 2013
44. Program etike direktnega socialnega dela (<http://xa.yimg.com/kq/groups/21090083/1254232665/name/PROGRAM+ETIKE+DSD+03.doc.>), dostopno dne 11. 7. 2013

45. Robert Frost, 20. Stoletje
(<https://translate.google.si/?hl=hr&tab=wT&authuser=0#en/sl/poet>), dostopano dne: 12. 7. 2013
46. Slovar Slovenskega književnega jezika: delo (http://bos.zrc-sazu.si/cgi/a03.exe?name=sskj_testa&expression=delo&hs=1), dostopno dne: 14. 7. 2013
47. Slovar Slovenskega književnega jezika: invalid (http://bos.zrc-sazu.si/cgi/a03.exe?name=sskj_testa&expression=invalid&hs=1), dostopno dne: 12. 7. 2013
48. *Sonček* – Zveza društev za cerebralno paralizo Slovenije (<http://www.soncek.org/>)
* *O Sončku* (<http://www.soncek.org/o-soncku/>), dostopno dne: 2. 6. 2012
* *Kaj delamo* (<http://www.soncek.org/kaj-delamo/>), dostopno dne: 2. 6. 2012
* *V kaj verjamemo* (<http://www.soncek.org/o-soncku/v-kaj-verjamemo/>), dostopno dne: 2. 6. 2012
49. VDC Koper (<http://www.vdc-koper.si/predstavitev/zaposlitev-pod-posebnimi-pogoji>), dostopno dne: 15. 7. 2013
50. VDC Nova Gorica (<http://www.vdcng.si/node/33>), dostopno dne: 14. 7. 2013

9.3 OBRAZCI

51. *Osebni načrti uporabnika*, obrazci za različne načrte, Sonček Šiška, 2013

9 PRILOGE

10.1 Priloga 1: Zaposlitveni načrt – obrazec

– Originalni načrt VDC-ja (Osebni načrti uporabnika, 2013)

ZAPOSLOTITVENI NAČRT UPORABNIKA

Izvajalci: uporabnik: _____
ključni delavec: _____
vodja delavnice: _____
strokovni delavci: _____

I. UGOTAVLJANJE ŽELJA IN ZMOŽNOSTI

Želje uporabnika glede dela:

II. IZBIRA DELOVNEGA MESTA ZA USPOSABLJANJE IN NAČRT USPOSABLJANJA

Delavnica: _____

Izdelek: _____

Delovne operacije - faze:

Potrebne prilagoditve: _____

Potrebni pripomočki: _____

PRILOGA: Faze in koraki za izdelavo izdelka.

Cilji:

10.2 Priloga 2: Načrt opazovanja

POLJE OPAZOVANJA: evalvacija zaposlitvenega načrta osmih uporabnikov v VDC-ju Sonček na Rožanski.

ENOTA OPAZOVANJA: evalvacija zaposlitvenega načrta osmih uporabnikov v VDC-ju Sonček na Rožanski v mesecu aprilu 2013.

DIMENZIJE OPAZOVANJA: stopnja vključenosti članov, stopnja upoštevanja uporabnikov, stopnja zatiranja ali celo napeljevanja na drugi načrt oziroma delo, mera komunikacij, predlogi uporabnikov glede izbire dela in odziv nanje, stopnja opazovanja besedne in nebesedne komunikacije.

NAČIN OPAZOVANJA: sistematično in odkrito opazovanje brez udeležbe, pri čemer bom kot opazovalka nedejavna in pasivna.

10.3 Priloga 3: Hierarhija

Tabela 6: Hierarhija

UPOŠTEVANJE UPORABNIŠKE PERSPEKTIVE SKOZI ZAPOSLOTITVENI NAČRT ⁸			
1 UPORABNIŠKA PERSPEKTIVA	2 ZAPOSLOTITVENI NAČRT	3 UPORABNIK	4 STROKOVNA DELAVKA
1.1 UPOŠTEVANJE MNENJA – Koliko se je upoštevalo mnenje osebe v času celotnega načrtovanja? (O) – Koliko je imela oseba možnosti, da bi izrazila svoje mnenje? (O) – Ali je strokovna delavka napeljevala osebo na drugo mnenje? (O) (S) ⁹	2.1 FORMALNOST – Kakšen se ti je zdel celoten proces načrtovanja? (S)	3.1 POČUTJE – Kako si se počutil v času načrtovanja? – Ali si se v času načrtovanja počutil opolnomočenega (krepitev moči)? (S) – Ali si se v času načrtovanja počutila enakovredno in spoštovano?	4.1 UPOŠTEVANJE UPORABNIŠKE PERSPEKTIVE – Kaj misliš, koliko si upoštevala uporabnike, njihovo mnenje, želje? – Ali si jih mogoče napeljevala na drugo mnenje? – Ali si ga mogoče napeljevala na drugo delo, ki si ga ni želel delati?
1.2 PODPORA – Ali je bila oseba podprta pri izražanju mnenja? (O) (S) – Ali je bila oseba podprta, ko je izrazila mnenje? (O)(S) – Ali je bila oseba podprta, ko je izrazila svoje želje, ki so povezane z delovnim mestom? (O) (S)	2.2 V POMOČ UPORABNIKU – Kakšen se ti je zdel celoten proces načrtovanja? (S) – Kaj ti dajeta zaposlitveni načrt in njegov zapis? (S) – Kdo podaja predloge dela? (O) (S)	3.2 ZADOVOLJSTVO – Ali si zadovoljen s celotnim procesom načrtovanja? (S)	4.2 SPREMEMBE? – Če bi celoten proces lahko ponovila, kaj bi spremenila? – Bi zdaj mogoče glede česa ravnala drugače?

⁸ V tabeli so okvirna vprašanja, ki se začnejo tudi z ali (zaprti obliki). Ta vprašanja sem kasneje zamenjala z vprašanji, ki se začnejo s kako, ali pa sem dodala možnost, da še natančneje odgovorijo.

⁹ S pomeni, da želim podatke pridobiti s spraševanjem, O pa pomeni, da jih želim pridobiti z opazovanjem.

	– Kako se s predlogi ravna? (O) (S)		
1.3 SLIŠANOST – Ali je strokovna delavka slišala uporabnikove želje? Kaj je naredila z njimi? (O) – Ali je strokovna delavka povzemala osebo? (O)	2.3 ZAPIS NAČRTA – Kdo ga zapisuje? (O) – Kaj se zapisuje? (O) – Kdo pove, da bo to zapisal? (O) – Ali je strokovna delavka napeljevala osebo na drugi zapis načrta in dela? (O) (S) – Kdo je imel več moči pri samem zapisovanju? (S)	3.3 SPREMEMBE – Bi kaj spremenil?	
1.4 RESNOST - Ali so uporabnikove želje in predlogi vzeti resno s strani strokovne delavke? (O) (S)		3.4 STROKOVNA DELAVKA: OCENA DELA – Ali si zadovoljen z delom strokovne delavke? (S) – Kako bi njeno delo ocenil? (S)	

10.4 Priloga 4: Opazovanje

Tabela 7: Načrt opazovanja

UPOŠTEVANJE MNENJA	– 1 – 2 – 3 – 4 – 5	– mnenje ni bilo nikoli upoštevano – mnenje so zelo redko upoštevali – mnenje so povprečno upoštevali – mnenje so večinoma upoštevali – izhajali so samo iz mnenja uporabnika
SLIŠANOST	– 1 – 2 – 3 – 4 – 5	– niso slišali, kaj oseba govori – osebo so redko slišali – osebo so slišali, vendar slišane niso zmeraj upoštevali – osebo so slišali in so po večini slišano upoštevali – osebo so slišali in so zmeraj izhajali iz slišane
POVZEMANJE	– nikoli – nekajkrat – pogosto – velikokrat – vedno	
STOPNJA RESNOSTI	– 1 – 2 – 3 – 4 – 5	– osebe niso nikoli jemali resno – osebo so redko vzeli resno – osebo so v manj kot 50 % načrtovanja vzeli resno – osebo so v več kot 50 % načrtovanja vzeli resno – osebo so zmeraj vzeli resno

SPodbujanJE MnenJA	– ni bilo potrebno: uporabnik je vedel, kaj želi in je to izrazil – SD ni spodbujal mnenja – SD je včasih spodbujal mnenje – SD je imel priložnost in je to naredil – SD je vseeno spodbujal mnenje	– je bilo potrebno – SD ni zagotovil spodbujanja mnenja – SD je samo včasih spodbujal mnenje – spodbujanje mnenja je bilo zagotovljeno v večini načrtovanja
NAPELJEVANJE NA DRUGO MNENJE	– nikoli – nekajkrat – pogosto – velikokrat – vedno	
NAPELJEVANJE NA DRUGI NAČRT	– nikoli – nekajkrat – pogosto – velikokrat – vedno	
ZAPIS NAČRTA	– uporabnik – socialni delavec – delovni inštruktor	
NADZOR NAD TEM, KAJ BO ZAPISANO	– uporabnik – strokovna delavka – delovni inštruktor	
BRANJE NAČRTA	– da – ne	
PREDLOGI DELA	• s strani uporabnika: – nikoli – nekajkrat – pogosto – velikokrat – vedno	

	• s strani SD: – nikoli – nekajkrat – pogosto – velikokrat – vedno • s strani delovni inštruktor: – nikoli – nekajkrat – pogosto – velikokrat – vedno	
KOMUNIKACIJA	strokovni delavec	delovni inštruktor
	uporabnik	
OPAŽANJA		

10.5 Priloga 5: Vprašanja za intervjuje

INTERVJUVANJE UPORABNIKA

SPOL:

STAROST:

VKLJUČENOST:

NAČRT:

Kakšen se ti je zdel celoten proces načrtovanja? Kako si ga doživel?

Kaj ti dajeta zaposlitveni načrt in njegov zapis?

Kako bi opisal upoštevanost tvojega mnenja in tvojih želja?

Si mogoče v času načrtovanja občutil, da bi te strokovna delavka napeljevala na drugačno mnenje, ki ni tvoje in si ga ne želiš?

Kako si se počutil, ko si izrazil svoje mnenje? Ali si občutil podporo?

Kdo je podajal predloge dela?

Kako se je s tvojimi predlogi ravnalo?

Ali si zadovoljen s celotnim procesom načrtovanja? Zakaj? Koliko? (SLIKA)

Bi kaj spremenil?

Kako si zadovoljen z delom strokovne delavke?

Kako bi njeno delo ocenil?

SPRAŠEVANJE STROKOVNE DELAVKE

Kakšno se ti je zdelo načrtovanje?

Kaj misliš, koliko si upoštevala uporabnike, njihovo mnenje, želje?

– Kako si zadovoljen z načrtovanjem? Kako je z njim zadovoljen načrtovalec? (SLIKA)

– Misliš, da si mogoče napeljevala na drugo mnenje?

– Misliš, da si ga mogoče napeljevala na delo, ki si ga ni želel delati?

– Če bi celoten proces lahko ponovila, kaj bi spremenila?

– Bi zdaj glede česa ravnala drugače?

10.6 Priloga 6: Zadovoljstvo z načrtovanjem – pripomoček

ZADOVOLJSTVO Z DELOM:¹⁰ zadovoljstvo uporabnikov z načrtovanjem



ZADOVOLJSTVO Z DELOM: zadovoljstvo s svojim delom – kako je strokovni delavec ocenil svoje delo v času načrtovanja



¹⁰ zelo slabo, slabo, ni bilo niti slabo niti zadovoljivo, zadovoljivo, dobro, zelo dobro, odlično

ZADOVOLJSTVO Z DELOM: mnenje strokovnega delavca o zadovoljstvu uporabnika



10.7 Priloga 7: Opazovanje – rezultati

Tabela 8: Upoštevanje mnenja

UPOŠTEVANJE MNENJA		VSE SKUPAJ
(1) Mnenje ni bilo upoštevano		
(2) Mnenje so zelo redko upoštevali		
(3) Mnenje so povprečno upoštevali	F C	2
(4) Mnenje je bilo večinoma upoštevano	A B E H	5
(5) Izhajali so samo iz mnenja uporabnika	D F G	3

$$\mu \frac{38}{8} = 4,62$$

Tabela 9: Slišnost uporabnika

SLIŠANJE		VSE SKUPAJ
(1) Niso slišali, kaj oseba govori		
(2) Osebo so redko slišali		
(3) Osebo so slišali, vendar slišane niso zmeraj upoštevali		
(4) Osebo so slišali in so po večini slišano upoštevali	A B E F	4
(5) Osebo so slišali in	C D G H	4

so zmeraj izhajali samo iz slišane		
---------------------------------------	--	--

$$\mu_{\frac{36}{8}} = 4,5$$

Tabela 10: Povzemanje

POVZEMANJE		VSE SKUPAJ
Nikoli (1)	G	1
Nekajkrat (2)	B F	2
Pogosto (3)	A C E H	4
Velikokrat (4)	C	1
Vedno (5)		

$$\mu_{\frac{21}{8}} = 2,62$$

Tabela 11: Stopnja resnosti

RESNOST		VSE SKUPAJ
Osebe se nikoli ni jemalo resno (1)		
Osebo so v malo primerih vzeli resno (2)		
Osebo so v manj kot 50 % načrtovanja vzeli resno (3)		
Osebo so v več kot 50 % načrtovanja vzeli resno (4)	B C E F	4
Osebo so vedno vzeli resno (5)	A D G H	4

$$\mu_{\frac{36}{8}} = 4,5$$

Tabela 12: Spodbujanje mnenja ni bilo potrebno

SPODBUJANJE MNENJA		VSE SKUPAJ
SD ni spodbujal mnenja		
SD je imel priložnost in je spodbudil osebo	D E F G H	3
Včasih		
SD je vseeno spodbujal mnenje		

Tabela 13: Spodbujanje mnenja je bilo potrebno

SPODBUJANJE MNENJA		VSE SKUPAJ
SD ni zagotovil spodbujanja mnenja		
SD je samo včasih spodbujal mnenje		
Spodbujanje mnenja je bilo zagotovljeno v večini načrtovanja	A B C	3

Tabela 14: Napeljevanje na drugačno mnenje

NAPELJEVANJE NA DRUGO MNENJE		VSE SKUPAJ
Nikoli (1)	A B C D E F G H	8
Nekajkrat (2)		
Pogosto (3)		
Velikokrat (4)		
Vedno (5)		

Tabela 15: Napeljevanje na drugi načrt

NAPELJEVANJE NA DRUGI NAČRT		VSE SKUPAJ
Nikoli (1)	C D G H	4
Nekajkrat (2)	A B E F	4
Pogosto (3)		
Velikokrat (4)		
Vedno (5)		

Tabela 16: Zapis načrta

	UPORABNIK	SOCIALNI DELAVEC	DELOVNI INŠTRUKTOR
		A	
		B	
		C	
		D	
		E	
		F	
		G	
		H	
VSE SKUPAJ		8	

Tabela 17: Nadzor nad tem, kaj bo zapisano

	UPORABNIK	SOCIALNI DELAVEC	DELOVNI INŠTRUKTOR
		A – ¹¹	
		B –	
		C –	
		D + ¹²	+ zapis ¹³
		E +	
		F +	
		G +	+ zapis
		H +	
VSE SKUPAJ		3 –/5 +	

Tabela 18: Branje načrta

	NAČRT NI PREBRAN	UPORABNIK	SOCIALNI DELAVEC	DELOVNI INŠTRUKTOR
			A	
	B			
			C	
			D	+ PREBAL
			E	
		F		
			G	+ PREBRAL ¹⁴
			B	
VSE SKUPAJ	1	1	6	(2)

¹¹ –: oseba ni vprašana, kaj želi, da je zapisano pod cilji

¹² +: oseba je vprašana, kaj želi, da je zapisano pod cilji

¹³ Delovni inštruktor je cilje zase zapisal na posebni listek

¹⁴ Delovni inštruktor je prebral načrt z dovoljenjem načrtovalca

Tabela 19: Predlogi dela

	UPORABNIK	SOCIALNI DELAVEC	DELOVNI INŠTRUKTOR	VSE SKUPAJ
Nikoli		D (1)	F G (2)	
Nekajkrat	A B C E (4)	G H (2)	A D E H (4)	
Pogosto	F (1)	A C E F (4)	B C (2)	
Velikokrat	D + G + ¹⁵ H (3)	B (1)		
Vedno				
VSE SKUPAJ				

S STRANI UPORABNIKA: $\mu_{\frac{23}{8}} = 2,87$

S STRANI SOCIALNEGA DELAVCA: $\mu_{\frac{21}{8}} = 2,62$ (nekajkrat, pogosto)

S STRANI DELOVNEGA INŠTRUKTORJA: $\mu_{\frac{16}{8}} = 2$ (nekajkrat)

¹⁵ D + G +: delo pri teh načrtovalcih so iskali izven ponudbe dela, ki ga imajo v delavnicah

Tabela 20: Komunikacija

VRSTA KOMUNIKACIJE	POGOSTOST	VSE SKUPAJ
dvosmerna komunikacija med U ¹⁶ in SD ¹⁷	A B C D E F G H	8
dvosmerna komunikacija med DI ¹⁸ in U	A B C D E F G H	8
dvosmerna komunikacija med DI in SD	A B C D E F G H	8
enosmerna komunikacija od U do SD	E F G H	4
enosmerna komunikacija od U do DI	D F G	3
enosmerna komunikacija od SD do U	A C	2
enosmerna komunikacija od DI do U	A B E F	4
enosmerna komunikacija od SD do DI	B D	2
enosmerna komunikacija od DI do SD	A C	2

¹⁶ uporabnik

¹⁷ socialni delavec

¹⁸ delovni inštruktor

10.7 Priloga 8: Zadovoljstvo z načrtovanjem – rezultati

Tabela 21: Zadovoljstvo z načrtovanjem – načrtovalci

zelo slabo 1 	slabo 2 	ni bilo niti slabo niti zadovoljivo 3 	zadovoljivo 4 	dobro 5 	zelo dobro 6 	odlično 7 
	A					
		B				
					C	
				D		
						E
			F			
					G	
			H			
	1	1	2	1	2	1

$$\mu_{\frac{37}{8}} = 4,62$$

Tabela 22: Zadovoljstvo z načrtovanjem – socialni delavec

zelo slabo 1 	slabo 2 	ni bilo niti slabo niti zadovoljivo 3 	zadovoljivo 4 	dobro 5 	zelo dobro 6 	odlično 7 
				A		
				B		
		C				
				D		
						E
			F			
					G	
					H	
		1	1	3	3	

$$\mu_{\frac{41}{8}} = 5,125$$

Tabela 23: Zadovoljstvo z načrtovanjem – mnenje socialnega delavca o tem, kako so zadovoljni načrtovalci

zelo slabo 1 	slabo 2 	ni bilo niti slabo niti zadovoljivo 3 	zadovoljivo 4 	dobro 5 	zelo dobro 6 	odlično 7 
			A			
			B			
				C		
					D	
					E	
			F			
					G	
				H		
			3	2	3	

$$\mu_{\frac{40}{8}} = 5$$

10.8 Priloga 9: Transkripti intervjujev

Alen – črka A

Intervju z dne 15. 4. 2013

Petra: Kako si se počutil tekom načrtovanja?

