

PODATKI O DIPLOMSKEM DELU

Ime in priimek: Nina Đukić

Naslov diplomskega dela: Krepitev moči v socialnem podjetništvu

Mentorica: doc. dr. Liljana Rihter

Kraj: Ljubljana

Leto: 2016

Število strani: 161

Obseg prilog: 4

Ključne besede: socialno podjetništvo, socialna ekonomija, socialno podjetje, ranljive družbene skupine, zaposlovanje ranljivih družbenih skupin, kakovost življenja, kakovost delovnega življenja, krepitev moči

Povzetek:

Diplomsko delo je sestavljeno iz teoretičnega in raziskovalnega dela. V teoretičnem delu sem na podlagi različne literature in zakonskih določil poiskala opredelitev socialne ekonomije in socialnega podjetništva, ranljivih družbenih skupin, kakovosti delovnega življenja ter definicije koncepta krepitve moči. Socialno podjetništvo sem umestila v področje socialne ekonomije, opredelila ranljive družbene skupine na trgu dela, raziskala koncept kakovosti življenja in predstavila koncept krepitve moči v socialnem delu. Zanimala me je možna povezava vseh teoretskih podlag za zagotavljanje kakovosti delovnega življenja ljudi iz ranljivih družbenih skupin, ki dobijo priložnost za zaposlitev v socialnih podjetjih s pomočjo krepitve moči.

Izvedla sem kvalitativno raziskavo na podlagi intervjuja s priložnostnim vzorcem devetih zaposlenih in treh vodij socialnih podjetij, ki zaposlujejo ranljive družbene skupine. Raziskava je pokazala, da socialna podjetja svojim zaposlenim v največji meri poskušajo zagotavljati kvaliteto delovnega in osebnega življenja, krepijo njihovo moč in delovna mesta prilagajajo njihovim potrebam. Podjetja namenijo veliko pozornosti vzpostavljanju mentorske strukture za svoje zaposlene, raziskujejo njihove potrebe in posvečajo pozornost upravljanju raznolikosti in upravljanju človeških virov.

Title: Empowerment in Social Entrepreneurship

Key words: social entrepreneur ship, social economy, social enterprise company, vulnerable social groups, employment of vulnerable groups, quality of life, quality of working life, empowerment

Abstract:

The graduation thesis is composed of theoretical and research part. In the theoretical part, the social economy and social entrepreneurship have been presented as well as vulnerable social groups, the quality of working life and the definition of the concept of empowerment on the basis of various literature and statutory provisions. Social entrepreneurship has been implemented in the context of social economy; vulnerable social groups in the labor market have been defined. The concept of quality of life has also been explored and the concept of empowerment in social work has been presented. The focus was on possible connection of theoretical bases for ensuring the quality of working life of people from vulnerable groups through social work concept “empowerment” which gives them an opportunity for employment in social companies.

The study consists of twelve interviews with nine employees and three managers of social enterprise companies that employ vulnerable social groups. Results of the research have shown the fact that social enterprise companies try to maintain the quality of work and personal lives of their employees, strengthen their power and are able to adjust job positions to their individual needs. Companies emphasize the meaning on mentoring structure for its staff, discover their needs and concentrate on diversity management and human resources management.

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA SOCIALNO DELO

DIPLOMSKA NALOGA
KREPITEV MOČI V SOCIALNEM PODJETNIŠTVU

Mentorica: doc. dr. Liljana Rihter

Avtorica: Nina Đukić

Ljubljana 2016

ZAHVALA

...za mentorstvo doc.dr. Liljani Rihter;

...vsem ostalim, ki ste na kakršenkoli način pomagali pri izdelavi moje diplomske naloge.

Predgovor

V današnjem času se številna podjetja, predvsem pa socialna podjetja, srečujejo z raznoliko delovno silo, kamor sodi delo z mladimi, dolgotrajno brezposelnimi osebami, težje zaposljivimi osebami, osebami z ovirami, starejšimi delavci in drugimi. Tudi sama bom po zaključenem študiju vstopila na trg delovne sile kot del novodobne ranljive skupine, zato sem skozi nastajanje diplomskega dela želela raziskati tudi svoje možnosti za zaposlovanje in možnosti ostalih ljudi iz ranljivih družbenih skupin. Koncept krepitve moči je eno temeljnih orodij v stroki socialnega dela, ki je na meni pustil močan pečat, in skozenj sem razmišljala v teku celotnega študija. Domnevam, da je ta koncept mogoče vključiti tudi v druge stroke, kjer imajo stik z ljudi, ter jim tako omogočiti in ohranjati kakovost življenja. Eno takih področij je socialno podjetništvo, v katerem vidim potencial za uspešno prepletanje s koncepti socialnega dela.

V teoretičnem delu sem raziskovala umestitev socialnega podjetništva v socialno ekonomijo in povezavo s tretjim, neformalnim sektorjem ter njegove zakonske podlage, ki omogočajo zaposlovanje ranljivih družbenih skupin na trgu dela. Bolj natančno so me zanimale opredelitve ranljivih družbenih skupin; skozi intervjuje sem poizvedovala o njihovih potrebah in zadovoljstvu z zaposlitvijo v socialnih podjetjih. Raziskala sem tudi koncept kakovosti življenja, ki se nedvomno povezuje s krepitvijo moči. V svojo raziskavo sem vključila vodje socialnih podjetij in zaposlene iz ranljivih družbenih skupin. Pri pogovoru z vodji me je zanimalo, v kolikšni meri zagotavljajo svojim zaposlenim prilagoditev njihovih delovnih mest glede na njihove potrebe in v kolikšni meri krepijo njihovo moč ter s tem ohranjajo kakovost njihovega (delovnega) življenja. Pri zaposlenih me je zanimalo, v kolikšni meri se uresničuje zagotavljanje kakovosti (delovnega) življenja in udejanjanje koncepta krepitve moči.

KAZALO VSEBINE

1	TEORETSKE OSNOVE	7
1.1	SOCIALNO PODJETNIŠTVO	7
1.1.1	Socialna ekonomija in tretji ekonomski sektor.....	7
1.1.2	Opredelitev socialnega podjetništva.....	11
1.1.3	Socialno podjetništvo v Sloveniji	14
1.1.4	Socialno podjetje	17
1.2	RANLJIVE DRUŽBENE SKUPINE	20
1.2.1	Ranljive družbene skupine na trgu dela.....	24
1.3	KONCEPT KAKOVOSTI DELOVNEGA ŽIVLJENJA.....	31
1.4	KREPITEV MOČI V SOCIALNEM DELU	34
1.4.1	Splošna opredelitev koncepta krepitev moči	35
1.4.2	Moč kot sestavna oblika krepitev moči	36
1.4.3	Kriteriji za uresničevanje krepitev moči.....	37
1.4.4	Obseg in smer krepitev moči	38
1.4.5	Kolektivna in individualna krepitev moči	40
2	FORMULACIJA PROBLEMA	42
2.1	Ključna raziskovalna vprašanja	42
3	METODOLOGIJA	45
3.1	Vrsta raziskave.....	45
3.2	Merski instrumenti in viri podatkov	45
3.3	Populacija in vzorčenje	45
3.4	Zbiranje podatkov	45
3.5	Obdelava in analiza podatkov	46
4	REZULTATI	49
5	RAZPRAVA.....	57
6	SKLEPI.....	60
7	PREDLOGI	62
8	LITERATURA IN VIRI.....	63
8.1	PISNI VIRI	63
8.2	SPLETNI VIRI:	65
9	PRILOGE	67
9.1	SMERNICE ZA INTERVJU	67

9.1.1	Smernice za intervju z zaposlenimi, ki pripadajo ranljivim družbenim skupinam in so zaposleni v socialnih podjetjih.....	67
9.1.2	Smernice za intervju z vodji socialnih podjetij	68
9.2	PREPIS INTERVJUJEV Z ENOTAMI KODIRANJA.....	68
9.2.1	Prepis intervjujev zaposlenih z enotami kodiranja	68
9.2.2	Prepis intervjujev vodij z enotami kodiranja	91
9.3	ODPRTO KODIRANJE	102
9.4	OSNO KODIRANJE	147
9.4.1	Osno kodiranje intervjujev zaposlenih	147
9.4.2	Osno kodiranje intervjujev vodij	155
10	POVZETEK	160

KAZALO SLIK

Slika 1.1: Štiriperesna deteljica akterjev socialne ekonomije	9
Slika 1.2: Tridelno presečno razumevanje socialne ekonomije	10
Slika 1.3: Umestitev socialnega podjetništva	12
Slika 1.4: Kaj je v socialnem podjetništvu socialno in kaj podjetniško?	18
Slika 1.5: Struktura dolgotrajno brezposelnih oseb po starosti za obdobje 2007-2015	27
Slika 1.6: Načrtovanje od zgoraj navzdol.....	39
Slika 1.7: Načrtovanje od spodaj navzgor	40

KAZALO TABEL

Tabela 1.1: Kazalci življenjskih pogojev.....	33
Tabela 1.2: Odnos med vplivom in sodelovanjem.....	38
Tabela 3.1: Primer odprtega kodiranja.....	47
Tabela 9.1: Odprto kodiranje intervjujev zaposlenih.....	104
Tabela 9.2 : Odprto kodiranje intervjujev vodij.....	130