Alen: **Super. (A1)**

Petra: Kako si pa načrt doživel?

Alen: **Normalno. (A2)**

Petra: Normalno – a mi lahko malo več poveš, kaj tebi to pomeni? To, kaj ste zdaj delali?

Alen: Ne vem ... ne vem, kaj mi to pomeni. (A3)

Petra: Mogoče, če to doživljaš kot pomoč, mogoče kot formalnost ...?

Alen: **Ne, kot pomoč. (A4)**

Petra: Dobro. Tukaj imam ene slikice v obliki smeškov.

Alen: Ja. (A5)

Petra: S pomočjo njih te bom vprašala, da mi poveš svoje zadovoljstvo z delom. Poskusi izbrati enega, ki nekak najbolj opisuje tvoje trenutno zadovoljstvo in ki je tebi blizu?

Alen: Tega bi zbral. (A6)

Petra: Ta?

Alen: Ja. (A7)

Petra: A mi lahko poveš, kaj ta slikica zate pomeni?

Alen: Ja. (A8)

Petra: Kako bi jo opisal?

Alen: Veselo, žalostno ... (A9) Hm, ne vem. (A10)

Petra: Veselo ali žalostno, odvisno od?

Alen: Od časa. (A11)

Petra: V redu. Zanima me, kaj misliš, kako so te upoštevali?

Alen: Upoštevali so me. (A12)

Petra: Kako si doživel to, da so upoštevali tvoje mnenje?

Alen: Ja, so. (A13)

Petra: Si mogoče kdaj občutil, da so te želeli napeljati na kakšno drugo mnenje?

Alen: Ne, ne. (A14)

Petra: Mogoče drugi načrt, ki ga nisi želel?

Alen: Ne, ne. (A15)

Petra: Drugo delo?

Alen: Ne. (A16)

Petra: Dobro. A bi mi lahko kaj povedal kaj o tem, kako ti se zdelo načrtovanje z Leonom?

Alen: Normalno, dobro. (A17)

Petra: Lahko kaj več poveš o tem?

Alen: Ne vem ... (A18) Lepo me je spraševal. (A19)

Petra: Dobro. A bi kaj spremenil pri njegovem delu?

Alen: Ne, ne. (A20)

Petra: Nič?

Alen: Ne. (A21)

Petra: Ti se zdi, da bi bilo lahko to načrtovanje še boljše?

Alen: Boljše ne ... ne, saj je dobro tak, kot dela. (A22)

Petra: Si zadovoljen?

Alen: Sem. (23)

Petra: Bi še kaj dodal?

Alen: Ne bi. (A24)

Petra: V redu, potem bova zaključila in bom snemanje ugasnila.

Leon – črka XA (ker gre za intervju po načrtovanju z Alenom)

Intervju z dne 15. 4. 2013

Petra: Moje prvo vprašanje je, kako si se počutil tokom načrtovanja?

Leon: Hm ... ja, glede na to, da mi je to nekak bilo prvič, je bilo tak, v redu. (XA1)

Petra: Okej, tukaj imam enih par smeškov. A bi lahko izbral enega, ki je nekak najbolj blizu temu, kako si zadovoljen z načrtovanjem?

Leon: Hm ... to recimo. (XA2)

Petra: V redu. Kaj pa on pomeni zate?

Leon: **Pač, da je bilo v redu, sam ne čisto tako, kot sem si želel.** (XA3)

Petra: Kaj si si pa želel?

Leon: Ja, da bi se malo bolj znašel ... sam mi je na tak način bilo prvič in si nisem čisto dobro pogledal ... bil sem dvakrat zraven, sam iskreno povedano, ni bilo nič drugačno, kot pa ko Ines to počne. (XA4)

Ampak tak, rad bi, da bi bilo boljše. (XA5)

Petra: Kakšno je tvoje mnenje glede tega, da si upošteval mnenje Alena?

Leon: Sem se trudil, sam. (XA6) **Hm ... že sam zaposlitveni načrt gledam na to, kaj kdo dela in kaj kdo počne in se dela v VDC-ju. (XA7) Tako da lahko upoštevaš nekak v določenih okvirjih. (XA8) Trudil sem se, samo nisem gluh zadovoljen. (XA9)**

Petra: S čim bi pa bil zadovoljen?

Leon: Takrat ko bi bilo to upoštevanje boljše. (XA10)

Petra: Kaj misliš, kako je A bil zadovoljen s tvojim delom in celotnim načrtovanjem? Lahko izbereš med smejkotima?

Leon: Tole. Mislim, da je bil kr zadovoljen. (XA11)

Petra: Dobro. Kakšno je tvoje mnenje glede tega, če misliš, da si mogoče nekje ga napeljal na kakšno drugo mnenje ali drugo delo, ki ga on ni izrazil?

Leon: **Možno, ja ... problem je že v tem, itak ko mu predstaviš že vse stvari, je takoj rekel: »Jaz bi itak vse sorte počel,« tako da ja, lahko ga napelješ na določene stvari. (XA12)**

Petra: Misliš, da si ga?

Leon: **Mislim, da ne, ne zdi se mi, da je bilo glih tak. (XA13)** Videl sem, da ima veliko plusov pri voščilnicah. (XA14) Sem ga potem povprašal o tem, ker sem tudi to sam opazil. (XA15) **Sam ja, če bi vztrajal v to smer, ja, bi lahko napeljal. (XA16)** Zdaj ko ga sprašujem, kaj bi rad, kaj hoče poskušat, pa nekaj predlagaš, se nekaj predstavljaš, da si ti ta, ki si ga silil nekaj, v bistvu si pa sam želel nekaj predlagat. (XA17) Tako da je ... zmeraj je tako "tricky". (XA18)

Petra: Se strinjam. Pa tudi je taka etična dilema, kaj zdaj, pa kako pravilno ravnati. Jaz osebno razlikujem eno namerno napeljavo, ko osebi načrtno želiš eno delo določiti, drugo pa je, ko ga spodbujaš in samo preverjaš, kaj bi rad delal od tega, kaj se lahko nekaj ponudi in kakšne možnosti so odprte.

Leon: **Ja, saj tega prvega itak nisem počel. (XA19)** Sem samo preverjal, ker sem videl, da je določene stvari že počel in očitno je sposoben še več početi. (XA20) **Ni tisto, da bi prav zanalašč ga zakačil za neko stvar, ki je ne želi početi. (XA21)** Tega ne vem, ni. (XA22) **Upam, da nisem to počel. (XA23)**

Petra: Okej, zdaj če bi povedala svoje mnenje, ne bi bilo ustrezno, tako da ne bo nič komentirala.

Leon: Ja, ja, prav. (XA24)

Petra: Zanima me, če bi zdaj lahko ponovil celoten proces načrtovanja, bi mogoče kaj spremenil?

Leon: **Ja, pripravil bi se bolj, da bi bil bolj strukturiran. (XA25)** Čim bolj bi probal na njemu bazirat stvari, da bi on bil tisti, ko bi dejansko povedal, kaj mu je všeč, pa kaj bi dejansko rad delal. (XA26)

Petra: Ja, da bi to naredil, kaj bi moral narediti?

Leon: **Ja, več časa bi rabil, in da prilagodiš vse, kaj počneš. (XA27)** Jaz sem zdaj bil dvakrat ali trikrat zraven, ko sta Ines in Majda to počele. (XA28) Meni osebno taj način načrtovanja ni glih všeč. (XA29) **Zaposlitveni načrt je itak samo kaj znajo početi in kaj lahko počnejo v delovnem okolju, ampak vseeno mi je tak storitveno naravnano. (XA30)** Kaj zdaj delaš, kaj boš potem delal, pa sproti, kakšno delo, ki še mogoče pride. (XA31) **In to je to. (XA32)**

Petra: Kaj pa bi ti tukaj spremenil?

Leon: *Jaz osebno bi, da bi bil malo bolj individualiziran. (XA33) Da se lahko na nek način ... da bi čim lažje predstavili svoje želje. (XA34) Da bi tudi sami povedali, kje se vidijo in v čem so dobri. (XA35)*
Sam razlika je ... nekateri znajo povedat, nekateri pa sploh niti ne govorijo in potem kako sploh prit do njih. (XA36)

Petra: *Bi še kaj k temu dodal?*

Leon: *Ne. (XA37) Sam da upam, da bo naslednjič boljše. (XA38)*

Petra: *Ja, kot si rekel, to kaj si želiš, da je bolj individualizirano. Zdaj ko ti načrtuješ, ti imaš, recimo, neko moč nad načrtovanjem in kakšno bo načrtovanje imelo zgodbo.*

Leon: *Ja. (XA39) Danes nekaj nisem bil pripravljen na to vse. (XA40) Na začetku, ko sem že tukaj prišel, sem nekaj bil dan v te načrte. (XA41) Vprašal sem, ali imajo kaka navodila, kake smernice, ampak očitno nimajo nobene take knjige, kjer bi se vsaj malo lahko poglobil in vsaj malo lahko vedel. (XA42)*
Zdaj pa poskušam tak, kot vidim, da drugi delajo. (XA43)

Petra: *Dobro. Bi mogoče še kaj povedal?*

Leon: *Amm ... niti ne (XA45)*

Petra: *Potem pa je to to. Hvala!*

Gregor – črka B

Intervju z dne 15. 4. 2013

Petra: *Najprej bi, da mi poveš, kako se ti je zdel celoten proces načrtovanja?*

Gregor: *A prej, ko smo bili tam? (B1)*

Petra: *Ja.*

Gregor: *V redu, v redu. (B2)*

Petra: *Kako bi ga opisal?*

Gregor: *Pa tako ... (B3) Dobro je bilo, dobro. (B4) Pa smo se še pogovarjali. (B5) Pa dobro je bilo, to kaj so me prej spraševali. (B6) Največ me je X spraševal, ne? (B7)*

Petra: *Te je on največ spraševal?*

Gregor: *Ja. (B8)*

Petra: Dobro. Kako si to vse doživel?

Gregor: Amm ... **v redu. (B9)**

Petra: Bi mi mogoče kako več opisal, kako si načrtovanje doživel?

Gregor: Ma ne. (B10)

Petra: Dobro. Zanima me, kaj tebi ta načrt pomeni?

Gregor: Ne vem, kaj. (B11)

Petra: Kako zaposlitveni načrt doživljaš?

Gregor: Pa tako ... kako to misliš? (B12)

Petra: Mislim, zanima me ta zapis in pogovor, ki si ga imel zdaj. Kakšen pomen ima zate?

Gregor: Ne vem. (B13)

Petra: Mogoče zapis in pogovor doživljaš kot v pomoč tebi ali kot nekaj, kaj si bil obvezen narediti, ali mogoče na kakšen tretji način?

Gregor: Aja ... hm ... pa tako, to v VDC-ju. (B14) **Kot v pomoč, pomoč ja. (B15)**

Petra: V redu. Tukaj imam ene slike, smeške. Imaš različne izraze teh smeškov in vsak nekaj drugo sporoča. Bi si lahko izbral enega, ki je najbližje temu, kako si se zdaj prej, ko ste se pogovarjali o tvojem delu, počutil?

Gregor: A tukaj? (B16)

Petra: Ja, od teh tukaj.

Gregor: Ta. (17)

Petra: Kako bi ga opisal?

Gregor: **Pa tako ... zmeden, ker so me veliko spraševal, pa tako. (B18)** Ne vem ... (B19)

Petra: Tudi ti si se počutil zmeden?

Gregor: Ja, malo. (B20)

Petra: Zakaj?

Gregor: Ne vem ... no, mogoče, ker sem imel malo tremo. (B21)

Petra: Tremo?

Gregor: **Ja, tremo ... ker mi je to bilo pomembno. (B22)**

Petra: Kaj ti je bilo pomembno?

Gregor: *To ... delo in kaj delam. (B23)*

Petra: Super. Bi ga mogoče še kak opisal?

Gregor: Ne. (B24)

Petra: Kako si doživel to, ali so upoštevali tebe kot osebo?

Gregor: Amm ... ja, so ja. (B25)

Petra: So upoštevali tvoje mnenje in želje?

Gregor: **Tudi ja. (B26)**

Petra: Super. Zanima me, kako si zadovoljen s tem?

Gregor: **Za zdaj sem. (B27)**

Petra: V redu. Zanima me še, kako bi ocenil celoten proces načrtovanja?

Gregor: V redu. (B28)

Petra: Kako ti se zdelo delo X tokom načrtovanja?

Gregor: Je bil kr v redu. (B29)

Petra: Te je mogoče kaj zmotilo tokom načrtovanja?

Gregor: **Mogoče, da me ne bi toliko spraševal in bi jaz več povedal. (B30)**

Petra: Fajn. Bi mogoče še kaj povedal?

Gregor: Ne, zdaj že moram iti domov, ker me čakajo. (B31)

Petra: Dobro. Najlepša hvala na času in na tem, da si mi omogočil, da sem bila prisotna tokom celotnega načrtovanja.

Gregor: Ni za kej. (B32)

Leon – črka XB (ker gre za intervju po načrtovanju z Gregorjem)

Intervju z dne 15. 4. 2013

Petra: *Kako si se zdaj počutil tokom načrtovanja?*

Leon: *V redu ... amm ... v bistvu slabše kot prej. (XB1)*

Petra: *Kako slabše?*

Leon: ***Mislim, da sem se malo slabše znašel z Gregorjem ... saj si vidla, da nisem glih mogel poštudirat ali se spomnit kaj za nazaj. (XB2) Pa je bilo malo težje ugotoviti, kaj on je dejansko delal, kaj pa ni.***

(XB3) Ni glih to, da bi se veliko slabše počutil, ampak bilo mi je težko ugotovit, kaj dejansko je delal. (XB4)

Petra: *Kaj pa bi ti pomagalo, da bi bil bolj zadovoljen?*

Leon: ***Moral bi poznati vse faze dela, kako so razdeljene in kaj se dejansko lahko dela ali se bo delalo. (XB5) Da bi mu lahko predlagal, kaj bi lahko delal naprej ... ful je tak, malo "tricky". (XB6) Mogoče, če bi mu predlagal, kot to okrog čiščenja, a si on dejansko to želi početi, ali je to sam rekel, ko sem jaz to omenil, da bi počel. (XB7) Ful je enih momentov, ko jih moraš spraviti na eno skupno enoto. (XB8) Majdi je to lažje delat, ker je tukaj že dolgo. (XB9) Jaz sem četrti mesec tukaj, en mesec sem bil v bivalni in štirinajst dni na taborih, zdaj pa tukaj. (XB10) Mal težje je to narediti, ko pa recimo Ines, ki je tukaj že deset let ... še več. (XB11) Ampak dobro, po drugi strani mi pomaga, da so tudi vodje delavnice, da malo vskočijo. (XB12) On jih pozna, pozna delo in vse, kaj se počne. (XB13) Jaz ne poznam teh faz, ker jih tudi ne delam toliko. (XB14) Če bi meni nekdo rekel naredi lutko, jaz je ne bi znal točno, sam približno. (XB15) Ali pa voščilnice, ko še nikoli nisem konkretno delal na njih. (XB16)***

Petra: *Dobro. Amm ... kako bi mi pa opisal, da si zdaj upošteval Gregorja, njegovo mnenje in želje?*

Leon: ***No, sem se trudil, sam kot sem že prej rekel, je bil problem, da si jaz nisem zapomnil ... se dejansko ne spomnim, kaj je delal. (XB17) Nisem vedel, ali ko jaz zdaj nekaj omenim, recimo, ko sem mu nekaj omenil, je rekel: "A ja, to bi tud mogoče." (XB18) To je malo težje, sem se poskušal vmes malo ustaviti, da ga ne bi, ne vem, čist nenamerno napeljeval na nekaj, kaj mu ni všeč. (XB19) Moral bi on dejansko sam najt, kaj mu je všeč. (XB20) Pač, pri uporabnikih je ful problem, ko govoriš o ciljih, je težje kot pri ostalih. (XB21) Mislim, oni imajo drugačno predstavo, kaj to je. (XB22) Prvo, si jih težje določajo, drugo kot drugo pa nimajo realno toliko možnosti, da bi si zastavili cilje. (XB23) Mislim, jaz vem, kaj je moj cilj zdaj, vem, kaj imam kot kratkoročni cilj, dolgoročni cilj. (XB24) On ima pa recimo, VDC in pol gre doma, pa je to to. (XB25) Težji ga je potem spraševati o ciljih, ko še niti ne razume, kaj hočeš s tem povedat, pol je še težji, a ne? (XB26) Ampak dobro, sem nekaj probal. (XB27) Po drugi***

strani moraš zmeraj preverjat, kaj je ta cilj pri njemu. Moraš zmeraj preverjat, ker je drugačen kot pri meni, recimo. (XB28) Ko si recimo čez življenje diskriminiran, mislim, da si je težje določiti tak en cilj, kot je delo, ki ga dejansko želiš uresničiti. (XB29) Vsaj jaz tako vidim, mogoče se motim. (XB30) To je problem pri takih zaposlitvenih variantah, pri teh načrtovanjih na sploh. (XB31) Itak misliš, ja, ja, ja ... zmeraj si izhajal z uporabnika, ko pa ti imaš ene papirje zraven, potem itak bolj izhajaš iz tega, kako boš ti njega popakiral u tiste regljice, ki so v papirjih, pa kako boš ga postavil v delavnico, in to je to. (XB32) Ni vse usmerjeno v uporabnika. (XB33) Moglo bi pa biti veliko bolj. (XB34) Za tisto rabiš cajt, ljudi in folk, ki dejansko razume to in kaj to pomeni za njih, in da ena stvar temelji na uporabniku, da delaš na njegovem opolnomočenju, a veš? (XB35) Že recimo mi, ko smo socialni delavci, pa se to v šoli učimo, ja. (XB36) Delam jaz prakso že tri, štiri leta. (XB37) Vseeno pozabim na to. (XB38)

Petra: Zdaj, tokom načrtovanja, si imel te stvari v mislih?

Leon: Niti ne, no. (XB39) Bi pa lahko pomislil prej. (XB40)

Petra: Kako bi zdaj to, kaj si rekel, ocenil s smeškotima?

Leon: Približno isto kot prej ... to. (XB41)

Petra: S čim nisi zadovoljen, da ni bolj nasmejan?

Leon: Ja s tem, kaj sem rekel. (XB42) Rabil bi več časa, da bi si stvari malo bolj pogledal. (XB43) Da pogledam recimo prej, kaj so že delali. (XB44) To ti olajša. (XB45) Da probam nekak res izhajati iz njih, saj veš, ker to je njihovo delovno mesto, njihovo življenje, tudi nagrado dobijo s tega ... tudi moje delo je, da naredim to, da so njihove želje upoštevane. (XB46) Mislim po eni strani ne rabiš veliko, če imaš te malenkosti v zavedanju. (XB47)

Petra: Če bi imel priložnost še enkrat narediti načrtovanje z Gregorjem, bi kaj spremenil?

Leon: Zihér bi se najdló, vsaj to, kaj sem rekel. (XB48) Prej bi si pogledal, da bi čim več vedel. (XB49) To bi potem malo olajšalo. (XB50)

Petra: Kje bi pa umestil oziroma katerega smeškota bi izbral za to načrtovanje, da bi povedal, kako misliš, da je Gregor zadovoljen z načrtovanjem?

Leon: Taj, po mojem bi taj. (XB51) Mislim, ko je v delavnici, je veliko bolj živahen kot zdaj. (XB52) Pa tudi veliko bolj govori. (XB53)

Petra: Okej. Bi še kaj dodal?

Leon: Ne, ne bi. (XB54)

Petra: Dobro. Hvala!

Leon: Prosim. (XB55)

Tadej – črka C

Intervju z dne 18. 4. 2013

Petra: Tadej, a mi lahko poveš, kako si se prej počutil?

Tadej: Slabo. (C1)

Petra: Slabo? Lahko mi poveš, zakaj slabo?

Tadej: Roka. (C2)

Petra: Roka te bolela?

Tadej: Ja ... kaj je to? (C3)

Petra: A se ti je krčila?

Tadej: Ja. (C4)

Petra: Veš, da ti se včasih mišice krče in te takrat malo boli. Upam, da ko se ti to zgodi drugič, da ti čim prej mišice popustijo, da te ne bo več bolelo. A te tudi zdaj boli?

Tadej: Ne. (C5)

Petra: Dobro. A te lahko vprašam par hitrih vprašanj?

Tadej: Ja. (C6)

Petra: Dobro. Bi mi lahko povedal, kako ti se zdel prejšnji pogovor o tvojem delu?

Tadej: Ne vem. (C7)

Petra: Prej ste načrtovali tvoje delo ali?

Tadej: Ja. (C8)

Petra: Kako je to bilo?

Tadej: Dobro. (C9)

Petra: Si bil zadovoljen z vsem, kaj ste se zmenili?

Tadej: **Ja. (C10)**

Petra: Tukaj imam ene smeškote. Lahko izbereš enega, ki ti je najbližje? Kako si zadovoljen z načrtovanjem?

Tadej: *Ta. (C11)*

Petra: Bi mi mogoče opisal, kaj to tebi pomeni?

Tadej: *Ja. (C12)*

Petra: Kako?

Tadej: *Ne vem. (C13)*

Petra: V redu, ne bom te preveč mučila z vprašanji. Bom še samo par vprašala. Misliš, da je Leon upošteval tvoje želje?

Tadej: **Ja. (C14)**

Petra: Tvoje mnenje?

Tadej: *Ja. (C15)*

Petra: Te je mogoče nagovoril na nekaj, kaj si nisi želel?

Tadej: **Ne. (C16)**

Petra: Okej. Bi mi še kaj povedal?

Tadej: *Rame boli. (C17)*

Petra: Bom prekinila snemati, pa se lahko pogovorimo.

Tadej: *Ja. (C18)*

Leon – črka XC (ker gre za intervju po načrtovanju s Tadejem)

Intervju z dne 18. 4. 2013

Petra: Lahko ubesediš, kako ti se zdelo to načrtovanje?

Leon: Zdaj, danes, mi je bilo kr v redu. (XC1) Tadej je bil kr zgovoren. (XC2) Mislim, Tadej ni toliko tih, kot si vsi mislijo. (XC3) Ko sem ga vprašal za to navijanje, je kr glasno rekel, da noče. (XC4) Včasih je,

da kdo reče, da ne bi, pa vsi hočejo, da bi. (XC5) Mislim vsi, ziher kdo hoče vseeno kaj, malo, da bi ga prepričal, da to dela. (XC6)

Petra: Zakaj misliš, da to počnejo?

Leon: *Ful je velik ljudi, različnih odnosov in pol včasih morajo malo prilagajat. (XC7) Tadej, ko je v VDC-ju, ne dela nič. (XC8) Tako da mogoče zaradi tega je Jana (vodja delavnice) to želela narediti. (XC9) Jaz nisem želel potegniti za njo, ker je Tadej trikrat lepo rekel, da noče, in sem izpustil to. (XC10) Če je rekel ne, je rekel ne. (XC11) Taj koncept VDC-ja je itak za Tadeja na tak način, da starši ga tukaj pripeljejo in se odpočijejo, da imajo čas. (XC12) Zdaj silit ga, da nekaj dela, zakaj? (XC13) Je pa res, da je VDC, tak da, kao da če ne dela, naj ne bi bil tukaj. (XC14)*

Petra: Okej. Zanima me pa, kako bi svoje delo ocenil?

Leon: Hm ... tam 7–8. (XC15)

Petra: Kaj ta ocena pomeni zate?

Leon: **Mislim, da sem, koliko sem ga razumel, da sem vsaj probal čim bolj upoštevati njegove želje. (XC16) Mislim je kr jasno povedal tisto, kar si ne želi. (XC17)** Povedal je tudi za počitnice, da bi si želel, mislim pa, da ga bodo starši pustili, da gre nekam sam, da ne bodo tukaj preveč zaščitniški do njega ... da gre brez staršev mislim, njemu je to dosti pomembno, da gre brez njih. (XC18) Mogoče bo prvi, drugi dan malo pogrešal, sam to ne bi smel biti problem. Bilo mi je fajn, da je to povedal. (XC19) **Tadej je tukaj bil kr zgovoren, je pa res, da ga je težko razumet – recimo tisti načrti, ki so bili prej zapisani, ni bilo skoraj nič zapisani. (XC20) Tako da niti nisem mogel razločit, kaj je delal, kaj sploh zna. (XC21)** Pisale so tiste voščilnice, sam teh faz ni več. (XC22)

Petra: Ja. Pa to, da tega nisi mogel prebrati, kako si to doživel? Ti je to bila ovira ali?

Leon: **Ni bila niti ovira. (XC23)** Saj sem ga vprašal, sam si vidla, da je bila bolj težka da bi to izvedel. (XC24) Tako da sem potem štartal s tistimi voščilnicami ... tisto pol se je pokazalo, da je delal in da bi mogoče še. (XC25) Všeč mi je pa bilo zelo to, da je jasno povedal, da ga nekaj ne zanima. (XC26) Za njega bi bilo fajn, da bi včasih nekaj počel. (XC27) Da se ne dolgočasi. (XC28) Zna bit, ne tisto, da je tečen, sam sodelavci ga jemljejo potem kot tečnega, da bo tiho. (XC29) Sam če bi nekaj počel, tega ne bi bilo. (XC30) Samo je ful težko ugotoviti, kaj bi on počel. (XC31) Pa tudi uporablja samo levo roko – na vozičku je. (XC32) Volna bi za njega bila kr dobra, sam kaj, če si to ne želi. (XC33)

Petra: Si imel občutek, da si ga silil, da si izbere kakšno delo?

Leon: **Ne, ne, ni se mi je to zdelo. (XC34)** Sam nisem vedel, kaj bi mu predlagal. (XC35) Saj že tisti, ki so

že nekaj počel, ko jih začneš spraševati tisto, kar še niso, pa bi vse potem še drugega poskušali delati. (XC36) Potem ne veš, kaj je zdaj, a bi delal ali ne bi. (XC37) Ali je to bila nekak reakcija na tvoje ugotovitve, da tega pa še ni spobal. (XC38)

Petra: Če bi načrtovanje lahko še enkrat ponovil, bi kaj spremenil?

Leon: Pa mislim ne neki velik. (XC39) Edino razumevanje ... bi bilo fajn najti neko strategijo, kako bi ga bilo lažje bolj razumeti. (XC40) Drugega pa niti ne veliko. (XC41) Mi je bilo kr v redu, mi je bilo všeč. (XC42) Povedal je, kaj si ne bi želel, in ga tukaj niti nisem silil, da bi pa to vseeno lahko. (XC43) Zdi se mi, da zdaj lahko rečejo ne, da si ne bi tega želeli, ko pa recimo kdo drugi načrtuje, potem imajo neki strah, zdaj pa kao ne smem reči ne. (XC44)

Petra: Zdi se ti, da zdaj to ni prisotno, ta strah?

Leon: Ne, zdaj tega ni. (XC45) Zdi se mi brez veze, da bi jaz z neko avtoriteto bil kot ena oblika prisile, da nekaj morajo. (XC46)

Petra: Dobro. Če bi lahko izbral eno sliko, koliko si zadovoljen, katero bi izbral?

Leon: Tole. (XC47)

Petra: Dobro. Kaj pa ti misliš, koliko je on zadovoljen s tvojim delom?

Leon: Hm, po mojem to ... tu nekaj, mogoče vmes. (XC48) Zdel se mi je kr zadovoljen. (XC49)

Petra: Dobro. Bi še kaj k temu dodal?

Leon: Ne, bova šli kr dalje. (XC50)

Petra: Ja, lahko gremo.

Leon: OK, grem jaz po Andraža. (XC51)

Andraž – črka D

Intervju z dne 18. 4. 2013

Petra: Najprej, kaj bi te vprašala, je, da mi poveš, kako se ti je zdel celoten proces načrtovanja?

Andraž: Hm ... načrtovanje. (D1) Pa ne vem, to je, to je nekaj, s čem se ugotovi, kaj jaz lahko počnem.

(D2) Da zvem nekaj, kaj prej sploh nisem vedel, da lahko. (D3) Ne vem, kako se mi je zdel. (D4) V bistvu je to, to, da vem, kaj lahko počnem. (D5)

Petra: Dobro. Kaj pa tebi to načrtovanje sploh pomeni?

Andraž: Ne vem, da **se me zaposli, da imam kej od tega, ko sem tlele. (D6) Da nisem bolj tako, da nisem sam sebi prepuščen, da se me malo zaposli, da malo delam, da malo vidim, če ima kaj takega zanimivega, kaj lahko delam. (D7) To. (D8)**

Petra: Ti se to načrtovanje zdi smiselno?

Andraž: **Ja, se mi zdi ... mislim, zaradi tega sem tudi tukaj, da nekaj delam, da se v nečem zaposlim. (D9) Saj veš, kako tu to poteka. (D10) Jaz, če imam pomoč, se lahko zaposlim, če pa nimam pomoč zraven, pa ne ... pač počakam, da pride nekdo do mene. (D11)**

Petra: Dobro. Zanima me, kako si se tokom načrtovanja počutil?

Andraž: Ja, počutil sem se krasno (smeh). (D12)

Petra: Krasno?

Andraž: Ja, čudovito. (D13)

Petra: Amm ... zdaj ne vem, če resno misliš ali me malo hecaš?

Andraž: **Ne vem, počutil sem se dobro, nisem se počutil nič ogroženega ali kaj takega. (D14)**

Petra: Dobro. Mi lahko poveš, kako so ravnali s tem, kaj si povedal, s tvojimi željami, kaj bi rad počel?

Andraž: **Ja to bomo še videl, kako se bo ta načrt realiziral ... (D15) Drugače pa so me tukaj upošteval, so slišali, kaj si želim. (D16)**

Petra: Kako so tokom načrtovanja upoštevali tvoje mnenje?

Andraž: Dobro so, dobro so upoštevali. (D17)

Petra: Okej. Si mogoče tokom načrtovanja občutil, da so te poskušali napeljati na kakšno drugo delo, ki si ga ne želiš početi?

Andraž: **Ne. (D18)**

Petra: Kako si pa, ko si izrazil svoje želje, kaj si pričakoval, da se bo z njima zgodilo?

Andraž: Amm ... pričakoval nisem nič drugače, kot se zgodilo. (D19) Ampak **glede na to, da je tle pač še en kup drugega dela, bom videl, kako se bo načrt realiziral, kako se bo dalo zmenit okol tega in da se to res realizira. (D20) Ne vem. (D21)**

Petra: Si počutil podporo v tem vsem?

Andraž: **Ja, je gospod bil zelo zainteresiran, da ... da bi naredil to še enkrat, kaj sem že, pa je propadlo. (D22) Tako da bom videl, kako bo zdaj. (D23)**

Petra: V redu. Bi kaj spremenil v tem procesu načrtovanja?

Andraž: Ne, spremenil ne bi nič. (D24) **To je bil načrt, ki je bil meni namenjen in sem drugače jasno povedal in smo izvedli, kaj jaz lahko in kaj jaz ne morem. (D25)**

Petra: Dobro. Imam še eno vprašanje. Vse vprašam, da naj si izberejo eno sliko od teh smejkotov, da bi mi povedali, katera slika je najbližja temu, kako si zadovoljen z načrtovanjem, zdaj ko ste načrtovali.

Andraž: Ja, to ... ali to. (D26)

Petra: Lahko izbereš eno, ki je nekak najbližje?

Andraž: Ja, potem to. (D27)

Petra: Kako bi to opisal?

Andraž: **Ja kot to, da sem bil zadovoljen z delom in ne bi nič spreminjal. (D28)**

Petra: Dobro. Jaz več nimam vprašanj, edino, če bi ti še kaj dodal?

Andraž: Ne, je dovolj. (D29)

Petra: Dobro. Hvala!

Andraž: Ni za kej. (D30)

Leon – črka XD (ker gre za intervju po načrtovanju z Andražem)

Intervju z dne 18. 4. 2013

Petra: Spet mi, daj mi povej, kako ti se to načrtovanje zdelo?

Leon: Super. Drugače kot ostala do zdaj. (XD1)

Petra: Kaj pa je bilo drugače?

Leon: Ja, Andraž je bil odličen ... glede govora in vokalizacije svoje stališč je bil dokaj asertiven, **je vse sam znal povedat in razložiti. (XD2) Ja, to je bilo fajn in pol smo dejansko naredili fajn zapis. (XD3)**

Vse to, kaj bi Andraž rad počel, bi lahko sam, brez da bi imel asistenta, in je to super ubesedil. (XD4) Ker

on, da bi kaj drugega počel, bi rabil enega pomočnika, ki bi mu pomagal. (XD5) Saj si tudi vidla, Andraž bi dejansko veliko počel in mu je bedno, če se sam premika ali spi tukaj in gleda druge, kako delajo. (XD6) Tako da bi to bilo fajn neki najdt. (XD7) **Fajn mi je bilo, da je točno vse povedal, kaj hoče in noče. (XD8)**

Petra: Kako ti se tukaj zdelo, da si upošteval njega, njegove želje in mnenje?

Leon: **Mislim, da sem bil kr dosti, dosti sem upošteval. (XD9)** Sem tudi njemu pustil, da on pove, kaj hoče, in se nisem vpletal. (XD10) Mia (vodja delavnice) je predstavila to situacijo, ker jo je poznala na malo širši način, da smo midva lahko razumela, kaj je sploh bilo ... tak en širši okvir. (XD11) **Sam lej, tukaj je bilo pomembno to, da je povedal svoje želje in da smo mu prisluhnil in to tudi zapisali. (XD12)** Mislim, če bi se vsi skupaj malo potrudili, bi se to brez težav izvedlo. (XD13) Itak je že premalo takih želja, tako da ne vidim ovire, to bi se lahko uredilo, samo mora iti preko vodje. (XD14) Je pa fajn, da je povedal in da bi to res lahko delal. (XD15) To mi je super. (XD16) **Tudi ta string art, ko je predlagal, da bi si to želel početi, da se naredijo takšne prilagoditve, da bi dejansko sam to lahko počel, bi bilo odlično. (XD17)** To je pa tudi tak, dosti tržno. (XD18) Tak da ja, se mi zdi, da sem probal upoštevati vse, koliko se dalo. (XD19) Nisem se niti preveč utikoval, da bi mu predlagal nekaj, kaj že obstaja, ker če bi želel, bi že povedal. (XD20) Da bi mu predlagal neke stvari. (XD21)

Petra: Misliš, da si to predlaganje minimalno ali da tega sploh nisi počel?