1 TEORETSKE OSNOVE

1.1 SOCIALNO PODJETNIŠTVO

1.1.1 Socialna ekonomija in tretji ekonomski sektor

Podjetništvo običajno razumemo kot pridobitno gospodarsko dejavnost, vendar na številnih področjih družbenega življenja izvajajo dejavnosti s podjetniškimi značilnostmi, katerih namen ni zgolj služenje denarja. Omenjeni pojav navadno označujemo z izrazom socialna ekonomija, ki ga najpogosteje prevajamo iz angleškega jezika (*social economy*), zato v slovenskem jeziku včasih govorimo tudi o družbeni oz. skupnostni ekonomiji. (Mesojedec *et. al.* 2012: 12) Nekateri jo poznajo tudi kot tretji sektor, idealistični sektor, neformalna ekonomija (Mesojedec 2012: 4), ekonomija solidarnosti (Rugina 1998; Lutz 2000 v Podnar, Golob 2002: 955) in drugo. Gre za ekonomske aktivnosti, ki niso neposredno povezane s profitnim sektorjem, državo ali javnimi ustanovami in se pojavljajo kot konkretni odgovori na težave, s katerimi se soočajo posamezne države in njihovi neučinkoviti gospodarski sistemi. »Socialna ekonomija je posebna vrsta ekonomije, ki se praktično uresničuje v gospodarskih projektih, ki so tržno naravnani, vendar niso motivirani z dobičkom temveč z ustvarjanjem skupne dobrobiti.« (Radej 2010: 42)

Čeprav gre za pojav, ki se je dobro začel razvijati v 19. stoletju, nekateri strokovnjaki (Moulaert, Ailene 2005) ugotavljajo, da začetki socialne ekonomije segajo celo v obdobje praskupnosti. Že Egipčani so poznali nekakšna obrtniška združenja, Rimljani so ustanavljali obrtniške šole; Grki so imeli v svojih mestnih državah posebne »socialne sklade,« namenjene organizaciji pogrebnih slovesnosti. Kasneje v zgodovini lahko zasledimo tudi pojav obrtniških cehov, verskih laičnih organizacij, ki so se ukvarjale z dobrodelnostjo, indijskih poklicnih kast in drugih združenj. Vsem omenjenim je bil skupni cilj boljša organizacija in zaščita določenih skupnosti. Kljub tem zametkom socialne ekonomije skozi stoletja zgodovine je moderna socialna ekonomija, kot jo poznamo danes, začela nastajati v 19. stoletju. (Mesojedec 2012: 4). Začele so se pojavljati podporne, delavske in zadružne organizacije kot odgovor na odtujenost in nesposobnost tako javnega kot zasebnega sektorja, da zadovolji družbene potrebe. O socialni ekonomiji se torej aktivno govori že skoraj 150 let, najbolj pa je zanimanje zanjo naraslo v času družbeno-ekonomskih kriz in globalne recesije.

Socialna ekonomija ima v literaturi precejšnje število opredelitev. Vsem je skupen poudarek na socialni in etični funkciji ekonomije, v ospredje pa je postavljena družbena korist. Nekateri

avtorji opredelitev konceptualizirajo bolj na ravni aplikativne ekonomije vključujoč celotno gospodarstvo, drugi pa se bolj vežejo na posamezne dele gospodarstva oz. neformalni sektor. Pressman (2001 v Podnar, Golob 2002: 957) pravi, da socialna ekonomija poskuša maksimirati človeško dobrobit v najširšem možnem smislu, pri tem pa prepoznava obče koristi in klasični ekonomski analizi dodaja socialno noto. O'Boyle (1999 v Podnar, Golob 2002: 957) razmišlja na precej podoben način, ko zapiše, da socialno ekonomijo še posebej zanimajo ekonomske okoliščine tistih, ki so najbolj potrebni pomoči. Poudarja, da je ena izmed osnovnih napak prevladujoče ekonomske misli njena usmerjenost v mikroekonomijo ter poudarjanje individualnih delovanj in učinkov, medtem ko je za socialno ekonomijo pomembnejša človeška solidarnost in socialna narava nasploh. Rugina (1998 v Podnar, Golob 2002: 957) pri tem poudarja pomen etike, ki ga mora ekonomska veda vzeti za svojo, in sicer na način, da sprejme socialne, objektivne in skupinske vrednote proučevanja. Bolj izkustven pogled na socialno ekonomijo imajo avtorji, ki poudarjajo njeno funkcijo zadovoljevanja potreb in jo povezujejo s pojmi, kot so recipročnost, kooperacija, osebni odnosi in zaupanje. (Podnar, Golob 2002: 957-958) Posamezniki so pri tem razumljeni kot individualno in hkrati socialno bitje, kar je pomembno za uresničevanje občega dobrega in je produkt solidarnosti in kolektivnih dejanj. Nyssens (1997 v Podnar, Golob 2002) opredeli posebnost organizacij nove socialne ekonomije na treh dimenzijah, ki se med seboj prepletajo in dopolnjujejo: voluntarizem (ustvarjanje socialnih mrež), tržna orientiranost (prodaja izdelkov in storitev na trgu) in netržna usmerjenost (subvencije iz javnega sektorja). Za organizacije, ki delujejo znotraj te sfere, je značilna prevlada medosebnih odnosov, etike in zaupanja, ne pa politična moč in kopičenje dobička. (Podnar, Golob 2002: 959) Če povzamemo te različne opredelitve, lahko vidimo, da je bistvo socialne ekonomije sinergija med ekonomskim in socialnim, motiv delovanja pa je skrb za dobrobit družbe. Za uspešno udejanjanje teh ciljev je potrebno povezovanje in aktivno sodelovanje vseh akterjev, ki so prikazani s konceptom štiriperesne deteljice akterjev socialne ekonomije na spodnji shemi (Podnar, Golob 2002).

Slika 1.1: Štiriperesna deteljica akterjev socialne ekonomije
(Podnar, Golob 2002: 961)



Tretji ekonomski sektor, ki ga nekateri imenujejo tudi neformalni ali nevladni sektor, se je začel razvijati v poznih sedemdesetih letih prejšnjega tisočletja v zahodnih evropskih državah. Ideološko ozadje tega sektorja temelji na alternativnih idejah o civilnem vključevanju, demokraciji prebivalcev in o lokalno usmerjeni gospodarski dejavnosti. Najpomembnejši področji tretjega sektorja sta socialni in ekološki vidik. (Pavel, Štefanič 2005: 15). Z ekonomskega vidika je ta sektor samostojna dejavnost, torej zadruga, vzajemna zavarovalna združba, fundacija ter druga organizacija tretjega sektorja, katerih glavni cilj je zadovoljevanje javnega interesa. (Zidar, Rihter 2010: 68). Dejavnost je sicer lahko tudi profitna, vendar dobiček v podjetju ne sme biti namenjen distribuciji izven podjetja; prejemajo lahko tudi subvencije iz javnih sredstev z namenom izpolnjevanja lastnih ciljev in poslanstva.

Tretji ekonomski sektor uvrščamo med tri področja (Pavel, Štefanič 2005: 16):

- področje zasebnega gospodarskega trga,
- področje javnega sektorja,
- področje nevladnih organizacij, ki temeljijo na solidarnosti, članstvu, prijateljstvu in medsebojni pomoči.

V zadnjih desetletjih je bila v Evropi oblikovana organizacija z imenom Social Economy Europe in obsega različne organizacije s posameznih področij delovanja. Njen nastanek je bil postopen in temelji na osnovi razprav v okviru stalne konference zadrug, vzajemnih zavarovalnic, združenj in fundacij, predvsem zaradi neizbežnosti komunikacije v okvirih različnih političnih teles skupnosti na evropskih tleh. Poenotenje organizacij v pojmovanjih

socialne ekonomije je pripeljala do sprejema skupnega dokumenta Charter of Social Economy (Listina principov socialne ekonomije) (Vesel 2010: 25). Najpomembnejši del tega dokumenta so naslednje vrednote (Zidar, Rihter 2010: 67):

- prevlada posameznikovih ciljev in ciljev skupnosti pred interesi kapitala,
- odprto in prostovoljno članstvo,
- demokratično vodenje in demokratičen nadzor članstva,
- združljivost interesov članov in uporabnikov ter splošnega interesa,
- varstvo in uporaba načela solidarnosti ter odgovornosti,
- avtonomno upravljanje in neodvisnost od javnih organov,
- večina presežkov se uporablja za doseganje ciljev trajnostnega razvoja in zagotavljanje storitev v interesu članov in splošnem interesu.

Socialna ekonomija se nanaša tudi na presek med socialno-podjetniško, gospodarsko-avtonomno ter socialno-avtonomno učinkujočimi projekti. Torej gre za celotno kategorijo, ki jo je mogoče uresničevati s prepletom medsebojno dokaj neodvisnih prizadevanj. Presečna opredelitev, ki je prikazana na spodnji sliki, ponazarja značilnost socialno-ekonomskih projektov, ki hkrati uresničujejo več nasprotujočih, vendar enako pomembnih ciljev, ki se prepletajo na inovativen način. (Radej 2011 v Jurančič *et al.* 2011: 20)

Slika 1.2: Tridelno presečno razumevanje socialne ekonomije

(Radej 2011 v Jurančič *et al.* 2011: 20)



Tudi na slovenskih tleh socialna ekonomija ni nov pojem, vendar ima še vedno veliko prostora za razvoj. Pojavlja se predvsem v obliki invalidskih podjetij, zadrug, društev, zasebnih zavodov

in drugih ustanov. K večjemu zanimanju za pospešitev razvoja tovrstne ekonomije pri nas je nedvomno pripomogla tudi naraščajoča finančna in ekonomska kriza. V tem smislu ponuja nove razvojne in zaposlitvene možnosti ter odgovore na socialna in ekonomska vprašanja, ki se porajajo v slovenskem gospodarstvu. (Kavčič, Samec 2010: 51)

Kljub zavedanju o obstoju in prisotnosti socialne ekonomije v Evropski uniji vzpostavitev enotne definicije vsekakor ni enostavna, saj vsaka članica to področje skozi lastno zgodovino in zakone obravnava na svojevrsten način. V različni literaturi se pojma socialna ekonomija in družbena ekonomija pojavljata kot enakovredna. (Zidar, Rihter 2010: 67) Socialna ekonomija je navsezadnje precej kompleksno področje, ki je v neprestanem razvoju, da bi lahko družbi omogočila konkretno zadovoljevanje njihovih potreb. Opredelimo jo torej lahko kot tisti del gospodarstva, ki ni trdno niti na tleh zasebnega niti na tleh javnega sektorja, obsega pa različne skupnosti, neprofitne dejavnosti in prostovoljstvo, vse za dobrobit družbe in njenih skupnosti.