Leon: **Mislim, da je to bilo minimalno, res minimalno. (XD22)** Tisto, kar sem predlagal za linuxa, da bi to lahko, če je že imel dva operacijska sistema, zakaj ne. (XD23) Tam, kjer sem mislil, da lahko prispevam, sem povedal. (XD24)

Petra: Dobro. Kako bi pa tukaj ocenil svoje delo s smeškoti?

Leon: **Mislim, da kr odlično ... tisto prej sem tako ocenil, to bi pa kr tole zbral, sem bil zelo zadovoljen. (XD25)** Zdi se mi, da smo našli neke nove in odlične ideje. (XD26)

Petra: Kako pa misliš, da je Andraž bil zadovoljen s tvojim delom?

Leon: Mislim, da je on mogoče malo manj ... to bi recimo izbral. (XD27)

Petra: To?

Leon: Ja. Se mi zdi, da nezadovoljen pa ni bil. (XD28) **Se je vidlo, da spobavamo ene nove rešitve, ne pa tisto, da kaj on meni tukaj nekaj govori, a to kaj povem, kr ignorira. (XD29)** Vsaj upam, da bi bilo tako, da bi si mislil, da sem ga ignoriral. (XD30) Mislim, da nisem. (XD31)

Petra: V redu. Če bi to načrtovanje lahko ponovil, kaj bi spremenil?

Leon: Ma ne bi kaj velik. (XD32) Mislim, da ne bi nič spreminjal. (XD33) Zdelo mi se čisto v redu ... ne, veš kaj bi spremenil? (XD34) **Da bi bila vodja centra zraven ... to bi ja, to bi spremenil.** (XD35) Da bi ona lahko slišala te ideje in bi se direktno povedal. (XD36) **Da bi vidla, da ima želje in da se zmenimo, če je in kakšne so možnosti, da se zmenimo, da se to čim prej dejansko začne izvajati.** (XD37) In zdaj, tudi vsem ostalima bi ta ideja tudi koristila. (XD38) Če bi ona vidla, da to njemu ful pomeni in da hoče, bi se vsi skupaj lahko lažje zmenili, da bi to on delal. (XD39)

Petra: Dobro. Bi tukaj še kaj dodal?

Leon: Ne, ne bi. (XD40)

Petra: Okej. Bi mogoče še kaj povedal o načrtovanju, kaj še nisi ubesedil?

Leon: Ne, sem nekak vse povedal. (XD41)

Petra: Dobro.

Maja – črka E

Intervju z dne 19. 4. 2013

Petra: Bova kr začele ... Povej mi za začetek, kako se ti je zdelo načrtovanje tvojega dela?

Maja: Dobro, dobro. (E1)

Petra: Bi mogoče malo bolj opisala, kako dobro?

Maja: Dobro je bilo tole. (E2)

Petra: Kaj je taj proces načrtovanja pomenil zate?

Maja: **Ja, da vidim, kaj lahko delam. (E3) Da ti ne dajo kaj tazga, kaj ne moreš. (E4)**

Petra: V redu. Se je to uresničilo, da si to vidla?

Maja: Ja, se je. (E5)

Petra: Dobro. A ste določene tvoje želje tudi zapisali?

Maja: Ja, smo. (E6)

Petra: Kaj to pomeni zate, da so zapisane?

Maja: Ja, **zdaj bomo pa že danes delali na tem ... to, kaj smo zapisali, da bi delala.** (E7)

Petra: Prav, kako si se ti počutila, ko ste načrtovali tvoje delo?

Maja: **Dobro sem se počutila** (E8)

Petra: Tukaj imam ene slikice smeškov. Pomočjo njih te bom vprašala, kako si zadovoljna s celotnim načrtovanjem. Prosila bi te, če bi si lahko izbrala enega med tema, ki je nekak najbližje temu, kako si se v tem procesu počutila?

Maja: Tega ... to. (E9)

Petra: V redu. Bi lahko malo opisala, kaj ti ta smejko pomeni?

Maja: Ja ... nasmejan je, srečen je. (E10)

Petra: Si se tudi ti tako počutila, kot si zdaj rekla?

Maja: Sem ja, dobro sem se počutila. (E11)

Petra: Povej mi, zdaj ko si izrazila svoje mnenje in želje, kaj se zgodilo z njima?

Maja: Ja, kako to misliš? (E12)

Petra: Mislim, ali so tvoje mnenje in želje slišali?

Maja: **Ja, so.** (E13)

Petra: So njih upoštevali?

Maja: **Ja.** (E14)

Petra: Misliš, da so jih resno vzeli?

Maja: So ja, **resno so jih vzeli in zapisali.** (E15)

Petra: Dobro. Si mogoče tokom načrtovanja doživela, da bi te želeli napeljati na kakšno delo, ki ga ne želiš početi?

Maja: A-a, ne ... (E16)

Petra: Dobro. Kdo je podajal predloge, kaj bi lahko delala?

Maja: Hm ... **po navadi vodja delavnice.** (E17)

Petra: Vodja delavnice?

Maja: Ja. (E18)

Petra: Kako se ti je to zdelo, da so predlogi bili z njene strani?

Maja: Dobro, ni me motilo. (E19)

Petra: Kako ti je potem bilo razmišljat o izbiri dela?

Maja: Ja, **lažje je bilo, me to ni motilo.** (E20)

Petra: Okej. Koliko pa si ti lahko tukaj sodelovala, da si lahko povedala, kaj si ti želiš?

Maja: Veliko, ker **niso nič naredili, kaj si jaz ne bi želela.** (E21)

Petra: Dobro. Se ti zdi to smiselno, to načrtovanje?

Maja: **Ja, se mi zdi.** (E22)

Petra: Zakaj?

Maja: **Ker mi je to v pomoč, da vidim, kjer v VDC-ju lahko delam.** (E23)

Petra: Dobro. Bi mogoče še kaj dodala okrog celotnega načrtovanja svojega dela?

Maja: Ne bi. (E24)

Petra: V redu, bom zdaj prenehala snemati.

Leon – črka XE (ker gre za intervju po načrtovanju z Majo)

Intervju z dne 19. 4. 2013

Petra: Kako ti se zdelo to načrtovanje?

Leon: Fajn, v redu je bilo, zabavno. (XE1) Maja je bila dobre volje in sem tudi to hotel izkoristit. (XE2)

Dva dni nazaj jo je ful roka bolela, tako da sem poskusil čim bolj ostati in vzdržati njeno dobro voljo skozi načrtovanje. (XE3)

Petra: Fajn. Kaj pa misliš, kako si upošteval njene želje?

Leon: **Tak, pa tukaj ni bilo gluh najboljše, vseeno pa sem jih poskusil.** (XE4) Veliko stvari je že delala,

nekaj novega bi pa vseeno še počela. (XE5) Opazil sem, da zadnje čase malo dela oziroma skoraj nič. (XE6) Tak da neke želje so bile z njene strani, da bi se vključila. (XE7)

Petra: Dobro. Kdo pa je podajal te predloge, kaj bi lahko?

Leon: **Ja največ je vodja delavnice, kot tudi zadnjič. (XE8) Je pa vseeno pustila, da če želi, da sama pove. (XE9) Po eni strani je to, da je toliko predlogov dajala, tudi fajn ... več stvari ve in bolj kot jaz pozna, kaj ljudje tukaj vse počnejo in kaj bi še lahko in kaj so sploh sposobni delati. (XE10)** Tudi ko sem Majo vprašal, kaj je že delala, pa mi je odgovorila, da je pozabila, in sem moral nekak z tega nadaljevati, tako da sem je spraševal in je odgovorila z ja ali ne. (XE11) Fajn je, da se prebere zaposlitveni načrt ... v tej delavnici imajo kr sveže načrte, mislim, da Mia kr skrbi, da se to obnavlja in zapisuje. (XE12) Ker z Janine delavnice ni bilo toliko novih načrtov, večina je bila dokaj stara, tukaj so pa vsi bili z 2012. (XE13) **V dveh letih ni preveč novega dela, niti se spremenijo želje z njihove strani, če pa so, je pomembno, da se jih zapiše. (XE14)** To, da se Maji roka poslabšala, je nekak tudi vplivala na njene želje in to treba upoštevati pri izbiri dela. (XE15)

Petra: Prej si rekel, da se nekak njihove želje ne spreminjajo. Zakaj misliš, da je to tako?

Leon: A veš, tukaj se dela isto, isti ljudi so, iste situacije. (XE16) Ko sem ti že enkrat govoril, nimajo nekaj preveč ciljev in želja. (XE17) **Ne vem, zakaj je temu tako, a včasih mislim, da si niti ne dovolijo, da bi imeli neke želje ali kaj ... pač ne vem, ker so kao hendikepirani, da si kao ne zasluže želeli in da nimajo pravico do želja ali si kar koli želeli, kar je totalno brezsmiselno. (XE18) Tak občutek imam včasih. (XE19)** Ko sem delal z ljudi, ki imajo motnje v duševnem zdravju, in sem spraševal po željah, reagirajo tako, kot da to njima ne pripada, da bi si kaj želeli. (XE20) To sem tudi tukaj, ko to načrtujemo, opazil. (XE21) **Včasih, ko si v nekem delovnem okolju, se zanašaš na nadrejene, na vodje delavnic, in včasih si verjetno niti ne upajo svojih dejanskih želja izraziti, kaj bi delali. (XE22)** Jaz recimo, tudi ko bi me kdo vprašal glede dela, verjetno ne bi vsega povedal, kaj si želim. (XE23)

Petra: Dobro. Kaj pa ti, ko dobiš takšen občutek, da mogoče imajo želje, ne upajo jih pa izraziti, kaj ti narediš?

Leon: **Hm ... ja, probam najdt tak način, da malo še potipam kjer drugje. (XE24) Zato tudi razmišljam o tem, da bi te načrte morala delati samo vodja delavnice, ker ona itak dela z njima in ne rabiš sploh dva načrtovalca. (XE25)** Zakaj morajo biti trije, če recimo lahko to naredijo dva. (XE26) **Če bi to potekalo preko neformalnega pogovora, ki bi se lahko kasneje zapisal, bi veliko več stvari izvedel, kaj si dejansko želijo početi. (XE27)** Potem pa itak izpolniš ta načrt, ki je nekak najbolj pomemben, da gre po tistih regljicah, da se zadovolji nekak forma tega. (XE28) Kako pa to nastane, je pa čist vseeno. (XE29)

Petra: Dobro, zanimivo ... Daj mi povej, kako bi zdaj ocenil svoje delo?

Leon: **Zadovoljen sem bil ful. (XE30)** Tak da kr un zadnji smajli. (XE31)

Petra: Kateri?

Leon: Ja un, ki se reži. (XE32)

Petra: Tega?

Leon: Ja, taj. (XE33)

Petra: V redu. Kaj pa misliš, kako je Maja bila zadovoljna s tvojim delom?

Leon: Zdaj za njo ne vem, recimo tu. (XE34)

Petra: Aha, dobro ... misliš, da ji mogoče E napeljeval na kakšno drugo delo ali mnenje?

Leon: Ma ja, mislim, da to nekak zmeraj narediš. (XE35) **Tak je naštiman, da greš čez vsa dela, ki jih lahko dela v delavnici. (XE36)** In vprašaš in potem rečejo ja, to bi pa probal. (XE37) **Ko pa jih vprašaš sam, kaj bi delali, pa ne vejo. (XE38)** Mislim, ja, po mojem v vseh zaposlitvenih načrtih, ki jih bom delal, je nekak isti princip in itak bom vsepovsod nekak napeljeval na določeno delo. (XE39)

Petra: Če bi zdaj ta proces načrtovanja z E ponovil, kaj bi spremenil?

Leon: Nič kaj velik.. (XE40)

Petra: Ne?

Leon: Ne, zdaj je bila takšna okoliščina, da je bila dobre volje. (XE41) Mislim, ni jih glih najboljši užitek delati te načrte. (XE42) **Je bolj pomembno, da se zraven še malo pozabavi in potegne vsaj nekaj malega iz tega, ko pa da bi jaz res njej naredil že uno vse delo ... delala bo to, pa to, pa to, imaš te, pa te, pa te cilje. (XE43)** Tako da ne, ne bi nekaj spreminjal, sem zadovoljen, kako je bilo. (XE44)

Petra: Dobro. Bi še kaj ubesedil?

Leon: Ne. (XE45)

Petra: Okej. Hvala!

Lara – črka F

Intervju z dne 19. 4. 2013

Petra: Vprašala te bom par vprašanj o načrtovanju, ki si ga imela prej.

Lara: Ja, ti kr vprašaj. (F1)

Petra: Dobro. Potem mi povej, kako ti se načrtovanje zdelo?

Lara: Ja fajn mi je bilo, ta načrt. (F2) Lepo se mi je zdelo. (F3)

Petra: Kaj tebi ta načrt pomeni?

Lara: Ta načrt ful veliko pomeni zame. (F4) **Da se še kaj novega naučim delat, pa da ... (F5) Pomembno je tudi za življenje naprej, naprej da živim in da delam. (F6)**

Petra: Kako ti se pa zdi ta zaposlitveni načrt?

Lara: Aha, tukaj v Sončku? (F7)

Petra: Ja, tukaj.

Lara: Fajn mi je to. (F8) **Zdi se mi smiselno, da načrtuješ vse, kaj lahko delaš, in nekaj, da se upoštevajo tvoje želje s tem, kaj že tukaj obstaja. (F9)** Jaz zelo in velik rada delam. (F10) In tudi čistim ... (F11) Pucanje, to mi je nekaj zabavno. (F12) Tudi rada pomagam drugima pri njihovem delu. (F13)

Petra: Super. Kako si se pa počutila tokom načrtovanja?

Lara: **Ja v bistvu sem se dobro počutila, mi je bil zelo fajn ta pogovor. (F14)**

Petra: Prav. Ko ste načrtovali tvoje delo, kdo je dajal predloge, kaj bi lahko delala?

Lara: **Ja in vodja delavnice in jaz sem sama povedala, kaj bi lahko delala oziroma bi si želela početi. (F15)**

Petra: Kako se ti je pa zdelo, ko je vodja dal kakšen predlog, kaj bi lahko delala?

Lara: **To mi je bilo tudi fajn, ko je on podal, samo tudi sama vem, kaj vse lahko tukaj delam in kaj rada delam. (F16)**

Petra: A bi tu kaj spremenila?

Lara: **Mogoče to, da bi jaz malo več sama povedala, kaj si želim delati. (F17)**

Petra: Ko si povedala svoje predloge in mnenje, si dobila občutke, da si slišana?

Lara: Ja, **sem dobila občutek, da sem slišana. (F18)** Vse so tudi ponovili in zapisali, kaj sem rekla. (F19)

Petra: Tukaj imam ene slike – smeškote. Prosila bi te, če bi lahko izbrala enga, ki je nekak najbolj blizu tega, koliko si zadovoljna z načrtovanjem?

Lara: Tega bi izbrala. (F20)

Petra: Kaj pa ta pomeni, kako bi ga opisala?

Lara: **Ja, da sem zelo zadovoljna s tem, kako se načrtovalo in kaj je vse bilo zapisano, ko sem to vse prebrala. (F21) Ni nič izpustil ali dodal nekaj, kaj si ne bi želela, da piše. (F22)**

Petra: Kako ti se pa zdelo zapisovanje, da je on zapisoval?

Lara: Fajn je bilo, da je on zapisoval. (F23) **Nekak mi je to boljše. (F24) Ni me nič zmotilo. (F25)**

Petra: Dobro. Si mogoče tokom načrtovanja občutila, da so te poskušali napeljati na kakšno delo, da bi ga delala, ki si nisi želela?

Lara: Aja ... **ne, to pa nisem. (F26)**

Petra: Dobro. Bi mogoče še kaj povedala o načrtovanju?

Lara: Samo da mi je vse bilo fajn in da ne bi spremenila nič. (F27)

Petra: Prav. Potem pa mislim, da lahko končamo.

Lara: Dobro. (F28)

Petra: Hvala ti!

Lara: Malenkost. (F29)

Leon – črka XF (ker gre za intervju po načrtovanju z Laro)

Intervju z dne 19. 4. 2013

Petra: Opiši mi malo to načrtovanje ...

Leon: Mislim, da je bilo kr v redu. (XF1) **Fajn se mi je zdelo, da je tudi vključila cilje, ki se ne tičejo VDC-ja. (XF2)** Pri njej je to, mislim pri vseh nas je to pomembno. (XF3) Ne moreš kr v službi vse, kaj je doma, pustiti. (XF4) Se prepleta. (XF5) Sama jih je hotela povedat, tak da se ji očitno zdijo pomembni. (XF6) Vidla si, da je vsepovsod vključena in da ji ni težko se izražat. (XF7) Ja, je bilo kr v redi načrtovanje. (XF8)

Petra: V redu. Kako so ti se zdeli predlogi dela? S katere strani so bili izraženi?

Leon: **Okej ... neki sem jaz dal, nekaj je predlagal vodja, ampak Lara je bila tukaj pomembna, da je to povedala. (XF9)** Da bi rada pomagala drugima in da se lahko v določene stvari vključi, kot je pomaganje iz osebne izkušnje. (XF10) To zna biti koristno, če bomo znali narediti neki način, da se to realizira. (XF11) Ta del je kr fajn izrazila. (XF12) Pa tudi to, da rada plete in da ne rabi nobenih pripomočkov oziroma pomoči. (XF13) **Glede tega ja, neki sem jaz ali vodja pripomagal sam, večino je pa sama povedala. (XF14)**

Petra: Fajn. Kaj misliš, koliko si upošteval njeno mnenje in želje?