1.1.2 Opredelitev socialnega podjetništva

Že vrsto let Evropa in z njo prav tako Slovenija, poskuša učinkovito kljubovati demografskim, socialnim, ekonomskim in drugim družbenim spremembam, vendar prosti trgi v svoji dosednji obliki niso bili zasnovani za reševanje nastalih posledic, ki imajo negativne učinke na prebivalstvo. Hitro rastoča globalizacija in tehnološki razvoj prinašata opustitev tradicionalnih dejavnosti, z njo pa tudi selitev proizvodnje in delovno intenzivnih panog na cenejše trge. To sicer predstavlja nove izzive za družbo hkrati pa nevarnost za nekatere posameznike, ki se zaradi tega soočajo z izključenostjo iz trga dela. (Slapnik 2010: 16) Muhammado Yunus, eden od začetnikov socialnega podjetništva in Nobelov nagrajenec za mir, edino rešitev vidi v socialnem podjetništvu, ki odpira nova delovna mesta po dostopni ceni ponuja proizvode in storitve ter istočasno ustvarja tudi dobiček tako kot bolj poznano klasično podjetništvo. (Mesojedec *et al.* 2012: 14)

Koncept sodobnega socialnega podjetništva ima korenine v 19. stoletju, ko so se pojavile nove oblike organizacij in podjetij kot odgovor na težave, ki so nastajale zaradi korenitih sprememb v gospodarstvu. Uveljavljalo se je predvsem preko kooperativ in prijateljskih družb, katerih glavni cilj ni bil zgolj ustvarjanje dobička, temveč zagotavljanje dobrin in storitev na bolj demokratični osnovi. To je posledično zahtevalo tudi drugačno organizacijo proizvodnje in upravljanja. Razcvet je v nekaterih evropskih državah socialno podjetništvo doživelo v 90. letih prejšnjega stoletja. (Slapnik 2010: 14)

Tako kot socialna ekonomija tudi socialno podjetništvo nima enotne definicije v državah članicah Evropske unije. Razlikuje se na podlagi zgodovinskega razvoja in demografskih značilnosti. Umeščamo ga v presek vseh treh različnih sektorjev: zasebnega, javnega in neprofitnega sektorja. Ključnega pomena je usklajeno delovanje vseh akterjev na različnih ravneh. (Mesojedec *et al.* 2012: 14) Je del socialne ekonomije in tretjega ekonomskega sektorja. Pomeni tudi uresničitev načel socialne ekonomije, kar pripelje do ustvarjanja organizacij in socialnih podjetij, katerih temeljni cilji so zadovoljevanje potreb skupnosti. Vrednote, ki vodijo k uresničevanju teh ciljev, so avtonomija delovanja, demokratičnost pri odločanju, egalitarnost, kooperativnost in prioriteta doseganja skupnostnih ciljev nad kopičenjem dobička. (Zidar, Rihter 2010: 68)

Slika 1.3: Umestitev socialnega podjetništva

(Mesojedec *et al.* 2012: 13)



Evropska komisija je oktobra leta 2011 kot nadaljevanje Akta za enotni trg objavila t. i. Pobudo za socialno podjetništvo (Social business initiative). Ta dokument dopolnjuje tudi sporočilo Komisije o družbeni odgovornosti podjetij (A renewed EU strategy 2011-2014 for Corporate

Social Responsibility), da v svoje poslovne prakse uvedejo skrb za njihov socialni, okoljski ter etični vpliv na družbo, vpliv na družbene in potrošniške pravice. Komisija v tej Pobudi poudarja, da področja socialnega podjetništva ne želi omejevati s konkretno definicijo, vendar se pri tem raje opira na njihova načela, zato ta podjetja opredeljuje kot podjetja (Strategija razvoja socialnega podjetništva za obdobje 2013-2016):

- za katera je razlog za opravljanje poslovnih dejavnosti socialni ali družbeni cilj v interesu skupnosti, kar se reflektira v velikem številu socialnih inovacij;
- ki dobiček načeloma ponovno investirajo za uresničitev tega cilja;
- pri katerih se poslanstvo odraža tudi v organizacijski strukturi, saj spoštujejo demokratična načela, načelo udeležbe in načelo socialne pravičnosti.

Prihodnost tega sektorja na evropskih tleh je predstavil British Council v viziji socialnega podjetništva v Evropi do leta 2020 in sovpada z njihovim programom globalnega socialnega podjetništva. Podpira poslanstvo medkulturnih odnosov, ustvarjanje novih možnosti in trajnostno naravnano, povezano ter uspešno prihodnost. Išče nove rešitve, s katerimi bi se socialna podjetja učinkovito soočila z družbenimi in gospodarskimi izzivi. Domneva pot socialnega podjetništva in spodbuja razprave na to temo. Predvideva, da razlike med socialnimi in klasičnimi podjetji še vedno ne bodo popolnoma jasne, saj bodo vsa podjetja, ki bodo v času največje družbene težave – brezposelnosti, prinesla družbene koristi. Meje med sektorji bodo vedno bolj zabrisane, zato bo aktualnejše primerjati socialne učinke organizacij, ne pa toliko natančneje definirati socialnega podjetništva. Do leta 2020 naj bi ti učinki postajali vse pogostejša praksa tudi v javnem in profitnem sektorju, ne samo na področju socialne ekonomije. Javnosti bo sčasoma postajalo vse bolj vseeno, iz katerega sektorja po definiciji prihaja posamezna organizacija, saj bodo v ospredju dolgoročni rezultati in trajnostni razvojni vidiki. Mednarodno sodelovanje bo vedno bolj podprto z evropskimi sredstvi in enotnejšo zakonodajo na tem področju. V upanju, da bo koncept socialnega podjetništva postajal tudi del učnih načrtov v sklopu izobraževalnega sistema, bo zaznati porast nove generacije usposobljenih socialnih podjetnikov. Ideologija socialnega podjetništva bo zapolnila vse pore družbenega sistema in odpirala nove možnosti za razvoj in izboljšave. Socialna podjetja se bodo še naprej soočala z enako problematiko, vendar z večjo prepoznavnostjo in odobravanjem. (Vizija socialnega podjetništva 2020)

1.1.3 Socialno podjetništvo v Sloveniji

Tudi za Slovenijo pojem socialnega podjetništva ni novost. Zasnovo predstavlja zemljiška odveza leta 1848, ki je pomenila konec fevdalnega družbenega sistema in postopno uveljavljanje zadružnega sistema in s tem nekakšen varovalni mehanizem proti takratnemu hitro naraščajočemu kapitalizmu. Leta 1873 je bil sprejet tudi zakon o zadružništvu, ki je spodbudil ustanavljanje in razvoj raznih hranilnic, posojilnic, kmetijskih in obrtnih zadrug. Slednje še od takrat delujejo neprekinjeno in imajo kot ena izmed pravnih oblik socialnega podjetništva že 140-letno tradicijo. (Strategija razvoja socialnega podjetništva za obdobje 2013-2016). Nikakor pa ne gre spregledati še invalidskih podjetij in zaposlitvenih centrov, ki delujejo na podlagi Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI, Uradni list RS, št. 16/2007 – UPB2), preko katerih se je socialno podjetništvo pri nas najbolj razvijalo. (Zidar, Rihter 2010: 69)

Področje socialnega podjetništva je prevzelo Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo, prej pa je delovalo pod okriljem Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve. Vlada Republike Slovenije je septembra 2011 ustanovila tudi Svet za socialno podjetništvo, ki je pristojen za oblikovanje politike razvoja socialnega podjetništva v Republiki Sloveniji v sodelovanju z ministrstvi, vladnimi službami, občinami, socialnimi partnerji in organizacijami civilne družbe.

Zakon o socialnem podjetništvu (ZsocP, Ur.l. RS, št. 20/2011) je Državni zbor Republike Slovenije sprejel na 7. seji marca leta 2011 in socialno podjetništvo opredelil kot *»inovativno obliko podjetništva z velikim čutom odgovornosti za družbo in ljudi. Zanj je značilno, da so motivi poslovanja v razreševanju socialnih, gospodarskih, okoljskih in drugih problemov družbe na inovativen način. Osnovni namen te alternativne oblike podjetništva je tržno delovanje ob upoštevanju načel socialnega podjetništva. Ustvarja nova delovna mesta za ranljive skupine oseb ter opravlja družbeno koristne dejavnosti. Tako kot klasična podjetja tudi socialna podjetja nastopajo na trgu - a z razliko, da dobička praviloma ne delijo, temveč ga vračajo nazaj v podjetje. Socialno podjetništvo je povezovalno, saj spodbuja sodelovanje ljudi in prostovoljsko delo ter tako krepi solidarnost v družbi.«* (Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo: Socialno podjetništvo) Cilji so krepitev družbene kohezije in solidarnosti, spodbujanje sodelovanja ljudi in prostovoljnega dela, krepitev inovativne sposobnosti družbe za reševanje socialnih, gospodarskih, okoljskih in drugih problemov. Prav tako zagotavlja dodatno ponudbo proizvodov in storitev, ki so v javnem interesu, razvija nove možnosti

zaposlitve, zagotavlja dodatna delovna mesta ter socialno integracijo in poklicno reintegracijo najbolj ranljivih skupin na trgu dela. (Zakon o socialnem podjetništvu (ZsocP), Ur. l. RS, št. 20/2011, 3. člen)