Leon: **Potrudil sem se, da sem čim bolj upošteval. (XF15)** A ti po smajlijih pokažem? (XF16)

Petra: Ja, lahko.

Leon: Evo, tega recimo. (XF17)

Petra: Tako si zadovoljen s svojim delom oziroma z načrtovanjem?

Leon: **Ja, to, sem zadovoljen. (XF18)**

Petra: Mi lahko malo bolje to opišeš?

Leon: Ja ... recimo pri Maji je bilo bolj sproščeno vzdušje in sem bil bolj zadovoljen kot zdaj. (XF19)

Tudi zdaj sem bil zadovoljen, ker sem opazil, da je Lari bilo zelo pomembno, da je ubesedila in da sem te stvari tudi zapisal. (XF20) Tako da je bilo kr dobro. (XF21)

Petra: Kaj misliš, kako je pa ona zadovoljna?

Leon: Mislim, da je bila zadovoljna, vsaj tak sem občutil. (XF22) Tak nekak bi rekel oziroma tega bi izbral. (XF23)

Petra: Super. Misliš, da si jo mogoče napeljal na kakšno drugo mnenje ali delo, ki ga ne želi?

Leon: Joj, ne vem. (XF24) Mogoče, kot sem že prej rekel, nikoli ne veš. (XF25) Ne počutim se dobro, če bi jim moral reči, kaj naj delajo, kako naj delajo ali kaj naj počnejo. (XF26) Sam ko začneš iti čez te stvari, po načrtu. (XF27) Zelo sem prepričan, da ni, da ne bi napeljal. (XF28) **Ali ko en od vodij delavnice kaj omeni, ja, lahko napelješ nenamerno in nezavedno. (XF29)** Itak imaš tudi to skoz v glavi, da so tukaj zapsoleni in da nekaj morajo početi. (XF30) Potem jih pa nekak tudi vodiš v to, da si izberejo delo. (XF31) Delaš s to mislijo v glavi. (XF32) Meni to osebno ni všeč ... tudi če hočem to spraviti iz glave, mi nekak ne gre. (XF33)

Petra: Okej. Bi mogoče kaj spremenil, če bi šel še enkrat?

Leon: Ne, je bilo kr v redu in ne bi nič spreminjal. (XF34) Mislim, da ne bi. (XF35)

Zaradi spomina se je snemanje tukaj končalo, vendar tega pri izvajanju intervjuja nisem opazila.

Mitja – črka G

Intervju z dne 24. 4. 2013

Petra: Povej mi, kako ti se je zdel celoten proces načrtovanja?

Mitja: V redu, kako bi rekel, v redu je bilo. (G1) Mislim jaz nisem glih nekaj za te, da bi se te načrte delal.

(G2) Pri kakšnih je sigurno fajn, sam pri kakšni osebi pa sigurno ne. (G3) **Sploh pri meni, meni ni fajn.**

(G4) Smisel bi bil, da bi se res vidlo in omogočilo, kjer lahko še kaj delam in napredujem. (G5)

Petra: Ta načrt, ki si ga zdaj imel, ti je koristil?

Mitja: Hm ... mislim, ne vem. (G6) kakšne stvari, ki si jih želim ali sem jih želel, sem zmeraj izpostavil in pri teh načrtih povedal. (G7) Tukaj je tako, da te stvari si ne upajo ali ne želijo delati, ki si jih jaz želim.

(G8) S tem to ne pride do izraza, se sam zapiše in ostane ... nič se ne spremeni, kako bi rekel. (G9)

Zdaj, kaj sem se že prej naučil, imam, tukaj kaj sem pa dobil, je samo to delo, ki ga imajo, tukaj sem se samo to naučil. (G10) **Načrt pa ne vem, ne vidim smisel, da bi ga delal, ker je to tako, v mapi stoji.**

(G11)

Petra: Aha. Ko pa izraziš to svojo željo za delom, ki si ga želiš, kaj se zgodi?

Mitja: Ja, jaz sem že hotel druga dela delati in sem vodji rekel, da bi delal. (G12) Ne vem, da bi se še kaj dalo recimo, kot sem že tam omenil. (G13)

Petra: Govoriš o tem z lesom?

Mitja: Ja, to mislim. (G14) Ne samo zaradi mene, da bi to delali. (G15) Jaz si mislim, da bi bilo možno

takšne stvari narediti, da bi se jih sproti delalo. (G16) Zdaj tukaj je problem, katere stvari bi oni hoteli imeti. (G17) Oni imajo določene izdelke in vsakih tok časa dajo na komisijo tiste, ki se jim zdijo fajn, pa

odobrijo to, kaj se bi kao prodajalo. (G18) Jaz sem že vodji predlagal, da bi jaz ure delal. (G19) Da se

nekaj nariše gor, kupit bi se pa trebalo vse ostalo, da se ura vzpostavi. (G20) To je malo težka stvar,

ampak bi se dalo. (G21) Potem sem videl, da jima ure niso všeč ... lahko bi pa delali stvari, kot se delajo

v prvi delavnici z lesom ... zdaj so se začele. (G22) **Tukaj bi lahko mi malo več delali, da bi se nas**

usposobilo, ali vsaj dalo priložnost, da delamo, ne pa da samo vodja dela in izrezuje les. (G23) Ne vem,

pač vsi govorijo, da je to pretežko delo, da nas je malo, ki bi to znali delat. (G24) Sam ne moreš tako.

(G25) Recimo jaz vem, za kaj se gre, in bi lahko to delal, sam malo se bojijo, da te stvari ne bi šle

naprej ali da bi se poškodovali. (G26) Veliko je teh teorij, ki tukaj omejujejo. (G27) Tveganje je, seveda je ... (G28) Sam v zavodu prej so nam dali delati, pokazali, kako se dela ... in recimo to z lesom, veš kolkokrat sem se že spekel recimo, sem si dal tako, da sem se s temi prsti dotikal in se zgodilo, da sem se spekel. (G29) Sam vseeno, veš koliko sem se s tem naučil, veliko! (G30) Dobro, ti ne vem, če si bila pri nas ... (G31)

Petra: Kje če sem bila?

Mitja: V stanovanju. (G32)

Petra: Ja, sem bila decembra, takrat sta mi s punco vse lepo razkazala.

*Mitja: No, se spomniš unih rib od lesa? (G33) Tisto je na ta način, da se les obreže in potem še zažge in pobarva. (G34) Te ribe niso zažgane, so samo pobarvane. (G35) Jaz sem recimo mislil, da bi jih prvo lepo zažagal, pa potem z barvo čez. (G36) Tudi na svilo sem risal, kar tukaj ne obstaja, robčke izdeloval ... poveš barvo, pa potem naredim – tako sem že eni prijateljici naredil. (G37) Tukaj sem se pa že moral malo bolj potruditi, da sem to lepo naredil, ampak sem. (G38) Tudi šivanje – tukaj šivam te laske, pa ne rabim pomoč. (G39) Tukaj sem se veliko naučil tudi, samo marsikatero stvari, ki jih znam, se tukaj ne uporabljajo. (G40) Tukaj sem se moral kontra učiti in še nekaj več. (G41) **Dobro, ampak ker sem že hotel, da bi nekaj pokazal, kaj lahko naredim, se tukaj niti ne dela in ne morem nekak. (G42) V bistvu spet se nekak zatre. (G43)***

Petra: Ja, razumem.

*Mitja: Jaz sem v bistvu sam izvedel, kaj bi. (G44) Enostavno po toliko letih se ne da nekaj novega. (G45) Jaz bi se lahko še veliko spomnil, samo malo se mi zdi to, mogoče sem že to rekel, zdi se mi malo neumno. (G46) Mislim dobro, neumno, ker teh načrtih treba delat. (G47) **Po eni strani oni sami niso toliko neumni, samo po eni strani, ko pogledaš, je neumno, vsaj jaz mislim. (G48) Vse to, kaj bi nekaj novega naredil, nekaj novega delal kot prej, v bistvu se le ne bi nikdar rabilo ali nikdar ne bi delali. (G49) Jaz tudi sam pri sebi sem dosti dolgo tle in nekaj vem, samo to, kaj oni hočejo delati, so za enkrat samo te čestitke in enkrat jih bomo tudi morali nehat ... amm ... zdaj kaj se vse dela za prodajo, so tud Rastamani, Mojce pa Kekci, ki so po eni strani fajn, ko se še prodaja, samo čez nekaj let to spet ne bo. (G50) Tako da bi, ne vem jaz sem hotel in sem dostikrat že rekel, da bi bila potreba po izdelkih, ki bi se prodajali, odgovor je zmeraj negativen in da to ni možno. (G51) Oni se bojijo glih tega učinka, da bojo preveč dali za les in da to sploh ne bo šlo nikamor. (G52) Sam rekel, če boš ti naredil eno sliko ali obesek, bomo gor nekaj narisali in se bo res to prodalo in bi lahko dali ven in rekli, aha, to smo novo naredili. (G53) Ne vem, oni se tega bojijo, ne vem, zakaj se bojijo. (G54) Jaz poznam enega fanta, on je isto na vozu. (G55) On se, Petra, on se naučil vse, risati na les, vse izdelovati, izdeluje ure, veš kakšne so***

to ure, da rečeš wau! (G56) Sam tukaj recimo ne bi morale biti ure, kar koli. (G57) K njemu hodijo in kupujejo, ker vedo, da bo fant lepo naredi, tukaj pa se bojijo tega delat. (G58) **Sem že tudi vodji velikokrat rekel, da bi nekaj novega morali narediti, potem mi pa rečejo: "Ja, daj mi kakšne ideje," in sem si mislil: "Jaz vam dam ideje, sam iz teh idej nikoli ni nič."** (G59) Zakaj bi jaz potem moral dajati ideje, če enostavno nič ne premakne? (G60) Res je, da je veliko uporabnikov, ki ne morejo nekaj preveč delati, sam njima se najde nekaj drugega in lažjega. (G61) Za ostale, niso vsi, da ne bi delali. (G62) Trije, štirje bi pa lahko z lesom delali, taki, ki vemo, za kaj se gre. (G63) Potem pa pridejo vprašanja, ja, les je drag, kdo bo delal in spet nič. (G64) Ker kaj, zdaj se dela na tem, sam to dela vodja in kaj zdaj, kje smo zdaj? (G65) To bi morali delati mi, v bistvu sem hotel tako, da bi nam oni, ki znajo narisati, da bi narisali, mi pa bi ostalo naredili, kaj lahko. (G66) Lahko tudi rišem, samo ne bo toliko lepo. (G67) **Škoda je takih idej, škoda je delati te načrte, ker enostavno se s temi načrti nič ne naredi ... vsaj jaz imam tak občutek.** (G68) Jaz vem, da se to ne bo nikamor premaknilo. (G69)

Petra: Dobro, samo zdaj si naredil tega načrta.

Mitja: Ja, saj sem. (G70) Jaz sem rekel, da ne vidim smisel in da ga ne bi, ampak sem ga naredil zaradi tebe. (G71) Rekla je kao, prvo zaradi sebe naj delam, sem rekel, da zaradi sebe nikdar več, ker ga enostavno ni. (G72) Jaz se tudi sam lahko naučim in zaposlim brez tega načrta, ki se nikamor ne premakne. (G73) Če bi se vsaj ... (G74) Čeprav oni morajo kao imeti te načrta, reko, ah daj ... (G75) **To je formalnost, je tam v tej personalni mapi noter, pogledajo enkrat na par let in pogledajo, aha, on bi delal to in to je delal.** (G76) Sam to je tak, rečeš jim jaz bi delal to in to in potem je, ja ne vemo, kaj bi ti sploh delal, in se počutiš neumnega, ker si rekel. (G77) Razumeš, prvo ti rečejo: ja, a boš delal to ali uno, se boš navadil, in potem pa ne vemo, kaj bi delal, ne vemo sploh, kaj bi ti dali. (G78) Prav neumno se počutiš (G79) (Na tem mestu je pogovor potekal o osebnih stvareh. Za raziskovanje je ta del nepomemben in ga tudi nisem zapisala.) Dobro, samo zdaj smo šli malo ven iz teme, ampak v redu. (G80)

Petra: Ja, samo to so tudi pomembne stvari, da jih poveš in ubesediš, in hvala, da mi to poveš in da tukaj vidiš priložnost, da se odpreš. Da se vrnemo na temu ... Vsakega vprašam, da si med temi smeški izbere enega. Bi si mogoče tudi ti lahko enega izbral, ki je nekak najbližje tvojemu zadovoljstvu s celotnim procesom načrtovanja od prej?

Mitja: Ja ... amm ... (G81)

Petra: Je težko?

Mitja: Ja, malo ja, ker bi si v bistvu tega izbral ali tega. (G82) Bom kr tega, ker zdaj je tak trenutek, potem pa spet se lahko spremeni. (G83)

Petra: Ja, to je res. Povej mi, koliko so zdaj v tem procesu načrtovanja upoštevali tvoje želje in mnenje?

Mitja: Ja mislim, da so kr. (G84) Vodja delavnice je upoštevala, ona je taka, da bo delala na tem, da se tudi to uresniči. (G85) **Leon pa se tudi uči, samo po mojem mislim, da bo nekaj dobil od tega, upošteval me pa je. (G86) Bomo vidli, kako bo. (G87)**

Petra: Si zdaj občutil, da si bil podprt?

Mitja: **Sem ja. (G88)** Saj si vidla, čeprav sem jaz bil bolj tiho, tam nisem imel pretiranih idej. (G89) Te ideje, ki sem ti jih prej omenil, so dobesedno umrle, zato ker sem vsakič kaj takega rekel, so rekli, da ne morejo in niti niso iskali, kako se lahko uresniči. (G90) Lahko bi jaz iskal nove ideje, sam kaj s tem. (G91) Jaz sem si pred leti, ker nisem vedel, kje bom, ali bom tukaj ali bom doma ali v kakšem drugem VDC-ju. (G92) Želel sem si, če bi bil doma, da bi delal tako, da bi sam iskal ideje in delal, kako jaz lahko ... tisto z lesa, te motive, ki bi jih lahko tudi prodajal. (G93) Res je, da ne znam sam risati, da bi narisal, da bi bilo lepo. (G94) A veš, tako da imaš nekaj svojega ... če bi delal doma, ne bi bila nobena nagrada, to bi bil denar. (G95) Jaz sem imel en kup idej, sam ker sem pol videl, kaj se lahko naredi, ko to tako gledaš, premišljuješ, ali je to pametno. (G96) Zdaj te sanje, ki sem jih imel, so nekaj izginile. (G97) Zdaj sem tukaj in vprašanje je, kako dolgo bom še, ali je to prava pot ali ne. (G98) Še nekaj časa bom tukaj, potem pa ne vem, kaj bom. (G99)

Petra: Daj mi povej, če si mogoče občutil tokom načrtovanja, da so te poskušali napeljati na kakšno drugo mnenje ali delo, ki si ga ne želiš delati?

Mitja: Ja, na mnenje ne, na delo pa ... to čiščenje mogoče, to sem res delal, je bilo fajn, samo jih je že toliko fantov in punc, da bi še jaz tukaj ... saj bi, samo bi spet mešal vse njihove načrte, ki jih že oni imajo, zaradi tega sem rekel, da ne bi – **napeljevali me pa niso. (G100)**

Petra: Prav. Bi mogoče še kaj povedal o celotnem procesu načrtovanja?

Mitja: Lahko ja. (G101) Ko sem bil tam, sem res bil bolj tiho ... ne zaradi tega, ker ne bi hotel povedati. (G102) **Enostavno nisem imel ideje, pa tudi ne vem, ko bi kakšno stvar izpostavil, bi bilo tak, kot da je niti ne daš ven. (G103)** Če bi bil na primer samo s tabo, bi marsikaj povedal in se spomnil. (G104) Ni zdaj to bilo, da nisem želel govoriti zaradi vodje ali strokovnega delavca, pač tako. (G105) **Jaz mislim, da bi se tle moglo, ampak ne samo pri meni, temveč predvsem, da bi se delo moralo zamenjat. (G106)** **Da ne bi delali skoz eno te isto, a veš? (G107)** Res je, da so kakšni bolj prizadeti, pa ne morejo ... ti lahko delajo to, kaj zmorejo, tisti, ki bi pa lažje kakšno novo stvar naredili, da napredujejo. (G108) Zdaj ne vem, kako si ti to vidla – ali si vidla, kot sem ja, kakšne ti okvirje imaš o tem in kaj si opazila ... jaz sem v tej službi v teh letih spoznal, da si veliko ljudi ne upa reči, kaj si dejansko misli – **ena avtoriteta z vodilnih položajih je in se ne da premakniti. (G109)** Včasih od njih ali ne dobimo informacije ali nočejo

povedat ali ne znajo – in kako boš ti s takim človekom delal ... enostavno ti ne pove, ali ti pove, pa te nadre. (G110) Ko tukaj kome rečeš od njih, da ti pomaga, ne, oni raje imajo telefon ali se zaprejo in te pustijo. (G111) Potem greš do njih, jima poveš stvari, kako stoje, in to večkrat ... potem ko kaj izbruhne, te vprašajo, zakaj nisi povedal. (G112) (Na tem mestu mi je povedal osebno zgodbo, ki ni v povezavi z raziskovanjem.)

Petra: Mitja, hvala ti na vsem!

Mitja: Malenkost ... upam, da pomaga in da se veliko naučiš. (G113)

Leon – črka XG (ker gre za intervju po načrtovanju z Mitjo)

Intervju z dne 24. 4. 2013

Petra: Povej mi, kako ti se zdelo to načrtovanje?