Zakonsko je določeno, da se v socialno podjetništvo lahko vključujejo nepridobitne pravne osebe, ki so ustanovljene in poslujejo po načelih in zahtevah, ki izkazujejo javno korist in značaj. Pobuda za ustanovitev takšnega podjetja mora biti avtonomna, kar pa pomeni, da člani v njej delujejo prostovoljno in so pri opravljanju dejavnosti neodvisni in samostojni. Namen ustanovitve je nepridobiten z namenom trajnega opravljanja dejavnosti socialnega podjetništva ali drugih dejavnosti, javni interes pa dosega z namenom zaposlovanja najbolj ranljivih skupin na trgu dela. Kljub namenu zagotavljanja družbene koristi so tržno naravnana podjetja in poslujejo po tržnih zakonitostih. Temelj je prav tako enakopravnost članstva, kar pomeni, da ustanovitelji ali lastniki pri odločanju nimajo prevladujočega vpliva, vendar so v ta proces vključeni vsi člani in deležniki neodvisno od vloženega kapitala. Presežek prihodkov je potrebno uporabiti za namene socialnega podjetništva ali druge nepridobitne namene; delitev dobička ravno tako ni dovoljena, razen če zakon določa drugače. Vedno delujejo v korist svojih uporabnikov, članov in širše skupnosti. (Zakon o socialnem podjetništvu (ZsocP), Ur.l. RS, št. 20/2011, 4. člen)

Dejavnosti socialnega podjetništva opravljajo na naslednjih področjih (Zakon o socialnem podjetništvu (ZsocP), Ur.l. RS, št. 20/2011, 5. člen):

- socialnega varstva,
- družinskega varstva,
- varstva invalidov,
- znanosti, raziskovanja, izobraževanja in vzgoje,
- zagotavljanje in organiziranje mladinskega dela,
- varstva in promocije zdravja,
- zagotavljanje socialne vključenosti, spodbujanja zaposlovanja in poklicnega usposabljanja oseb, ki so brezposelne ali jim grozi brezposelnost,
- posredovanja zaposlitve osebam iz 6. člena Zakona o socialnem podjetništvu, vključno z dejavnostjo zagotavljanja dela takšnih delavcev drugemu delodajalcu,
- ekološke proizvodnje hrane,
- ohranjanja narave, urejanja in varstva okolja in zaščite živali,
- spodbujanja uporabe obnovljivih virov energije in razvoja zelene ekonomije,

- turizma za osebe, ki jim življenjske razmere onemogočajo ali ovirajo dostop do turističnih storitev, upoštevajoč vrednot trajnosti, dostopnosti in solidarnosti (t. i. socialni turizem),
- trgovine za socialno ogrožene osebe oz. socialne trgovine ter trgovine, ki zagotavljajo prodajo proizvodov majhnih proizvajalcev iz gospodarsko najbolj nerazvitih okolij (t. i. pravična trgovina) ter trgovine s storitvami in proizvodi iz dejavnosti socialnega podjetništva,
- kulture, tehnične kulture in ohranjanja kulturne, tehnične in naravne dediščine,
- amaterskega športa in telesne kulture, katere namen je rekreacija in socializacija,
- reševanja in zaščite,
- spodbujanja razvoja lokalnih skupnosti,
- podpornih storitev za socialna podjetja. (Zakon o socialnem podjetništvu (ZsocP), Ur.l. RS, št. 20/2011, 5. člen)

Poleg navedbe zgornjih področij zakon dopušča možnosti, da je s posebnimi zakoni in predpisi mogoče opredeliti tudi druga področja socialnega podjetništva.

Svet za socialno podjetništvo skrbi za oblikovanje politike razvoje socialnega podjetništva, njegovo analiziranje potreb in izvajanje politik na lokalni in regionalni ravni. Pripravi tudi strategijo za obdobje štirih let na tem področju in trenutno je še vedno aktualna t. i. Strategija razvoja socialnega podjetništva za obdobje 2013-2016, ki določa, da mora razvoj socialnega podjetništva temeljiti predvsem na (Strategija razvoja socialnega podjetništva za obdobje 2013 – 2016):

- potencialu socialnega podjetništva za gospodarsko rast,
- potencialu socialnega podjetništva za dvig blaginje državljanov,
- potencialu socialnega podjetništva za odpiranje novih, stabilnih delovnih mest na lokalni ravni,
- potencialu socialnega podjetništva za zmanjševanje revščine in brezposelnosti, tudi oseb iz ranljivih skupin,
- potencialu socialnega podjetništva za inovativne in kreativne odgovore na izzive demografskih sprememb, varovanja okolja in globalizacije.

Strategija razvoja socialnega podjetništva za obdobje 2013 - 2016 je za socialno podjetništvo izdelala SWOT analizo (slo. PSPM matrika), ki jo je mogoče izdelati za vsa področja, v katerih se dogaja podjetniški proces. Raziskala je notranje in zunanje dejavnike, ki lahko vplivajo na

delovanje takšnih podjetij, s tem pa lahko dobimo še jasnejšo predstavo o konceptu samega socialnega podjetništva. Kot pomembne prednosti bi izpostavila tradicionalno močan čut za solidarnost med prebivalci in zavedanje že utečenih oblik socialnega podjetništva v Sloveniji, kot so na primer invalidska podjetja, zaposlitveni centri, zadruga in drugi. Ne gre pozabiti še na zakonsko podlago (Zakon o socialnem podjetništvu (ZsocP), Ur.l. RS, št. 20/2011) ter ustanovitev Sveta za socialno podjetništvo. Prednosti se kažejo tudi v spodbudah za zaposlovanje ciljnih skupin invalidov in težje zaposljivih oseb, za kar so omogočene koncesije za razvoj socialnih storitev. Kljub temu pa oviro še vedno predstavljajo nestimulativne davčne spodbude. Primanjkuje tudi nerazumevanje pomena in umestitve socialnega podjetništva na nacionalni in regionalni ravni in pomanjkljiva usposobljenost za upravljanje v socialnem podjetništvu. Nevarnosti se skrivajo v tem, da iščejo kratkotrajne rešitve za razvojne probleme, ki zahtevajo sistemski pristop reševanja in v neprepoznavanju potenciala socialnega podjetništva s strani ministrstev in drugih akterjev. Kljub vsemu pa ima socialno podjetništvo številne priložnosti za razvoj še neizkoriščenega potenciala, saj ga Evropa prepozna kot prispevek h gospodarski rasti, kar je predvsem pomembno v kriznih razmerah. Predstavlja tudi primerno okolje za socialno in delovno vključevanje oseb iz ranljivih skupin, ki zaradi zahtev današnjega trga dela težje najdejo ustrezno zaposlitev. S pomočjo te analize so se oblikovali še prioritetni strateški razvojni cilji za obdobje 2013-2016, ki so (Strategija razvoja socialnega podjetništva za obdobje 2013 - 2016):

- povečanje prepoznavnosti socialnega podjetništva in vedenje o načelih socialnega podjetništva,
- nadgradnja obstoječega podpornega okolja za podjetništvo,
- spodbujanje zaposlovanja ranljivih skupin na trgu dela.

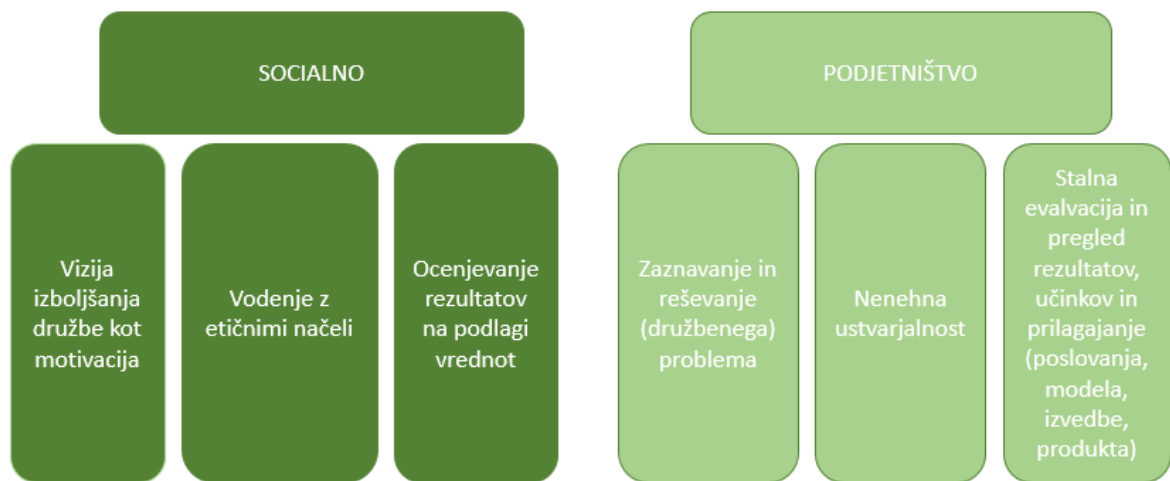
1.1.4 Socialno podjetje

Socialna podjetja imajo moč spreminjanja življenja ljudi, prinašajo pozitivne spremembe in omogočajo odprto, trajnostno naravnano in uspešnejšo prihodnost za vse udeležene. Njihovo delovanje je zasnovano tako kot klasično podjetje, vendar ima namesto načela maksimiranja dobička načelo družbene koristi in ustvarjanje socialnega kapitala. Bistvo je torej služiti v korist posameznikom brez ustvarjanja izgub. Kot klasično podjetje mora tudi socialno podjetje načrtovati svojo prihodnost, zato je uporaba podjetniških veščin pri reševanju družbenih problemov še kako pomembna. (Yunus 2009: 42) Socialni podjetniki so ljudje, ki so občutljivi na družbeno neravnovesje in imajo sposobnost zaznavanja in definiranja družbenih problemov.

Poskušajo najti učinkovite rešitve, ki vsebujejo podjetniško logiko in razmišljanje. Dobrobit skupnosti postavijo pred svoje osebne koristi. Podjetniški princip delovanja prilagodijo za socialno podjetje, kar omogoča financiranje, ki je nujno potrebno za trajnostni razvoj. (Uspešen podjetnik: Socialno podjetništvo: Podjetniška ideja in podjetništvo: Socialno podjetništvo) Takšna podjetja lahko razumemo tudi skozi dvojnost pomena besede zveze socialno podjetništvo, kar je prikazano v spodnji tabeli (Mesojedec *et al.* 2012: 20):

Slika 1.4: Kaj je v socialnem podjetništvu socialno in kaj podjetniško?

(Mesojedec *et al.* 2012: 20)



Za Slovenijo pojem socialnega podjetja ni novost in v zadnjih letih pridobiva vedno večji pomen. Predstavlja izziv pri uvajanju novih oblik zaposlovanja ranljivih skupin na trgu dela, ima pa tudi pomembno vlogo pri razvoju gospodarskih dejavnosti. (Pavel, Štefanič 2005: 68) V Sloveniji zakon določa, da status socialnega podjetja lahko pridobi nepridobitna pravna oseba (društvo, zavod, ustanova, gospodarska družba, zadruga, evropska zadruga ali druge oseba zasebnega prava). Ustanovljena mora biti za trajno opravljanje dejavnosti socialnega podjetništva in zaposlovanje najbolj ranljivih skupin na trgu dela. Zakon o socialnem podjetništvu (ZsocP, Ur.l. RS, št. 20/2011, 8. člen). Dostavek socialnega podjetja v pravnem prometu lahko označujemo z okrajšavo »so.p.«. (ZsocP, Ur.l. RS, št. 20/2011, 18. člen) Ena pomembnejših omejitev delovanja socialnega podjetja je njegova nepridobitnost, kar pa ne pomeni, da podjetje ne ustvarja prihodkov. Bistveno je samo, da podjetje tega ne razdeli med svoje lastnike, temveč ga usmeri nazaj v opravljanje dejavnosti. Dobiček in presežke dohodkov mora torej nameniti za (Zakon o socialnem podjetništvu (ZsocP), Ur.l. RS, št. 20/2011, 26. člen):

- investicije v osnovna sredstva za opravljanje dejavnosti,

- ohranjanje in povečevanje števila delovnih mest,
- pokrivanje izpada prihodka zaradi večje bolniške odsotnosti oz. manjše delovne učinkovitosti delavcev iz 6. člena Zakona o socialnem podjetništvu,
- izobraževanje in usposabljanje zaposlenih in prostovoljcev,
- povečanje premoženja samega socialnega podjetja.

Osnovna značilnost socialnega podjetja je nuditi zaposlitev fizično, psihično in socialno prikrajšanim osebam, ki predstavljajo potencialno delovno silo. Vključitev v socialna podjetja pomeni možnost spoprijemanja s prostim delovnim trgom in zmanjševanje socialne marginalnosti. Bistveni cilji so zagotavljanje podpornega okolja, ustvarjanje stalnih zaposlitev in samovzdrževanje, ki ga morajo zagotoviti v obdobju treh let. Socialno podjetje je lahko ekonomsko neodvisna enota v primeru lastnega finančnega poslovanja. Profit, ki ga ustvarja, je med drugim namenjen tudi ustvarjanju novih delovnih mest za težje zaposljive osebe. (Pavel, Štefanič 2005) V prvih dveh letih delovanja je socialno podjetje upravičeno do sofinanciranja usposabljanja in izobraževanja oseb, odgovornih za poslovodstvo in delo z ljudmi in ranljivih družbenih skupin, za katere pa ves čas delovanja prejme subvencije za njihove plače. (Zakon o socialnem podjetništvu (ZsocP), Ur.l. RS, št. 20/2011, 37. člen 1. odstavek in 38. člen) Težje zaposljive osebe morajo predstavljati najmanj 30-odstotni delež zaposlenih. (Pavel, Štefanič 2005: 14)

Obstajata dva tipa socialnih podjetij, ki se razlikujeta v svojem namenu. *»Socialno podjetje tipa A se navezuje na družbeno koristne dejavnosti, ki jih podjetje opravlja. Izvaja dejavnosti iz Uredbe o opredelitvi dejavnosti socialnega podjetništva, trajno zaposluje najmanj enega delavca v prvem letu delovanja in najmanj dva delavca v nadaljnjih letih poslovanja. Po izteku drugega koledarskega leta mora iz njegove dejavnosti v letnem poročilu izkazati najmanj 40 odstotkov vseh prihodkov, po tretjem in vseh nadaljnjih letih poslovanja pa najmanj 50 odstotkov vseh prihodkov.«* (Mesojedec et al. 2012: 23)

Lahko opravlja tudi druge dejavnosti, ki niso opredeljene v zakonu, vendar mora iz te dejavnosti ustvarjati najmanj polovico prihodkov. (Mesojedec et al. 2012: 23)

Socialno podjetje tipa B je namenjeno zaposlovanju ranljivih skupin na trgu dela, ki jih Zakon o socialnem podjetništvu v 6. členu določa kot naslednje (ZsocP, Ur.l. RS, št. 20/2011, 6. člen):

- osebe z oznako invalidnosti, katera je ugotovljena z odločbo pristojnega organa,

- brezposelne osebe, pri katerih so z odločbo pristojnega organa ugotovljene trajne posledice telesne ali duševne okvare, zaradi katerih imajo posledično tudi zmanjšanje možnosti za zaposlitev ali napredovanje pri tej,
- dolgotrajno brezposelne osebe, ki so brez zaposlitve že zadnjih 24 mesecev ali več,
- iskalci prve zaposlitve,
- brezposelne osebe nad 55 let starosti, pripadnike romske skupnosti, mladoletne osebe brez zaključenega osnovnega ali nižjega poklicnega izobraževanja ter težje zaposljive osebe (osebe, ki so prestajale kazen v zaporu, so bile vključene v programe za zdravljenje odvisnosti od alkohola ali drog, brezdomci in begunci, ki so vključeni v programe integracije).

Ta oblika socialnega podjetja lahko opravlja katerokoli dejavnost, vendar ves čas svojega delovanja trajno zaposluje najbolj ranljive ljudi na trgu dela, ki predstavljajo najmanj eno tretjino vseh delavcev v podjetju. (Mesojedec *et al.* 2012: 24)

1.2 RANLJIVE DRUŽBENE SKUPINE

Diskriminacija označuje negativno razlikovanje na podlagi okoliščin, kot so fizična in duševna oviranost, nacionalnost, rasa, spol, kulturna različnost, starost, veroizpoved idr., ki nekoga postavlja v neenakopraven položaj, jih prikrajša za neenake možnosti ali kakorkoli izključuje. Je zavirajoča in uničujoča, vsebuje visok potencial nestabilnosti, tveganja in nastanka konfliktov. Negativno vpliva na zdravje, počutje, samopodobo, samozavest, integriteto osebe in delovno okolje. (Greif 2009: 10)

Socialna izključenost je spremljajoč pojav revščine, ki je vezan na materialno deprivacijo, medtem ko je socialna izključenost zbirka procesov znotraj trga dela in sistema blaginje, zaradi katerih so posamezniki ali družbene skupine potisnjeni na rob družbe, kjer jim grozi obstanek. (Teague, Wilson 1995 v Zidar, Rihter 2010: 71) Primarno se socialna izključenost veže na koncept državljanstva in socialnih pravic posameznika. Program boja proti revščini in socialni izključenosti (2000) jo opredeli kot institucionalen problem oz. problem pomanjkljive ali neustrezne socialno-politične regulacije. Razume jo kot neuspešno uresničevanje socialnih pravic posameznikov v sistemu zakonodaje, trga delovne sile in/ali v sistemu neformalnih rež. V širšem pomenu jo je mogoče razumeti tudi kot neuspešno sodelovanje v enem od sistemov,

ki naj bi zagotavljali vključenost državljanov v družbo. Ti sistemi so (Program boja proti revščini in socialni izključenosti 2000: 9):

- sistem zakonodaje, ki omogoča civilno vključenost (enakopravnost državljanov v civilni družbi),
- sistem trga delovne sile, ki omogoča gospodarsko vključenost (biti zaposlen in imeti gospodarsko funkcijo),
- sistem države blaginje, ki omogoča socialno vključenost v ožjem smislu (dostop do socialnih storitev),
- družina in sistem neformalnih mrež, ki omogočajo medosebno vključenost, varnost, družabnost, moralno podporo (Commings v Trbanc 1996 v Program boja proti revščini in socialni izključenosti 2000: 9).

Pojma revščina in socialna izključenost sta multidimenzionalen problem, s katerima je tesno povezan pojem ranljivosti. Tudi slednjega je težko definirati, saj je odvisen od raziskovalnega področja ali stroke, ki jo definira. (Zidar, Rihter 2010: 70) Vsakdo se v različnih obdobjih svojega življenja v večji ali manjši meri počuti ranljivega. Razlogi za to se nanašajo na več dejstev, kot na primer, da je oseba v nevarnosti, ogrožena, dovzetna za probleme, nemočna in potrebuje zaščito in podporo. Pomen ranljivosti se spreminja tudi glede na kontekst, v katerem se uporablja. (Larkin 2009: 1) Socialna ranljivost je kompleksen koncept, ki vključuje interakcijo strukturnih in konjunkturalnih pogojev ali situacij in je sestavljena iz različnih dimenzij: socialnih, kulturnih in ekonomskih, manifestira pa se na ravni objektivnega in subjektivnega. (Stern 2002 v Zidar, Rihter 2010: 70) Različni ukrepi, ki so usmerjeni v zmanjševanje tveganj socialne ranljivosti, odgovarjajo na potrebe ranljivih skupin. Velja, da je lahko neka populacija ranljiva, ko je prisotno neko tveganje, kar je odvisno od virov in formalnega sistema, ki blaži in zmanjšuje tveganja. (Johnson 2006 v Zidar, Rihter 2010: 70) Zaradi subjektivne narave ranljivosti je pri oblikovanju in uveljavljanju strategij za zmanjšanje tveganj potrebno vključevanje tistih skupin in organizacij, na katere se ta nanaša. (Zidar, Rihter 2010: 70) To pomeni, da je za posameznika najbolj pomembno, kako sam ocenjuje svoj položaj in kako sam dojema revščino in socialno izključenost. (Program boja proti revščini in socialni izključenosti 2010: 10)