Leon: V redu ... mislim, da se Mitji, malo se mu, malo se mu ni dalo, ni vedel, kaj bi. (XG1) Ampak mislim, da ni bilo tako slabo. (XG2) Jaz niti nisem vedel, da toliko stvari dela ... priden je ful. (XG3) Tisti laski, to ni tako enostavno. (XG4) Sam v redu je bilo, mogoče bi bilo še boljše, če bi Mitja bil malo bolj zgovoren, ampak v redu je bilo. (XG5) Se mi zdi, da že s tem, kaj počne, pač počne te stvari z nekim veseljem, dosti stvari dela in mi je fajn. (XG6) **Ni mi se zdelo smiselno, da bi ga v nekaj silil, kot je čiščenje, to že tak vprašam vsakega, sam kaj, kaj bodo kot cela vojska zdaj tukaj čistili ... ni toliko za čistiti. (XG7)**

Petra: Kaj meniš, kako si upošteval njegovo mnenje?

Leon: Sem se trudil, da ne bi napeljeval njegovo mnenje, se mi zdi pa, da je bil mogoče malo živčen ... ne vem sicer, zakaj, ampak sem tak občutek dobil. (XG8) **Nisem želel, da bi ga na kaj napeljeval, samo se mu je potem vmes zataknilo in sem pol mogoče vsaj malo nenamerno ga usmeril. (XG9)** Vseeno sem probal ne preveč. (XG10) **Tak da malo sem, ampak ne namerno. (XG11)** Namerno ne bi tega počel nikoli, da bi res prav stišal uporabnika. (XG12) Že tako, ko rečeš načrtovanje, nekateri že oklevajo. (XG13) Včasih rečejo ne, potem pa mogoče bi ali pa sploh nočejo. (XG14) **Že to jim da en pritisk, nočem pa, da počnejo te načrte, ker se počutijo dolžne. (XG15)**

Petra: Kako si pa zadovoljen s svojim delom? Med smejkoti?

Leon: To recimo, tukaj vmes. (XG16)

Petra: Prav. Kaj pa misliš, kako je G s tvojim delom zadovoljen?

Leon: To recimo. (XG17) To upam, da ni noben izbral, te prve tri. (XG18)

Petra: Aha, da niso te izbrali?

Leon: Ja. (XG19)

Petra: Ne vem, ti bom poročala po rezultatih.

Leon: Ja, vem, sam tako pravim ... upam, da ne no. (XG20)

Petra: Okej. Povej mi, če bi načrtovanje z Mitjo lahko ponovil, bi kaj spremenil?

Leon: **Ja, probal bi ga na nek način motivirat, da bi bil malo bolj zgovoren. (XG21)** Imam občutek, da ko je živčen malo, potem se mu zatika, pa postane še malo bolj, ker se mu zatika, a veš? (XG22) **Probal bi najti neki način, da bi bil sproščen in da bi mi povedal tisto, kaj dejansko hoče povedat. (XG23)** To bi edino, drugega se mi pa zdi, da ne. (XG24)

Petra: Prav, jaz nimam vprašanj. Bi ti še kaj povedal?

Leon: Ma ne. (XG25)

Oseba, ki sem jo označila s črko H

Zapis intervjuja z dne 25. 4. 2013

Oseba H mi pogovora ni dovolila snemati. Njene odgovore na moja vprašanja sva skupaj zapisali v obliki manjšega eseja. Ni želela imeti skrivnega imena, tako da je omenjena oseba označena samo s črko H.

Načrtovanje mi je bilo v redu. (H1) **Zdi se mi, da sta Leon in Ivan upoštevala moje mnenje, da je vse, kar se tega tiče, bilo v redu.**(H2) Menim, da me nič ne silijo z načrti, da si jaz lahko sama izberem načrt in kaj želim delati. (H3) **Meni ta zaposlitveni načrt pomeni, da se tisto, kar že znam, nadgradi, pa kar še ne znam, da se lahko naučim, pa pospravljat se mi zdi, da je v redu.** (H4) Počutila sem se v redu in sta vse želje, ki sem jih povedala Leonu in Ivanu, slišala, upoštevala in zapisala v moj načrt **tisto, kar sem si želela.** (H5) Niso me napeljevali na nobeno drugo mnenje ali delo, **ne.** (H6) Oseba, ki je v prejšnjem načrtu zapisovala moje želje za delom, jih ni upoštevala in jih niti ni zapisala, Leon tega ni počel. (H7) Tukaj med njima je razlika ... načrtovati z Leonom mi je bilo zelo bolj všeč, v delavnici pa mi je odnos z Ivanom tudi bolj všeč kot prej pri drugi vodji in sem z njima dvema zadovoljna, kar pa prej nisem bila. (H8) Z unih slika sem si izbrala tisto, ki se smeji in ima odprte oči, **to pa zame pomeni, da sem zadovoljna.** (H9)

Leon – črka XH (ker gre za intervju po načrtovanju s H)

Intervju z dne 25. 4. 2013

Petra: Kako ti se zdelo načrtovanje?

Leon: V redu ... sicer H je ful tak, da ji moreš res ... amm ... ona je zelo, kak naj rečem to ... (XH1)

Mislil, saj si tudi sama vidla to, da se osredotočila na taj Rio, ker jo to zaznava in jaz se zmeraj hecam s tem. (XH2) Ona si je zadala ta en cilj in žal dvomim, da je to uresničljivo, ker si je previsok cilj zadala.

(XH3) Rio bo tam 2017 ali 2016. V glavnem ful si je zadala visok cilj in pol želi vse prirediti temu. (XH4)

Težko je, če ji pustiš, potem bi samo o tem govorila. (XH5) Rajši sem probal malo drugače. (XH6) Ful se zažene v to stvar in vse more biti točno tak, kako si ona predstavlja, in je težko kar koli izven tega

konteksta zvedet. (XH7) **Mi je pa fajn, da je sama izpostavila določene stvari, kaj si želi delati ven tega,**

kar mi je ful všeč. (XH8) Saj si vidla, da je tudi Ivan (vodja delavnice) bil zelo presenečen. (XH9)

Načrtovanje mi je bilo dokaj v redu ... lahko bi bilo boljše, sam je bilo v redu. (XH10)

Petra: Kako boljše bi lahko bilo?

Leon: **Če bi še več pustil Kajo, da sama pove ... Ivan jo ful pozna, tako da ve, kaj vse počne. (XH11)**

Samo če jo res pustiš, bo sam o tem Judu govorila. (XH12) Všeč mi je to, da je ful, ful vztrajna in da si zada konkretni cilj in ne pušta. (XH13) Zdaj bo dobila rumeni pas in ji odlično gre. (XH14) To je uspeh, da si je zadala cilj in da se ga drži. (XH15)

Petra: Kako si upošteval H-jino mnenje?

Leon: Ja začelo se je super, ker je H kr sama začela in govorila. (XH16) **Pol sem veliko večino vsega, kaj je želela, zapisal ... skoz je preverjala, če sem zapisala ali ne, tako, da sem. (XH17)** Tudi stvari, ki niso spadale pod ta načrt, sem jih tudi dal. (XH18) To za bleščice, pa prodaja ... (XH19) **Tako da ja, sem se trudil dosti upoštevati njeno mnenje. (XH20)** Sem se trudil ... no, kot sem že znal povedati, tudi če se trudiš čim bolj upoštevati, vseeno delaš znotraj nekih smernic, regulacij, ki jih žal moraš upoštevati. (XH21)

Petra: Kako si zadovoljen s svojim delom?

Leon: **Sem zadovoljen. (XH22)**

Petra: Za današnje zadovoljstvo z delom, kaj bi izbral med temi smeškoti?

Leon: To bi izbral. (XH23)

Petra: Kaj misliš, kako je H zadovoljna s tvojim delom oziroma načrtovanjem?

Leon: Hm ... mislim, da ta recimo. (XH24) Mislim, da je bila kr zadovoljna z mojim delom. (XH25)

Petra: Dobro. Misliš, da si jo mogoče napeljal na kakšno delo, ki si ga ne bi želela delati?

Leon: **Ne, mislim, da nisem. (XH26) Vse, kaj smo zapisali, je sama rekla, da si želi. (XH27) Recimo** brisanje prahu, pometanje. (XH28) Mislim, da je imela kar jasne cilje in da jih je znala izraziti. (XH28) **V določenih načrtovanjih sem zgornje cilje sam zapisal pod donje, tukaj pa mi je dejansko sama povedala, kaj naj zgoraj piše, kaj pa je to, kaj si dejansko želi. (XH29) Sama je potem želje ubesedila, potem kot cilj. (XH30) Vedla je, da si nekaj želi in da to ima za cilj. (XH31)**

Petra: Če bi lahko načrtovanje ponovil, kaj bi spremenil?

Leon: **Mislim, da ne bi nekaj velik, mogoče bi sam probal malo bolj se usmeriti na Kajo, in da se Ivan ne bi toliko vključeval, da bi tudi to, kaj je on povedal, da bi Kaja sama ubesedila, ker zna. (XH32)**

Petra: Dobro. Bi mogoče še kaj povedal za ta proces načrtovanja?

Leon: Ne, mislim, da sem kr vse zajel. (XH33)

Petra: Dobro. Hvala!

10.9 Priloga 10: Odprto kodiranje

Tabela 24: Odprto kodiranje – načrtovalci

NAČRTOVALEC	
KATEGORIJA	IZJAVA (KODA)
UPOŠTEVANJE MNENJA/ŽELJA	A12: Upoštevali so me. (so upoštevali) B26: Tudi ja. (so upoštevali) C14: Ja. (so upoštevali) D16: Drugače pa so me tukaj upošteval. (so upoštevali) E14: Ja. (so upoštevali) G86: Leon pa se tudi uči, samo po mojem mislim, da bo nekaj dobil od tega, upošteval me pa je. (so upoštevali) H2: Zdi se mi, da sta Leon in Ivan upoštevala moje mnenje, da je vse, kar se tega tiče, bilo v redu. (so upoštevali)
SLIŠANOST	D16: ... so slišali, kaj si želim. (osebo so slišali) E13: Ja, so. (osebo so slišali) F18: Sem dobila občutek, da sem slišana. (osebo so slišali) H5: Vse želje, ki sem jih povedala Leonu in Ivanu, sta slišala. (osebo so slišali)
NAPELJEVANJE NA DRUGO MNENJE	A14: Ne. (ni bilo prisotno) C16: Ne. (ni bilo prisotno)
NAPELJEVANJE NA DRUGI NAČRT/DELO	A15: Ne. (ni bilo prisotno) D18: Ne (ni bilo prisotno) E21: Niso nič naredili, kaj si jaz ne bi želela. (ni bilo prisotno) F26: Ne, to pa nisem. (ni bilo prisotno) G100: Napeljevali me pa niso. (ni bilo prisotno) H6: Niso me napeljevali na nobeno drugo mnenje ali delo, ne. (ni bilo prisotno)
PODPORA	D22: Ja, je gospod bil zelo zainteresiran, da, da bi naredil to še enkrat, kaj sem že. (občutek podpore) G88: Sem ja. (občutek podpore)

ZAPIS NAČRTA	E15: Resno so jih vzeli in zapisali. (zapis želja) F19: Vse so tudi ponovili in zapisali, kaj sem rekla. (kaj je oseba rekla) F22: Ni nič izpustil ali dodal nekaj, kaj si ne bi želela, da piše. (kaj je oseba rekla) H5: Vse želje, ki sem jih povedala Leonu in Ivanu, so slišala, upoštevala in zapisala v moj načrt tisto, kar sem si želela. (kaj si oseba želi) F24: Nekak mi je to boljše. (boljše, če zapisuje SD) F25: Ni me nič zmotilo. (ni moteče, če SD zapisuje)
PREDLOGI DELA	E17: Po navadi vodja delavnice. (delovni inštruktor) E20: Lažje je bilo, me to ni motilo. (delovni inštruktor) F15: Vodja delavnice. (delovni inštruktor) F26: To mi je bilo tudi fajn, ko je on podal, samo tudi sama vem, kaj vse lahko tukaj delam in kaj rada delam. (delovni inštruktor) F15: Jaz sem sama povedala, kaj bi lahko delala oziroma bi si želela početi. (oseba sama)
ZADOVOLJSTVO Z NAČRTOVANJEM	A24: Sem. (je zadovoljen) B27: Za zdaj sem. (je zadovoljen) C10: Ja. (je zadovoljen) D28: Ja, kot to, da sem bil zadovoljen z delom in ne bi nič spreminjal. (je zadovoljen) F21: Ja, da sem zelo zadovoljna s tem, kako se načrtovalo in kaj je vse bilo zapisano, ko sem to vse prebrala. (je zelo zadovoljna) H9: To pa zame pomeni, da sem zadovoljna. (je zadovoljna)
PRIČAKOVANJA OD NAČRTOVANJA	D15: Ja to bomo še videl, kako se bo ta načrt realiziral. (da vidi, kako se bo načrt realiziral) D20: Glede na to, da je tle pač še en kup drugega dela, bom videl, kako se bo načrt realiziral, kako se bo dalo zmenit okol tega in da se to res realizira. (da vidi kako, se bo dalo dogovoriti, da se načrt realizira) E7: Zdaj bomo pa že danes delali na tem ... to, kaj smo zapisali, da bi delala (že danes bo začela delati na uresničevanju načrta) F5: Da se še kaj novega naučim delat. (da se nekaj novega nauči delati) G87: Bomo vidli, kako bo. (da vidi, kako se bo načrt realiziral)
POČUTJE IN OBČUTKI, KI JIH	A1: Super. (odlično počutje) B18: Pa tako ... zmeden, ker so me veliko spraševal, pa tako. (občutek)

JE OSEBA DOŽIVELA V ČASU NAČRTOVANJA	zmedenosti zaradi preveč vprašanj) D14: Ne vem, počutil sem se dobro, nisem se počutil nič ogroženega ali kaj takega. (dobro počutje) E8: dobro sem se počutila. (dobro počutje) F14: Ja v bistvu sem se dobro počutila, mi je bil zelo fajn ta pogovor. (dobro počutje)
DOŽIVLJANJE ZAPOSLOTITVENEGA NAČRTA	A2 Normalno. (normalno) A4: Kot pomoč. (pomoč) B9: Amm ... v redu. (v redu) B6: Dobro je bilo to, kaj so me prej spraševali. (dober, ker ga sprašujejo o delu) B15: Kot v pomoč, pomoč ja (pomoč) B22: Tremo, ker mi je to bilo pomembno. (pomembno) D9: Ja, se mi zdi, mislim zaradi tega sem tudi tukaj, da nekaj delam, da se v nečem zaposlim. (smiselno) E22: Ja, se mi zdi. (smiselno) E23: Ker mi je to v pomoč, da vidim, kjer v VDC-ju lahko delam. (pomoč) F6: Pomembno je tudi za življenje naprej ... naprej da živim in da delam. (pomemben) G4: Sploh pri meni, meni ni fajn. (ni mu prijetno delati zaposlitvenega načrta) G9: S tem to ne pride do izraza, se sam zapiše in ostane ... nič se ne spremeni, kako bi rekel. (zapis, ki ničesar ne spremeni) G11: Načrt pa ne vem, ne vidim smisel, da bi ga delal, ker je to tako, v mapi stoji. (nesmiseln, ker ostane v mapi) G68: Škoda je takih idej, škoda je delati te načrte, ker enostavno se s temi načrti nič ne naredi ... vsaj jaz imam tak občutek. (škoda je delati načrte, ker se z njimi nič ne naredi) G76: To je formalnost, je tam v tej personalni mapi noter, pogledajo enkrat na par let in pogledajo, aha, on bi delal to in to je delal. (formalnost) G48 + G49: Po eni strani oni sami niso toliko neumni, samo po eni strani, ko pogledaš, je neumno, vsaj jaz mislim. Vse to, kaj bi nekaj novega naredil, nekaj novega delal kot prej, v bistvu se le ne bi nikdar rabilo ali nikdar ne bi delali. (neumno, ker tudi če želiš, ne moreš delati nekaj novega, ker oni tega ne želijo)