Z besedno zvezo »ranljive skupine« označujemo skupine, pri katerih se prepletajo različne prikrasnosti, kot so materialna, izobrazbena, zaposlitvena, stanovanjska prikrasnost in druge. Te skupine se pri dostopu do pomembnih virov pogosto znajdejo v izrazito neugodnem

položaju. Zaradi svojih lastnosti, oviranosti, načina življenja, življenjskih okoliščin in stigme so pogosto manj fleksibilne pri odzivanju na hitre in dinamične spremembe, ki jih prinaša sodobna družba. Posledično so tudi manj konkurenčne na trgu delovne sile in drugih področjih, kjer nastopa tekmovalnost, viri pa so omejeni. Te skupine so porinjene na rob družbe, so marginalizirane in izpostavljene tveganju za socialno izključenost. (Trbanc *et al.* 2003: 5)

Družbeni položaj ranljivih družbenih skupin zaznamujejo tri vrste diskriminiranosti in izključenosti, ki pa se med seboj prepletajo, zaradi česar je včasih težko ugotoviti, katera vrsta prikrajšanosti je najbolj pripomogla k temu, da je posameznik postal pripadnik te skupine. Te vrste in njeni indikatorji so (Program boja proti revščini in socialni izključenosti 2000: 82):

- ekonomske:
 - otežen dostop do izobraževanja, predvsem študijskega,
 - nedostopnost do dela/brezposelnost,
 - pomanjkanje možnosti izbire pri poklicnem izobraževanju,
 - pomanjkanje možnosti pri izbiri poklica,
 - pomanjkanje informacij;
- socialne:
 - institucionalizem, hospitalizem in azilska praksa,
 - socialno varstvo, ki temelji na pokroviteljstvu in manj na osebni avtonomiji in individualnih pravicah,
 - odsotnost izbire izvajalcev storitev,
 - oteženo gibanje in arhitekture ovire,
- psihološke:
 - skromna samozavest,
 - nezaupanje v pravno državo,
 - stereotipi in javno mnenje,
 - socialna izolacija in dolgotrajna osamljenost,
 - strah, da bi zahteva po boljših uslugah privedla do novih izključevanj.

Obstajajo različne delitve ranljivih skupin. Analiza položaja izključenih družbenih skupin v Sloveniji je med najbolj izključene družbene skupine uvrstila (Program boja proti revščini in socialni izključenosti 2000: 82):

- nekatere skupine mladih,
- nekatere skupine žensk,

- nekatere skupine otrok,
- ljudi z gibalnimi oviranostmi in motnjami v duševnem zdravju,
- svojce ljudi z različnimi prizadetostmi,
- ljudi z dolgotrajnimi duševnimi stiskami,
- stare ljudi,
- Rome in Rominje,
- begunce, ki živijo v zbirnih centrih po celotni Sloveniji,
- ljudi brez slovenskega državljanstva.

Med ranljive skupine prebivalstva sodijo tudi vsi posamezniki, ki jim grozijo posledice socialne izključenosti, ker imajo težave na različnih področjih, kot na primer (Branco *et al.* 2004: 32-33):

➤ Zaposlovanje:

zaposlitev za človeka ne pomeni samo možnosti za preživetje temveč tudi uresničitev potreb posameznika po samouresničevanju. Pomembna je za ohranjanje in razvijanje duševnega ravnovesja in nadaljnjega razvoja tako posameznika kot družbe. Skupna značilnost ranljivih skupin je nezmožnost samostojne pridobitve in ohranitve zaposlitve iz različnih vzrokov. Šele po ustrezni, običajno multidisciplinarni podpori in pomoči (medicinski, psihološki, socialni, delovni...), nastopi čas za uvajanje posameznika v zanj najbolj primerno delovno okolje.

➤ Družina:

pripadniki ranljivih družbenih skupin pogosto družino izgubijo kot podporni sistem, ki sprejema drugačnosti potreb. Družinski člani se med seboj odtujijo, zaživijo svoje življenje, ranljivega posameznika pa še bolj odrinejo ter mu dajejo občutek nemoči, odvisnosti in osamljenosti. Njegove potrebe po varnosti in sprejetosti ostanejo neizpolnjene, vse to pa povzroči porušenje duševnega ravnovesja, nastanka depresije, regresije in resignacije.

➤ Socialna mreža:

samoizolacija iz vsakodnevnega dogajanja, občutki manjvrednosti, nizko samospoštovanje, odtujenost in pomanjkanje informacij o dnevnih spremembah vodijo do izgube aktivnega življenja, zaradi česar posameznik skoraj nima več socialne mreže.

➤ Zdravje:

čustvene spremembe in stres zaradi lastne neučinkovitosti in neuspešnosti pogosto vodijo do poslabšanja zdravstvenega stanja in povzročajo psihosomatska obolenja. Dalj časa kot traja

obdobje brezposelnosti, večja je možnost za stopnjevanje tovrstnih obolenj. Prispevajo tudi k opustitvi skrbi za negovan in urejen videz.

➤ Osebnostne kompetence:

osebne kompetence so neučinkovite, saj posameznik nima dovolj možnosti za uveljavljanje in napredovanje na kateremkoli področju. Upadajo komunikacijske spretnosti, sposobnost sodelovanja v skupini, raven asertivnosti, samostojnost, socialne spretnosti, zmožnost obvladovanja konfliktnih situacij in besedni zaklad.

1.2.1 Ranljive družbene skupine na trgu dela

Pravica do dela je osnovna človekova pravica. Za ranljive skupine večina vseh področij v zaposlovanju in na trgu dela predstavlja nevarnosti izpostavljanja. Z ovirami se soočijo že pri iskanju zaposlitve in tudi pri poskusnem delu, napredovanjih, odpuščanjih, razmerah na delovnem mestu in dostopu do ugodnosti iz naslova zaposlitve. (Greif 2009: 16) Stigmatizacija, predsodki in stereotipi o ljudeh iz ranljivih skupin jih opredelijo kot nezanesljive, nemotivirane in neproduktivne delavce. Predstavljajo tveganje za poslovne izgube, slabšo produktivnost, več izostankov z dela, bolniške in porodniške dopuste, slabše zdravje, pomanjkanje delovnih navad in kulturne razlike. Vendar pa te skupine niso težje zaposljive, ker bi bili dejansko slabši delavci, temveč zato, ker so se primorani soočiti s težo omenjenih predsodkov in ne dobijo dovolj priložnosti, da bi lahko dokazali ravno nasprotno. (Greif 2009: 33) Brezposelnost je že sama po sebi izključujoč pojem, vendar je potrebno ločevati ciljne skupine brezposelnih oseb glede na njihove lastnosti in omejitve. Država želi z različnimi ukrepi zmanjšati razkorak med posameznimi ranljivimi skupinami, da bi težje zaposljivim brezposelnim osebom omogočila enake možnosti na trgu delovne sile. V ta namen 6. člen Pravilnika o izvajanju ukrepov aktivne politike zaposlovanja (Pravilnik o izvajanju ukrepov aktivne politike zaposlovanja, Ur.l. RS, št. 106/2010) podaja zelo široko in fleksibilno opredelitev težje zaposljivih oseb. To so osebe, opredeljene z zaposlitvenim načrtom in se uvrščajo med eno izmed naštetih skupin (Branco *et al.* 2004: 31):

- starejši od 50 let in več kot šest mesecev prijavljeni na zavodu za zaposlovanje,
- starejši od 45 let in imajo srednjo stopnjo strokovne izobrazbe ali manj ter so dolgotrajno brezposelne osebe,
- osebe, pri katerih je ugotovljen upad delovnih sposobnosti, ki nimajo za posledico statusa invalidnosti,

- invalidne osebe,
- osebe, ki same skrbijo za enega ali več otrok, ki so stari manj kot 15 let ali katerih zakonci so brezposelni,
- osebe, pri katerih je ugotovljena zaposlitvena oviranost,
- osebe brez izobrazbe, kvalifikacije ali delovnih izkušenj.

1.2.1.1 Mladi ljudje

Prehod mladih iz šolanja na trg delovne sile je ena najobčutljivejših točk njihovega poklicnega in osebnega razvoja. (Glazer *et al.* 2002: 356) Splošno sprejete ali mednarodne opredelitve starostnih meja kategorije mladih pri proučevanju trga delovne sile ni. Spodnjo mejo običajno opredeljuje zakonsko določena najnižja starost, pri kateri se lahko oseba zaposli in prijavi na zavodu za zaposlovanje. V Sloveniji je ta meja dopolnjenih 15 let starosti, zgornjo starostno mejo pa je smiselno opredeliti s starostjo ob dokončanju najnižje oz. najvišje stopnje izobraževanja, po kateri se je možno zaposliti. Splošne statistične analize tako opredeljujejo starostno mejo od 15 do 24 let oz. 26 let za registrirano brezposelne osebe. (Glazer *et al.* 2002: 339) Problem mladih na trgu delovne sile je zapostavljanje in neenake možnosti v zaposlovanju. Na področju zaposlovanja so diskriminirani kot prvi iskalci zaposlitve. Vzrok za diskriminacijo se pogosto veže na družinski status, zlasti materinstvo in načrtovanje družine ter zakonski stan. Gre za pojav večplastne diskriminacije, saj poteka tako na ravni spola kot na ravni starosti in družinskega statusa. (Greif 2009: 36) Brezposelni, ki so mlajši od šestindvajset let, so praviloma osebe brez delovnih izkušenj in lastnih dohodkov, dodatno pa se srečujejo z vprašanjem ekonomske samostojnosti in ustvarjanja lastne družine. Ker to pomeni tudi višje življenjske stroške, so toliko bolj ciljna kategorija programov aktivne politike zaposlovanja v večini evropskih držav. Predvsem to velja za tiste, ki niso pridobili primerne poklica ali zaposlitve. (Program boja proti revščini in socialni izključenosti 2000: 99)

Mlade brezposelne lahko najprej razdelimo na dve skupini. V prvo skupino sodijo mladi osipniki, ki so po Zakonu o socialnem podjetništvu (ZSocP, Ur.l. RS, ŠT. 20/2011, 6. člen) brezposelne mladoletne osebe, ki niso dokončale osnovnega ali poklicnega izobraževanja. V drugo skupino se uvrščajo prvi iskalci zaposlitve, ki jih Zakon o socialnem podjetništvu (ZSocP, Ur.l. št. 20/2011, 6. člen) opredeli kot brezposelne osebe, ki so na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje prijavljene več kot 6 mesecev in jim je po zaključku izobraževanja to prva zaposlitev, ali so po dokončanem univerzitetnem, visokošolskem ali višješolskem strokovnem izobraževanju zaključili pripravništvo ali jim je prenehal status mladega raziskovalca.