	G103: Enostavno nisem imel ideje ... pa tudi ne vem, ko bi kakšno stvar izpostavil, bi bilo tak, kot da je niti ne daš ven. (občutek, da tudi če kaj poveš, je enako, kot da ne bi povedal)
POMEN ZAPOSLOTITVENEGA NAČRTA	D2: To je nekaj, s čem se ugotovi, kaj jaz lahko počnem. (kaj lahko oseba počne) D3: Da zvem nekaj, kaj prej sploh nisem vedel, da lahko. (kaj lahko oseba dela, pa prej ni vedela) D6: Da se me zaposli, da imam kej od tega, ko sem tlele. (da se osebo zaposli) D7: Da nisem bolj tako, da nisem sam sebi prepuščen, da se me malo zaposli, da malo delam, da malo vidim, če ima kaj takega, zanimivega, kaj lahko delam. (da se osebo zaposli) D25: To je bil načrt, ki je bil meni namenjen, in sem drugače jasno povedal in smo izvedli, kaj jaz lahko in kaj jaz ne morem. (načrt, ki je namenjen osebi, da izve, kaj lahko dela in kaj ne) E3: A, da vidim, kaj lahko delam. (kaj oseba lahko dela) E4: Da ti ne dajo kaj tazga, kaj ne moreš. (da osebi dajo delati nekaj, česar ne zmore) F9: Zdi se mi smiselno, da načrtuješ vse, kaj lahko delaš, in nekak da se upoštevajo tvoje želje s tem, kaj že tukaj obstaja. (da se usklajujejo želje in delo, ki že obstaja) H4: Meni ta zaposlitveni načrt pomeni, da se tisto, kar že znam, nadgradi, pa kar še ne znam, da se lahko naučim. (nadgrajanje dela, ki ga oseba že obvlada, in učenje tega, česar še ne obvlada)
SPREMEMBE, DA BI NAČRTOVANJE BILO BOLJŠE	B30: Mogoče, da me ne bi toliko spraševal in bi jaz več povedal (manj spraševanja in več možnosti, da oseba sama pove) F16: Mogoče to, da bi jaz malo več sama povedala, kaj si želim delati. (da oseba sama pove, kaj si želi delati) G5: Smisel bi bil, da bi se res vidlo in omogočilo, kjer lahko še kaj delam in napredujem. (napredek v delu) G106 + G107: Jaz mislim, da bi se tle moglo, ampak ne samo pri meni, temveč predvsem, da bi se delo moralo zamenjat. Da ne bi delali skoz eno te isto, a več? (menjava dela, da ne bi bilo vedno enako) G59: Sem že tudi vodji velikokrat rekel, da bi nekaj novega morali narediti, potem mi pa rečejo: "Ja, daj mi kakšne ideje," in sem si mislil: "Jaz vam dam ideje, sam iz teh idej nikoli ni nič." (slišati načrtovalčeve ideje in omogočiti)

	nove vrste dela/zaposlitve) G23 + G24 + G25: Tukaj bi lahko mi malo več delali, da bi se nas usposobilo ali vsaj dalo priložnost, da delamo, ne pa da samo vodja dela in izrezuje les. Ne vem, pač vsi govorijo, da je to pretežno delo, da nas je malo, ki bi to znali delat. Sam ne moreš tako. (primerno usposabljanje za nove vrste dela) G42: Dobro, ampak ker sem že hotel, da bi nekaj pokazal, kaj lahko naredim, se tukaj niti ne dela in ne morem nekaj. (pokazati pridobljena znanja in jih ustrezno nadgraditi z novimi v obliki dela in zaposlitve) G26: Recimo jaz vem, za kaj se gre in bi lahko to delal, sam malo se bojijo, da te stvari ne bi šle naprej ali da bi se poškodovali. (ustrezna varnost pri izvajanju novih del) G50 + G51: Jaz tudi sam pri sebi, sem dosti dolgo tle in nekaj vem, samo to, kaj oni hočejo delati, so zaenkrat samo te čestitke in enkrat jih bomo tudi morali nehat ... amm ... zdaj kaj se vse dela za prodajo, so tud Rastamani, Mojce, pa Kekci, ki so po eni strani fajn, ko se še prodaja, samo čez nekaj let to spet ne bo. Tako da bi, ne vem, jaz sem hotel in sem dostikrat že rekel, da bi bila potreba po izdelkih, ki bi se prodajali, odgovor je zmeraj negativen in da to ni možno. (nove vrste izdelkov za izdelavo, ki so posledično tudi tržni) G109: Ena avtoriteta z vodilnih položajih je in se ne da premakniti. (zmanjšanje vpliva avtoritet z vodilnih položajev)
--	---

Tabela 25: Odprto kodiranje – socialni delavec

SOCIALNI DELAVEC	
KATEGORIJA	IZJAVA (KODA)
UPOŠTEVANJE MNENJA/ŽELJA	XA9: Trudil sem se, samo nisem glih zadovoljen. (ni zadovoljen) XA8: Tako da lahko upoštevaš nekaj v določenih okvirjih. (samo v določenih okvirjih) XB17: Sem se trudil, sam, kot sem že prej rekel, je bil problem, da si jaz nisem zapomnil ... se dejansko ne spomnim, kaj je delal. (trudil se je upoštevati) XC16: Mislim, da sem, koliko sem ga razumel, da sem vsaj probal čim bolj upoštevati njegove želje. (trudil se je upoštevati) XD9 + XD10: Mislim, da sem bil kr dosti, dosti sem upošteval ... Tak da ja, se mi zdi, da sem probal upoštevati vse, koliko se dalo ... (upošteval je, kolikor se

	dalo) XE14: Tak, pa tukaj ni bilo glih najboljše, vseeno pa sem jih poskusil. (ni zadovoljen) XF15: Potrudil sem se, da sem čim bolj upošteval. (trudil se je upoštevati) XH20: Tako da ja, sem se trudil dosti upoštevati njeno mnenje. (trudil se je upoštevati)
SLIŠANOST	XC4: Ko sem ga vprašal za to navijanje, je kr glasno rekel, da noče. (osebo je slišal) XC11: Če je rekel ne, je rekel ne. (osebo je slišal) XC17: Mislim, je kr jasno povedal tisto, kar si ne želi. (osebo je slišal) XD8: Fajn mi je bilo, da je točno vse povedal, kaj hoče in noče. (osebo je slišal) XF2: Fajn se mi je zdelo, da je tudi vključila cilje, ki se ne tičejo VDC-ja. (osebo je slišal)
POVZEMANJE	XB28: Po drugi strani moraš zmeraj preverjat, kaj je ta cilj pri njemu, moraš zmeraj preverjat, ker je drugačen kot pri meni, recimo. (povzemanje ciljev: da preveriš, če se misli isto)
SPODBUJANJE MNENJA	XE38: Ko pa jih vprašal sam, kaj bi delali, pa ne vejo. (manjka spodbujanje mnenja)
NAPELJEVANJE NA DRUGO MNENJE	XA12: Možno ja ... problem je že v tem, itak ko mu predstaviš že vse stvari, je takoj rekel: »Jaz bi itak vse sorte počel,« tako da ja, lahko ga napelješ na določene stvari (to je mogoče) XA13: Mislim, da ne, ne zdi se mi, da je bilo glih tak. (tega ni bilo) XF29: Ali ko en od vodij delavnice kaj omeni, ja, lahko napelješ nenamerno in nezavedno. (nenamerno in nezavedno)
NAPELJEVANJE NA DRUGI NAČRT/ DELO	XA19: Ja, saj tega prvega itak nisem počel. (ni namerno napeljal na drugi načrt) XA16: Sam ja, če bi vztrajal v to smer, ja, bi lahko napeljal. (vztrajanje v določeni smeri) XA21: Ni tisto, da bi prav zanalašč ga zakačil za neko stvar, ki ne želi početi. (nenamerno napeljevanje na drugi načrt) XA23: Upam, da nisem to počel. (upa, da tega ni počel) XB19: To je malo težje, sem se poskušal vmes malo ustaviti, da ga ne bi, ne vem, čisto nenamerno napeljeval na nekaj, kaj mu ni všeč. (nekaj zaznaš in se ustaviš)

	XC5 + XC6: Včasih je, da kdo reče, da ne bi, pa vsi hočejo, da bi. Mislim vsi, zihér kdo hoče vseeno kaj, malo, da bi ga prepričal, da to dela. (oseba reče ne, pa jo prepričaš, da to dela) XC9 + XC10: Tako da mogoče zaradi tega je Jana (vodja delavnice) to želela narediti. Jaz nisem želel potegniti za njo, ker je Tadej trikrat lepo rekel, da noče, in sem izpustil to. (napeljevanje je bilo, vendar se ni uresničilo) XC34: Ne, ne, ni se mi je to zdelo. (tega ni bilo) XE39: Mislim, ja, po mojem v vseh zaposlitvenih načrtih, ki jih bom delal, je nekak isti princip in itak bom vsepovsod nekak napeljeval na določeno delo. (v vseh zaposlitvenih načrtih) XG7: Ni mi se zdelo smiselno, da bi ga v nekaj silil, kot je čiščenje, to že tak vprašam vsakega, sam kaj, kaj bodo kot cela vojska zdaj tukaj čistili ... ni toliko za čistiti. (to ni smiselno) XG9: Nisem želel, da bi ga na kaj napeljeval, samo se mu je potem vmes zataknilo in sem pol mogoče vsaj malo nenamerno ga usmeril. (ni želel napeljevati osebe, temveč jo je le usmerjal) XG11: Tak da malo sem, ampak ne namerno. (malo je osebo napeljeval, vendar nenamerno) XH26: Ne, mislim, da nisem. (tega ni bilo)
BRANJE ZAPOSLOTITVENEGA NAČRTA OD PREJ	XC20: Tadej je tukaj bil kr zgovoren, je pa res, da ga je težko razumet – recimo tisti načrti, ki so bili prej zapisan, ni bilo skoraj nič zapisan. (zapis načrta prejšnjih načrtovanj) XC21: Tako da niti nisem mogel razločiti, kaj je delal, kaj sploh zna (ni možno razločiti, kaj je delal in zna) XC23: Ni bila niti ovira. (to ni bila ovira)
ZAPIS NAČRTA	XD2 + XD3: Je vse sam znal povedat in razložiti. Ja, to je bilo fajn in pol smo dejansko naredili fajn zapis. (odličen zapis načrta: oseba je sama ubesedila svoje delo) XD12: Sam lej, tukaj je bilo pomembno to, da je povedal svoje želje in da smo mu prisluhnili in to tudi zapisali. (zapisali želje) XF20: Tudi zdaj sem bil zadovoljen, ker sem opazil, da je Lari bilo zelo pomembno, da je ubesedila in da sem te stvari tudi zapisal. (stvari, ki so ji bile pomembne) XH17: Pol sem veliko večino vsega, kaj je želela, zapisal ... skoz je preverjala, če sem zapisal ali ne, tako da sem. (zapisali želje)

	XH27: Vse, kaj smo zapisali, je sama rekla, da si želi. (zapisali želje)
PREDLOGI DELA	XB7: Mogoče, če bi mu predlagal, kot to okrog čiščenja, a si on dejansko to želi početi, ali je to sam rekel, ko sem jaz to omenil, da bi počel. (dejanska želja ali ne?) XB12 + XB13: Ampak dobro, po drugi strani mi pomaga, da so tudi vodje delavnice, da malo vskočijo. On jih pozna, pozna delo in vse, kaj se počne. (DI: ker pozna delo, faze in osebo) XC37 + XC38: Potem ne veš, kaj je zdaj, a bi delal ali ne bi. Ali je to bila nekak reakcija na tvoje ugotovitve, da tega pa še ni spobal. (dejanska želja ali ne?) XD20: Nisem se niti preveč vtikoval, da bi mu predlagal nekaj, kaj že obstaja, ker če bi želel, bi že povedal. (če bi oseba želela, bi povedala) XD22: Mislim da je to bilo minimalno, res minimalno. (minimalno) XE8: Ja, največ je vodja delavnice, kot tudi zadnjič. (delovni inštruktor) XE10: Po eni strani je to, da je toliko predlogov dajala, tudi fajn, več stvari ve in bolj kot jaz pozna, kaj ljudje tukaj vse počnejo in kaj bi še lahko in kaj so sploh sposobni delati. (ker pozna delo, faze in osebo) XE9: Je pa vseeno pustila, da če želi, da sama pove. (pustil, da če želi, da sama pove) XF9: Okej, neki sem jaz dal, nekaj je predlagal vodja, ampak Lara je bila tukaj pomembna, da je to povedala. (s strani SD, DI in načrtovalke) XF14: Glede tega ja, neki sem jaz ali vodja pripomagal, sam večino je pa sama povedala. (oseba sama) XH8: Mi je pa fajn, da je sama izpostavila določene stvari, kaj si želi delati ven tega, kar mi je ful všeč. (oseba sama)
ZADOVOLJSTVO Z NAČRTOVANJEM	XA3: Je bilo v redu, sam ne čisto tako, kot sem si želel. (ni bilo tako, ko si je želel) XB2 + XB3: Mislim, da sem se malo slabše znašel z Gregorjem ... saj si vidla, da nisem glih mogel poštudirat ali se spomnit kaj za nazaj. Pa je bilo malo težje ugotoviti, kaj on je dejansko delal, kaj pa ni. (slabše se znašel, ker se ni mogel spomniti, kaj oseba dela) XC42: Mi je bilo kr v redu, mi je bilo všeč. (je zadovoljen) XD25: Mislim, da kr odlično ... tisto prej sem tako ocenil, to bi pa kr tole zbral, sem bil zelo zadovoljen. (zelo je zadovoljen) XE30: Zadovoljen sem bil ful. (zelo je zadovoljen) XF18: Ja, to, sem zadovoljen. (je zadovoljen)

	XH22: Sem zadovoljen. (je zadovoljen)
DOŽIVLJANJE ZAPOSLITVENEGA NAČRTA	XA7: Že sam zaposlitveni načrt gledam na to, kaj kdo dela in kaj kdo počne in se dela v VDC-ju. (izbira dela znotraj VDC-ja) XA30: Zaposlitveni načrt je itak samo kaj znajo početi in kaj lahko počnejo v delovnem okolju, ampak, vseeno mi je tak storitveno naravnano. (izbira dela znotraj VDC-ja) XA31 + XA32: Kaj zdaj delaš, kaj boš potem delal, pa sproti kakšno delo, ki še mogoče pride. In to je to. (izbira dela znotraj VDC-ja) XA17: Zdaj ko ga sprašujem, kaj bi rad, kaj hoče poskušat, pa nekaj predlagaš, se nekak predstavljaš, da si ti ta, ki si ga silil nekak, v bistvu si pa sam želel nekaj predlagat. (občutek, da osebo siliš v delo, čeprav samo predlagaš) XB32: Itak misliš, ja, ja, ja ... zmeraj si izhajal z uporabnika, ko pa ti imaš ene papirje zraven, potem itak bolj izhajaš iz tega, kako boš ti njega popakiral u tiste regljice, ki so v papirjih, pa kako boš ga postavil v delavnico in to je to. (pisanje zaposlitvenega načrta po navodilih) XE36: Tak je naštiman, da greš čez vsa dela, ki jih lahko dela v delavnici. (izbira dela znotraj VDC-ja) XE43: Je bolj pomembno, da se zraven še malo pozabavi in potegne vsaj nekaj malega iz tega, ko pa da bi jaz res njej naredil že uno vse delo ... delala bo to, pa to, pa to, imaš te, pa te, pa te cilje. (nekaj, kaj lahko osebi koristi) XF30 + XF31: Itak imaš tudi to skoz v glavi, da so tukaj zaposleni in da nekaj morajo početi. Potem jih pa nekak tudi vodiš v to, da si izberejo delo. (vodenje, da si osebe izberejo delo znotraj VDC-ja) XH21: Sam se trudil ... no, kot sem že znal povedati, tudi če se trudiš čim bolj upoštevati, vseeno delaš znotraj nekih smernic, regljic, ki jih žal moraš upoštevati. (pisanje zaposlitvenega načrta po navodilih)
SPREMEMBE, DA BI NAČRTOVANJE BILO BOLJŠE	XA25: Ja, pripravil bi se bolj, da bi bilo bolj strukturiran. (boljša pripravljenost SD-ja) XA26: Čim bolj bi probal na njemu bazirat stvari, da bi on bil tisti, ko bi dejansko povedal, kaj mu je všeč, pa kaj bi dejansko rad delal. (načrt bazirati na osebi, da sama pove, kaj ji je všeč in kaj bi rada delala) XA33: Jaz osebno bi, da bi bil malo bolj individualiziran. (individualno usmerjeno načrtovanje) XA34: Da se lahko na neki način, da bi čim lažje predstavili svoje želje. (lažja predstavitev želja)

	XA35 Da bi tudi sami povedali, kje se vidijo in v čem so dobri. (osebe same povejo, kje se vidijo in v čem so dobre) XA27: Ja, več časa bi rabil, in da prilagodiš vse, kaj počneš (več časa za načrtovanje) XA42: Vprašal sem, ali imajo kaka navodila, kake smernice, ampak očitno nimajo nobene take knjige, kjer bi se vsaj malo lahko poglobil in vsaj malo lahko vedel. (smernice za izvedbo zaposlitvenega načrta) XB5 + XB6: Moral bi poznati vse faze dela, kako so razdeljene in kaj se dejansko lahko dela ali se bo delalo. Da bi mu lahko predlagal, kaj bi lahko delal naprej. (poznati vse faze dela v VDC-ju) XB19 + XB20: Majdi je to lažje delat, ker je tukaj že dolgo. Jaz sem četrti mesec tukaj, en mesec sem bil v bivalni in štirinajst dni na taborih, zdaj pa tukaj. (daljša zaposlenost SD-ja) XB20: Moral bi on dejansko sam najt, kaj mu je všeč. (oseba sama najde, kaj ji je všeč) XB43: Rabil bi več časa, da bi si stvari malo bolj pogledal. (več časa za načrtovanje) XD29: Se je vidlo, da spobavamo ene nove rešitve, ne pa tisto, da kaj on meni tukaj nekaj govori, a to kaj povem, kr ignorira. (iskanje novih idej, ki še niso v okvirju ponudbe del VDC-ja) XD35 + XD37: Da bi bila vodja centra zraven, to bi ja, to bi spremenil. Da bi vidla, da ima želje, in da se zmenimo, če je, in kakšne so možnosti, da se zmenimo, da se to čim prej dejansko začne izvajati. (prisotnost vodje centra zaradi čim hitrejša in lažje uresničitve načrta) XD17 + XD18: Tudi ta string art, ko je predlagal, da bi si to želel početi, da se naredijo takšne prilagoditve, da bi dejansko sam to lahko počel, bi bilo odlično. To je pa tudi tak, dosti tržno. (iskanje novih vrst izdelkov, s to prilagoditvijo, da jih oseba sama izdela in so posledično tudi tržni) XE14: V dveh letih ni preveč novega dela, niti se spremenijo želje z njihove strani, če pa so, je pomembno, da se jih zapiše. (pestrejša izbira dela) XE18: Ne vem, zakaj je temu tako, a včasih mislim, da si niti ne dovolijo, da bi imeli neke želje ali kaj ... pač ne vem, ker so kao hendikepirani, da si kao ne zasluže želeli in da nimajo pravico do želja ali si kar koli želeli, kar je totalno brezsmiselno. (podpora, da osebe raziščejo in izrazijo, kaj si želijo) XE22: Včasih, ko si v nekem delovnem okolju, se zanašaš na nadrejene, na
--	---

	vodje delavnic in včasih si verjetno niti ne upajo svojih dejanskih želja izraziti, kaj bi delali. (opuščanje moči nadrejenih, da oseba lahko pove svoje želje) XE25: Zato tudi razmišljam o tem, da bi te načrte morala delati samo vodja delavnice, ker ona itak dela z njima in ne rabiš sploh dva načrtovalca. (da načrte dela DI) XG15: Že to jim da en pritisk, nočem pa, da počnejo te načrte, ker se počutijo dolžne. (da obstaja dejanska želja za načrtovanjem) XG21: Ja, probal bi ga na nek način motivirati, da bi bil malo bolj zgovoren. (motivacija osebe) XG23: Probal bi najti neki način, da bi bil sproščen in da bi mi povedal tisto, kaj dejansko hoče povedati. (spodbuditi sproščenost in varnost, da osebe povedo, kaj želijo) XH29: V določenih načrtovanjih sem zgornje cilje sam zapisal pod donje, tukaj pa mi je dejansko sama povedala, kaj naj zgoraj piše, kaj pa je to, kaj si dejansko želi. (nadzor nad zapisom želja in ciljev s strani načrtovalca) XH32: Mislim, da ne bi nekaj velik ... mogoče bi sam probal malo bolj se usmeriti na H, in da se Ivan ne bi toliko vključeval, da bi tudi to, kaj je on povedal, da bi Kaja sama ubesedila, ker zna. (usmeriti se v načrtovalca in ga podpreti, da govori)
SPREMEMBE, DA BI UPOŠTEVANJE UPORABNIŠKE PERSPEKTIVE BILO BOLJŠE	XB35: Za tisto rabiš cajt, ljudi in folk, ki dejansko razume to in kaj to pomeni za njih, in da ena stvar temelji na uporabniku, da delaš na njegovem opolnomočenju, a veš? (vzeti si čas in imeti ljudi, ki razumejo pomembnost tega, da nekaj mora temeljiti na osebi) XB46: Da probam nekaj res izhajati iz njih, saj veš, ker to je njihovo delovno mesto, njihovo življenje, tudi nagrado dobijo s tega ... tudi moje delo je, da naredim to, da so njihove želje upoštevane. (več izhajati iz ljudi, da so njihove želje upoštevane) XC44 + XC46: Zdi se mi, da zdaj lahko rečejo ne, da si ne bi tega želeli, ko pa recimo kdo drugi načrtuje, potem imajo neki strah, zdaj pa kao ne smem reči ne. Zdi se mi brez veze, da bi jaz z neko avtoriteto bil kot ena oblika prisile, da nekaj morajo. (osebe, ki se odpovejo moči – načrtovalci, lažje rečejo, česa ne želijo) XC40: Edino razumevanje ... bi bilo fajn najti neko strategijo, kako bi ga bilo lažje bolj razumeti. (strategija, da SD lažje razume želje načrtovalcev) XE24: Hm ... ja, probam najdt tak način, da malo še potipam kjer drugje.

	(omogočanje izbire) XE27: Če bi to potekalo preko neformalnega pogovora, ki bi se lahko kasneje zapisal, bi veliko več stvari izvedel, kaj si dejansko želijo početi. (ugotavljanje dejanskih želja prek neformalnega pogovora) XH11: Če bi še več pustil H, da sama pove ... Ivan jo ful pozna, tako da ve, kaj vse počne. (načrtovalec več pove sam)
--	--

10.10 Priloga 11: Osnovno kodiranje

UPOŠTEVANJE MNENJA/ŽELJE:

- * so upoštevali so (A12, B26, C14, D16, E14, G86, H2)
- * ni zadovoljen (XA9, XE14)
- * v določenih okvirjih (XA8)
- * trudil se je upoštevati (XB17, XE15, XH20):
 - njegove želje (XC16)
- * upošteval je, kolikor se dalo (XD9 + XD10)

SLIŠANOST:

- * osebo so slišali (D16, E13, F18, H5)
- * osebo je slišal (XC4, XC11, XC17, XD8, XF2)

POVZEMANJE:

- * povzemanje ciljev – da preveriš, če se misli isto (XD28)

SPODBUJANJE MNENJA:

- * manjka spodbujanje mnenja (XE38)

NAPELJEVANJE NA DRUGO MNENJE:

- * tega ni bilo (A14, C16, XA13)
- * to je mogoče (XA12)
- * nenamerno in nezavedno (XF29)

NAPELJEVANJE NA DRUGI NAČRT/DELO:

NI BILO PRISTOTNO

- * ni bilo (A15, D18, E21, F26, G100, H6, XC34, XH26)

JE BILO PRISTOTNO

- * napeljevanje je bilo, vendar se ni uresničilo (XC9 + XC10)
- * ni želel napeljevati osebe, temveč jo je le usmerjal (XG9)
- * malo je osebo napeljeval, vendar nenamerno (XG11)

* osebe ni namerno napeljeval na drugi načrt (XA19, XA21)

NAPELJEVANJE JE MOGOČE

* v vseh zaposlitvenih načrtih (XE39)

* vztrajanje v določeni smeri (XA16)

* oseba reče ne, pa jo prepričaš, da to dela (XC5 + XC6)

* to ni smiselno (XG7)

* nekaj zaznaš in se ustaviš (XB19)

* upa, da tega ni počel (XA23)

PODPORA:

* občutek podpore (D22, G88)

BRANJE ZAPOSLOITVENEGA NAČRTA OD PREJ:

* zapis načrta prejšnjih načrtovanj (XC20)

* ni možno razložiti, kaj je delal in zna (XC21)

* to ni bila ovira (XC23)

ZAPIS NAČRTA:

ZAPISALI

– želje (E15, XD12, XH17, XH27)

– kaj je oseba rekla (F19, F22)

– kaj si oseba želi (H5)

– stvari, ki so ji bile pomembne (XF20)

* odličen zapis načrta – oseba je sama ubesedila svoje delo (XD2 + XD3)

* boljše, če zapisuje socialni delavec (F24)

* ni moteče, če zapisuje socialni delavec (F25)

PREDLOGI DELA:

* s strani socialnega delavca, delovnega inštruktorja in načrtovalca (XF9)

* delovni inštruktor (E17, F15, XE8):

– lažje razmišlja o izbiri dela in je to ne moti (E20)

– odlično, a tudi sama ve, kaj vse lahko tukaj počne (F26)

– ker pozna delo, faze in osebo (XB12 + XB13, XE10)

- osebi je pustil, da če želi, da sama pove (XE9)
- * oseba sama (F15, XF14, XH8)
 - če bi želel, bi povedal (XD20)
- * socialni delavec
 - dejanska želja ali ne? (XB7, XC37 + XC38)
 - minimalno (XD22)

ZADOVOLJSTVO Z NAČRTOVANJEM:

ZADOVOLJSTVO

- * je zadovoljen/-na (A24, B27, C10, D28, H9, XC42, XF18, XH22)
- * je zelo zadovoljen/-na (F21, XD25, XE30)

NEZADOVOLJSTVO

- * ni bilo, kot je želel (XA3)
- * slabše se je znašel, ker se ni mogel spomniti, kaj oseba dela (XB2 + XB3)

PRIČAKOVANJA OD NAČRTOVANJA:

- * da se nekaj novega nauči delati (F5)
- * že danes bo začela delati na uresničevanju zapisa (E7)

REALIZACIJA:

- * da vidi, kako se bo dalo dogovoriti, da se načrt realizira (D20)
- * da vidi, kako se bo načrt realiziral (D15, G87)

POČUTJE IN OBČUTKI, KI JIH JE OSEBA DOŽIVELA V ČASU NAČRTOVANJA:

- * super počutje (A1)
- * občutek zmedenosti zaradi preveč vprašanj (B18)
- * dobro počutje (D14, E8, F14)

DOŽIVLJANJE ZAPOSLOTITVENEGA NAČRTA:

POZITIVNO:

- * normalno (A2, B22)
- * pomoč (A4, B15)
 - da vidi, kje znoraj VDC-ja lahko dela (E23)
- * v redu (B9)
- * dobro, ker ga sprašujejo o delu (B6)
- * pomembno (F6)

* smiselno (E22):

– da se lahko v nečem zaposli (D9)

* nekaj, kaj osebi lahko koristi (XE43)

NEGATIVNO:

* ni mu prijetno delati zaposlitvenega načrta (G4):

* zapis, ki se ne spremeni (G9)

* nesmislen, ker ostane v mapi (G11)

* škoda je delati te načrte, ker se z njimi nič ne naredi (G68)

* formalnost (G76)

* neumen, ker tudi če želiš, ne moreš delati nečesa novega, ker oni tega ne želijo (G48 + G49)

* občutek, da tudi če kaj poveš, je enako, kot da ne bi povedal (G103)

* pisanje zaposlitvenega načrta po navodilih (XB32, XH21)

DELO

* izbira dela znotraj VDC-ja (XA7, XA30, XA31, XE36)

* občutek, da osebo siliš v delo, čeprav samo predlagaš (XA17)

* vodenje, da si izberejo delo znotraj VDC-ja (XF30 + XF31)

POMEN ZAPOSLOTIVNEGA NAČRTA:

* načrt, ki je namenjen njemu, da izve, kaj lahko dela (D25)

* da osebi ne dajo delati nekaj, česar ne zmore (E4)

UGOTOVITEV:

– kaj lahko počne (D2)

– kaj lahko dela, pa prej ni vedel (D3)

– kaj lahko dela (E3)

OMOGOČANJE:

* da se osebo zaposli (D6):

– v nečem zanimivem (D7)

* da se usklajujejo želje in delo, ki že obstaja (F9)

* nadgradnja dela, ki ga oseba že obvlada, in učenje tega, česar še ne obvlada (H4)

SPREMEMBE, DA BI NAČRTOVANJE BILO BOLJŠE:

OMOGOČITI NAČRTOVALCU

* da obstaja dejanska želja za načrtovanjem (XG15)

* individualno usmerjeno načrtovanje (XA33)

– načrt mora bazirati na osebi, da sama pove, kaj ji je všeč in kaj bi rada delala (XA26)

- manj spraševanja in več možnosti, da oseba sama pove (B30)
- oseba sama najde, kaj ji je všeč (XB20)
- osebe same povejo, kje se vidijo in v čem so dobre (XA35)
- oseba sama pove, kaj si želi delati (F16)
- lažja predstavitev želja (XA34)

- * motivacija osebe (XG21)
- * podpora, da osebe raziščejo in izrazijo, kaj si želijo (XE18)
- * spodbuditi sproščenost in varnost, da osebe povedo, kaj želijo (XG23)
- * slišati načrtovalčeve ideje in omogočiti nove vrste dela in zaposlitve (G59)

OMOGOČITI NAČRTOVALCU GLEDE ZAPOSLOTITVE

- * pokazati pridobljena znanja in jih ustrezno nadgraditi z novimi v obliki dela in zaposlitve (G42)
- * napredek v delu (G5)
- * pestrejša izbira dela (XE14)
- * menjava dela, da ne bi bilo vedno enako (G106 + G107)
- * iskanje novih idej, ki še niso v okvirju ponudbe del VDC-ja (XD29)
- * nove vrste izdelkov za izdelavo, ki so posledično tudi tržni (G50 + G51)
- * iskanje novih vrst izdelkov, s to prilagoditvijo, da jih oseba izdela sama in so posledično tudi tržni (XD17 + XD18)
- * primerno usposabljanje za nove vrste dela (G23 + G24 + G25)
- * ustrezna varnost pri izvajanju novih del (G26)
- * nadzor nad zapisom želja in ciljev s strani načrtovalca (XH29)
- * opuščanje moči nadrejenih, da oseba lahko pove svoje želje (XE22)
- * zmanjšanje vpliva avtoritete z vodilnih položajev (G109)

SOCIALNI DELAVEC

- * boljša pripravljenost SD-ja (XA25)
- * poznavanje vseh faz dela v VDC-ju (XB5 + XB6)
- * daljša zaposlenost SD-ja (XB19 + XB20)
- * usmeriti se v načrtovalca in ga podpreti, da govori (XH32)

OMOGOČITI SD-ju:

- * več časa za načrtovanje (XA27, XB43)
- * smernice za izvedbo zaposlitvenega načrta (XA42)
- * prisotnost vodje centra zaradi čim hitrejše in lažje uresničitve načrta (XD35 + XD37)
- * da načrte dela DI (XE25)

SPREMEMBE, DA BI BILO UPOŠTEVANJE UPORABNIŠKE PERSPEKTIVE BOLJŠE:

TREBA JE

- * vzeti si čas in imeti ljudi, ki razumejo pomembnost tega, da nekaj mora temeljiti na osebi (XB35)
- * več izhajati iz ljudi, da so njihove želje upoštevane (XB46)

KAKO

- * osebe, ki se odpovejo moči – načrtovalci, lažje rečejo, česa ne želijo (XC44 + XC46)
- * strategija, da SD lažje razume želje načrtovalcev (XC40)
- * omogočanje izbire (XE24)
- * ugotavljanje dejanskih želja prek neformalnega pogovora (XE27)
- * načrtovalec več pove sam (XH11)

10.11 Priloga 12: Podatki – rezultati

Tabela 26: Podatki – rezultati

UPORABNIK	SPOL	STAROST	LETO VKLJUČENOSTI V VDC	ŠTEVILO ZAPOSLOTITVENIH NAČRTOV
A – Alen	moški	38	19 let	3
B – Gregor	moški	24	4 let	2
C – Tadej	moški	33	14 let	4
D – Andraž	moški	37	7 let	4
E – Maja	ženski	32	14 let	5
F – Lara	ženski	28	7 let	3
G – Mitja	moški	33	11 let	3
H – Kaja	ženski	29	10 let	3

Povprečna vključenost je 10,75 leta: $\mu_{\frac{86}{8}} = 10,75$

Povprečno število načrtov je 3,375: $\mu_{\frac{27}{8}} = 3,375$

Za 10,75 leta vključenosti se načrt naredi enkrat na 3 leta: $\mu_{\frac{10,75}{3,4}} = 3,16$

Povprečno število vključenosti za osebe, ki so vključene manj kot 10 let, je 6 let: $\mu_{\frac{18}{3}} = 6$

Povprečno število načrtov za osebe, ki so v povprečju vključene 6 let, je 3: $\mu_{\frac{9}{3}} = 3$

Za 6 let vključenosti se načrt naredi enkrat na 2 leti: $\mu_{\frac{6}{3}} = 2$

Povprečno število vključenosti za osebe, ki so vključene več kot 10 let, je 13,6 leta: $\mu_{\frac{68}{5}} = 13,6$

Povprečno število načrtov za osebe, ki so v povprečju vključene 13,6 let a, je 3,6: $\mu_{\frac{18}{5}} = 3,6$

Za 13,6 leta vključenosti se načrt naredi enkrat na 3,7 leta (13,6/3,6): $\mu_{\frac{13,6}{3,6}} = 3,7$

12 POVZETEK

V diplomskem delu sem raziskala, v kolikšni meri se upoštevajo uporabniške perspektive skozi zaposlitveni načrt VDC-ja Sonček na Rožanski.

Vsi dnevno nekaj načrtujemo – načrtujemo dan, aktivnosti, svoje napredovanje in zaposlitev, želene izide in življenje nasploh. Osebe, ki so vključene v varstveno-delovne centre, imajo zaradi družbenega nerazumevanja koncepta hendikepa kot kulturno pogojenega dejavnika, zaradi stigmatizacije in marginalizacije, ki jo te osebe doživljajo vsakodnevno, ter zaradi statusa invalida zmanjšane možnosti napredovanja in zaposlovanja v normalnih pogojih. Te osebe v času izobraževanja in kasneje v času zaposlovanja zaradi diskriminirajoče politike države vsakodnevno doživljajo neenakovredno obravnavo. Njihove možnosti napredovanja v delu in zaposlovanja so manjše, ker večina prebivalstva in celotna družba ne vrednotita njihovega dela. Delo, ki ga te osebe opravljajo v delavnicah in pod posebnimi pogoji, ni ovrednoteno kot delo, je slabo plačano, in to v obliki nagrad, ki so minimalne – od dvajset evrov naprej. Te nagrade za njihovo mesečno delo večkrat presega že mesečna žepnina določenih otrok.

V VDC-ju Sonček sem opazila zaposlitvene načrte. Te naredijo za vsakega posameznika takoj po njegovi vključitvi v VDC. Na osnovi tega načrta skupaj s posameznikom načrtujejo njegov napredek in zaposlitev ter definirajo njegove cilje in želje. Zaposlitveni načrti se mi zdijo odlična ideja, predvsem zato, ker uporabniku omogočajo izbiro, načrtovanje zaposlitve po njegovih zmožnostih in prilagoditve dela glede na osebne okoliščine.

Na osnovi opazovanja osmih izdelav zaposlitvenih načrtov ter kasnejšega intervjuvanja tako uporabnikov kot socialnega delavca o upoštevanju uporabniške perspektive, procesu in zadovoljstvu z načrtovanjem sem izvedela, da so na osnovi teh primerov zaposlitvenih načrtov večinoma upoštevali mnenje uporabnika. Posameznike so slišali, jih vzeli resno, izhajali iz njihovega mnenja in jih med načrtovanjem niso napeljevali na drugo mnenje ali načrt.

Med raziskovanjem so mi tako socialni delavec kot uporabniki, za katere se je zaposlitveni načrt izdelal, podali različne predloge, kako naj bi se izboljšalo upoštevanje uporabniške perspektive skozi samo načrtovanje. Povedali so mi, kaj bi bilo treba spremeniti, da bi bilo načrtovanje boljše. Najpomembneje je, da bi se jim omogočila pestrejša izbira dela in da bi se cilji, ki jih navajajo v zvezi z zaposlitvijo, učenjem novih stvari in izdelovanjem novih izdelkov, začeli uresničevati.