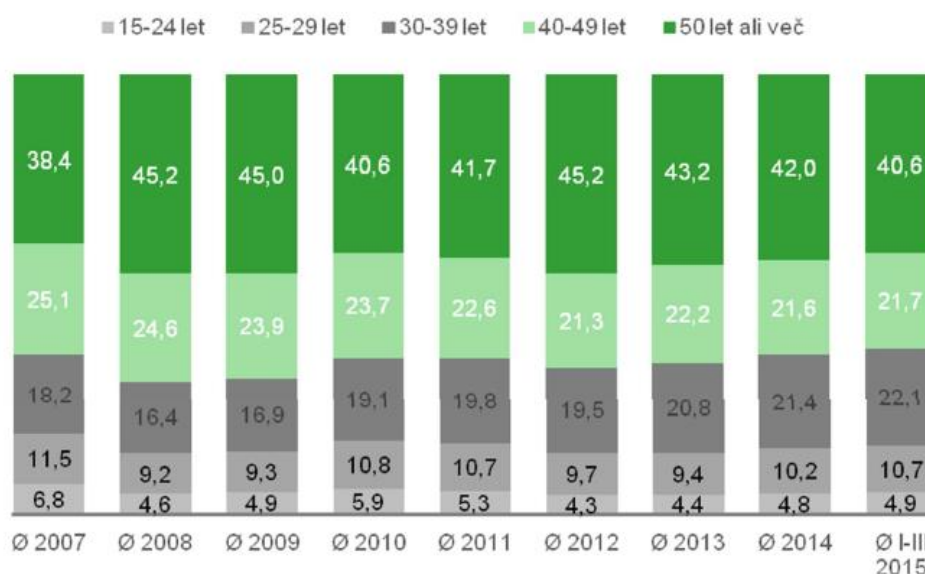
Stopnja delovne aktivnosti mladih se je v obdobju 2008-2014 najbolj znižala in stopnja brezposelnosti najbolj povišala; poslabšanje njihovega položaja je bistveno večje kot v povprečju Evropske unije. To je zlasti posledica segmentiranega trga dela glede na tip zaposlitve in izpostavljenosti začasnim nestabilnim oblikam dela. (Smernice za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja 2016-2020: 9) Stopnja anketne brezposelnosti mladih je dosegla vrh leta 2013, ki je bila od leta 2008 za kar 11 odstotkov višja. V Sloveniji se je leta 2014 začel izvajati načrt Jamstvo za mlade 2014-2015, kjer so vključeni tudi mladi od 25 do 29 let starosti. V tej starostni skupini je največji delež prvih iskalcev zaposlitve in dolgotrajno brezposelnih. Povprečno trajanje brezposelnosti je bilo junija 2015 12,4 meseca; dolgotrajna brezposelnost se je v obdobju med 2009 in 2014 povečala za več kot štirikrat. V omenjenem načrtu se je Vlada Republike Slovenije zavezala, da bodo mladim brezposelnim osebam v roku štirih mesecev po začetku brezposelnosti ponujene zaposlitev, nadaljnje izobraževanje ali usposabljanje. Na ta način mladi dobijo priložnost aktivnega pridobivanja novih znanj in veščin za nadgradnjo svojega znanja s praktičnimi izkušnjami. Na ta način se kasneje lažje zaposlijo, saj je največja ovira, s katero se sooča ta ciljna skupina, pomanjkanje praktičnih delovnih izkušenj. (Smernice za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja 2016-2020: 10, 11)

1.2.1.2 Dolgotrajno brezposelne osebe

Katalog aktivne politike zaposlovanja (2014: 57) dolgotrajne brezposelne osebe opredeli kot osebe, ki so več kot eno leto neprekinjeno prijavljene v evidenci brezposelnih oseb. Zakon o socialnem podjetništvu (ZsocP, Ur.l. RS, št. 20/2011, 6. člen) pa dolgotrajno brezposelne osebe opredeli kot osebe, ki so brez zaposlitve v zadnjih 24 mesecih ali več. Glede na izobrazbo številčno prevladujejo osebe z nižjo izobrazbo (osnovna šola ali manj); z naraščanjem ravni izobrazbe se število dolgotrajno brezposelnih oseb zmanjšuje. Bistvene razlike glede na spol ni. Stopnja dolgotrajne brezposelnosti se je izrazito povečala med mladimi v obdobju 2010-2014; splošni trend naraščanja dolgotrajne brezposelnosti je v tem času dosegel kar 54,5 odstotkov v celotnem številu brezposelnih v Sloveniji. Več kot polovica brezposelnih oseb je brez zaposlitve več kot eno leto; njihove zaposlitvene možnosti so kljub rahlemu izboljšanju razmer na trgu dela slabe. V tej ciljni skupini so najbolj izpostavljene osebe, ki so stare 50 let ali več; povečalo se je tudi število starih od 30 do 39 let (Smernice za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja 2016-2020: 12, 13):

Slika 1.5: Struktura dolgotrajno brezposelnih oseb po starosti za obdobje 2007-2015

(Smernice za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja 2016-2020: 13)



Starejše dolgotrajno brezposelne osebe veljajo za manj ambiciozne, manj motivirane za delo ter pridobivanje novih znanj, manj fleksibilne in so velikokrat brez ustrezne izobrazbe. V začetku devetdesetih letih so tovrstne probleme reševali z možnostmi predčasnih upokojitev, s čimer je bilo mogoče kontrolirati preveliko brezposelnost in posledično tudi dolgotrajno brezposelnost. V zadnjem času se staranje dolgotrajnih brezposelnih rešuje predvsem z vključevanjem v različne programe, namenjene tej skupini. (Bras 2010: 12) Ukrepi Aktivne politike zaposlovanja so programi Usposabljanja in izobraževanja, Kreiranje novih delovnih mest, Spodbujanje samozaposlovanja in ukrep Spodbude za zaposlitve, v katere je bilo v letih 2007-2014 v Sloveniji vključenih več kot 109.000 dolgotrajno brezposelnih oseb. Ti ukrepi so naravnani v ohranjanje zaposlitev in čim hitrejši prehod iz brezposelnosti nazaj v zaposlitev. Rezultati zaposljivosti ob izhodu iz ukrepov Aktivne politike zaposlovanja kažejo, da se z daljšanjem brezposelnosti znižujejo možnosti z uspešno reintegracijo na trg dela. Poleg težav pri novem zaposlovanju imajo dolgotrajno brezposelne osebe težave tudi z ohranjanjem zaposlitev. (Smernice za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja 2016-2020: 14, 15) Velik delež dolgotrajno brezposelnih oseb predstavljajo osebe z ovirami, ki so zaradi večje izpostavljenosti neenakostim na trgu dela še težje zaposljive kot ostale skupine brezposelnih. (Bras 2010: 16)

1.2.1.3 Starejši ljudje

Medtem ko je za mlade na trgu dela dokaj enotno uveljavljena starostna meja, opredelitev starostne meje skupine starejših vsekakor ni tako enostavna. Za Evropsko unijo ne obstaja enotne opredelitve te skupine. V Sloveniji so posebnega zakonskega varstva deležne delavke, starejše od 50 let in delavci, starejši od 55 let. Med starejše brezposelne osebe štejejo osebe nad 40 ali nad 50 let. (Glazer *et al.* 2002) Demografska slika za prihodnje kaže staranje prebivalstva in število delovno sposobnih se je od leta 2012 že začelo zmanjševati. To je posledica razlike med generacijami, ki postajajo delovno aktivne, in številčne generacije starejših, ki izstopajo iz skupine delovno aktivnih. Vedno večje število starejših prebivalcev in podaljševanje življenjske dobe bosta vplivala na večje javnofinančne izdatke za pokojnine ter zdravstveno in socialno varstvo, hkrati pa se bo zmanjševalo število zavarovancev. Slovenija sodi med evropske države z eno najnižjih stopenj delovne aktivnosti starejših oseb med 55 in 64 letom starosti. Po podatkih Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje med starejšimi brezposelnimi prevladujejo moški; po izobrazbi gre predvsem za osebe z nižjo izobrazbo (srednja poklicna šola, osnovna šola ali manj). (Smernice za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja 2016-2020: 6, 7) Aktivna politika zaposlovanja za zaposlovanje je starejšim namenila programe subvencionirane zaposlitve, s pomočjo katerih se je v letu 2014 zaposlilo 1.652 oseb. To so programi: Spodbujanje zaposlovanja starejših brezposelnih oseb, Program 50 plus in program Delovna vključenost starejših oseb. V letih 2012-2015 je javni sklad za razvoj kadrov in štipendije izvajal tudi program Usposabljanje in izobraževanje zaposlenih, ki je bil namenjen usposabljanju v podjetjih za zaposlene nad 50 letom starosti. (Smernice za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja 2016-2020: 8)

Delovno aktivno prebivalstvo postaja vse starejše in predstavlja skupino, ki najtežje najde zaposlitev in jo tudi obdrži. Delodajalci niso naklonjeni starejšim delavcem, saj prevladuje družbeni stereotip, ki jih opredeli kot manj izobražene, manj fleksibilne in pogosteje bolne. (Greif 2009: 34) Položaj starejših na slovenskem trgu dela je vse bolj negotov in neugoden. Delodajalci, ki se srečujejo s problemom presežnih delavcev, pogosto uporabljajo starostni vidik kot merilo za izbor presežnih delavcev, s čimer število starejših brezposelnih iz leta v leto narašča. Tudi v obdobjih naraščajočega povpraševanja po delovni sili imajo delodajalci odklonilen odnos do starejših, kar samo še podaljšuje status brezposelnosti starejših oseb. (Glazer *et al.* 2002: 391)

1.2.1.4 Ljudje z ovirami

Ko posameznik pridobi oznako »invalid«, ki ga potem spremlja večino časa njegovega življenja, se mu možnosti na trgu dela zmanjšajo. Zaposlitev je pri osebah z ovirami izrednega pomena ne samo iz ekonomskega vidika, ampak lahko tudi pomembno vpliva na posameznikovo samopodobo, vključenost v socialne mreže, navezovanje stikov in občutek samostojnosti. Osebe z ovirami večinoma dobijo zaposlitev na delovnih mestih s slabšimi delovnimi pogoji, ki so manj plačana (Bras 2010: 16). Veljajo za največjo ranljivo skupino in so v očeh delodajalcev manj zanesljivi iskalci zaposlitve. Menijo, da so premalo prilagodljivi, učinkoviti in vztrajni. Težje pridejo do zaposlitve kot drugi delavci; ob brezposelnosti so bolj ogroženi in dobivajo slabše plačana delovna mesta. (Glazer *et al.* 2002: 436) Evropska unija si prizadeva za vključitev več kot petdeset milijonov ljudi z ovirami na trg dela. Države članice na podlagi Lizbonske strategije, Evropske strategije zaposlovanja in drugih smernic na področju socialnega vključevanja urejajo zaposlovanje oseb z ovirami vsaka po svoje. Glavna ovira pri zaposlovanju ljudi z ovirami na trg dela so predsodki o njihovih slabših delovnih zmožnostih (Greif 2009: 41).

Najpogostejše težave, s katerimi se srečujejo ljudje z gibalnimi oviranostmi in drugimi prizadetostmi ter ljudje z motnjami v duševnem zdravju, so (Program boja proti revščini in socialni izključenosti 2000: 84):

- segregirano izobraževanje,
- omejen izbor poklicev,
- arhitektonske ovire,
- nedostopno delovno okolje,
- pomanjkanje samozavesti,
- predsodki,
- pomanjkanje osebne asistence,
- pomanjkanje ustreznih bivanjskih pogojev,
- nezmožnost izbire ustrežnejše oblike od zavodske.

Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI-UPB2, Ur.l. RS, št 16/2007 – UPB2, št. 87/2011, 3. člen) te ljudi opredeljuje kot osebe, ki pridobijo status invalida in imajo z odločbo pristojnega organa ugotovljene trajne posledice duševne ali telesne bolezni ali okvare in imajo zaradi tega bistveno zmanjšane možnosti pri zaposlitvi, njenem ohranjanju ali napredovanju. Osebam z ovirami zagotavlja pravico do zaposlitvene rehabilitacije in v

okviru tega razne storitve ter omogoča spodbude za zaposlovanje, kot so: subvencije plač, plačilo stroškov prilagoditve delovnih mest in sredstev za delo invalidov, letne nagrade delodajalcem za dobro prakso na področju zaposlovanja invalidov idr. (Čelebič 2009: 15).

Po Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2, Ur.l. RS, št. 96/2012, št. 93/2013, 63. člen) je invalidnost podana, če je osebi zmanjšana možnost za zagotovitev oziroma ohranitev delovnega mesta in poklicnega napredovanja zaradi sprememb v zdravstvenem stanju, ki jih ni mogoče odpraviti z zdravljenjem ali ukrepi medicinske rehabilitacije in so ugotovljene v skladu s tem zakonom. Invalidnost po tej definiciji ugotavljajo zgolj pri tistih posameznikih, ki so bili predhodno invalidsko zavarovani (Greif 2009: 42).

Leta 2006 je bil v Sloveniji sprejet Akcijski program za invalide 2007-2013, katerega namen je bil spodbujati, zagotavljati in varovati polnopravno in enakovredno uživanje človekovih pravic za invalide (Čelebič 2009: 14). Leta 2010 je vlada RS sprejela Zakon o izenačevanju možnosti invalidov (ZIMI, Ur.l. RS, št. 94/2010, 1. člen), s katerim želijo preprečevati in odpravljati diskriminacijo invalidnih oseb ter ustvarjati enake možnosti na vseh področjih življenja. Osebam z ovirami kljub temu še vedno ni omogočen prehod iz področja ter statusa socialne varnosti z vsemi bonitetami na odprti trg delovne sile in po potrebi nazaj (Čelebič 2009: 14).

Stopnja brezposelnosti oseb z ovirami je visoka; prav tako tudi njihov delež med dolgotrajno brezposelnimi; njihova izobrazba je nižja od povprečne (Čelebič 2009: 14).

1.2.1.5 Etnične manjšine

Greif (2009: 49-50) za višjo stopnjo brezposelnosti etničnih manjšin navaja več razlogov, in sicer:

- odpor delodajalcev do zavračanja delovne sile iz teh skupin zaradi predsodkov in stereotipov,
- neznanje in pomanjkanje izkušenj delodajalcev, kako privabiti in obdržati delavce iz teh skupin,
- dolgotrajno odsotnost teh skupin s trga dela, pomanjkanje izobrazbe, neznanje lokalnega jezika, zaradi česar te skupine na trgu dela ne nastopajo suvereno.

Največjo etnično skupino v Sloveniji predstavljajo pripadniki romske skupnosti. Njihov položaj se razlikuje glede na pokrajine, vendar je izrazito nižji od socialnega statusa večinskega prebivalstva. Romi so ogrožene marginalne skupine z značilnostmi socialne izključenosti, saj ne razpolagajo z družbeno močjo, niso vključeni v ekonomske in politične institucije in nimajo

pogajalske moči na trgu dela in politike. Problemi, s katerimi se soočajo, so (Program boja proti revščini in socialni izključenosti 2000: 85):

- neizobraženost,
- brezposelnost,
- slabo zdravje,
- večinoma slabi bivalni pogoji,
- družbeno izključevanje večinskega prebivalstva,
- pregnanstvo.

Ta ciljna skupina se je znašla na samem robu družbe zaradi ohranjanja tradicionalnega načina življenja, ki se v veliki meri razlikuje od večinske kulture v naši državi. Neusposobljenost, ki v visokem deležu pomeni funkcionalno nepismenost, preprečuje, da bi našli delovno integracijo v večinski kulturi, zaradi česar razvijajo specifično delovno subkulturo, za katero je značilna netransparentnost, neformalnost, nekompatibilnost z regularnim trgom in hkrati konfliktnost s splošno delovno kulturo. V določenem delu se ukvarjajo tudi z dejavnostjo, ki uradno ni dovoljena (Program boja proti revščini in socialni izključenosti 2000: 101).

Romi se lahko vključujejo v specifične programe priprave na zaposlitev. Imajo možnosti poklicnega usposabljanja, šolanja in zagotavljanja lažjega vstopa v zaposlitev s subvencijo plače. Cilj je doseči večjo izenačenost delovne integracije z večinskim prebivalstvom predvsem z dvigom funkcionalne in poklicne usposobljenosti, psihosocialne priprave na zaposlitev in razvoj delovnih veščin. (Program boja proti revščini in socialni izključenosti 2000: 101-102)

1.3 KONCEPT KAKOVOSTI DELOVNEGA ŽIVLJENJA

Kakovost življenja (v nadaljevanju KŽ) je večplasten pojem, ki se ukvarja s celotno blaginjo znotraj družbe. Ni odvisen le od sredstev, ki jih imajo ljudje na voljo, ampak predvsem od tega, kako ta sredstva uporabijo. Za KŽ so poleg materialnih virov pomembni tudi drugi viri, in sicer znanje, zdravje, zaposlitev in zadovoljevanje nematerialnih potreb, kot so na primer potrebe po varnosti, pripadnosti in samouresnitvi. (Svetlik 1996: 5) V tesni povezavi s splošno kakovostjo življenja je tudi kvaliteta delovnega življenja (v nadaljevanju KDŽ) (Ilič, Svetlik 1996: 3).

V Sloveniji je KDŽ opredeljena kot način življenja, ki je strukturno pogojen s socialno-ekonomskim statusom posameznika, skupine ali sloja. Z družboslovnega vidika KŽ označuje

objektivne pogoje subjektivnega zadovoljstva, kamor spadajo tudi neekonomske dobrine. Svetlik (1996a: 163) govori o KDŽ s področja upravljanja človeških virov, kot o sredstvu za povečanju produktivnosti s pomočjo boljše motiviranosti in večjega zadovoljstva delavcev, zmanjševanja stresnih situacij, izboljšanja komuniciranja ter zmanjševanja odpora do sprememb. Mednarodna organizacija dela s KDŽ povezuje tudi delovne razmere; teme, ki jih ta dva pojma pokrivata skupaj, so: delovni čas, organizacija in vsebina dela, vpliv sodobne tehnologije na KDŽ, delovne razmere posebnih skupin delavcev, ugodnosti in sodelovanje zaposlenih pri izboljšanju delovnih razmer. Pogoji za KDŽ v Sloveniji so določeni z delovnopravnimi predpisi in posameznimi normami socialne varnosti. Vprašanja KDŽ presegajo problematiko delovnih razmerij, ker se nanašajo tudi na druge oblike dela in na dejavnosti, ki prehajajo v prosti čas (Kavar Vidmar 1998: 82-83).

Kljub prepletenosti z delovnim življenjem koncepta KDŽ ne moremo enačiti z zadovoljstvom z delom, ki je pravzaprav le rezultat kakovosti delovnega življenja. Tako se ta ne odraža samo pri zadovoljstvu z delom, ampak tudi na področjih zunaj dela. Delo vpliva na splošno zadovoljstvo z osebnim življenjem, na osebno srečo in na dobro posameznikovo počutje (Sirgy *et al.* 2001).

Dessler (1988 v Svetlik, Zupan 2009: 350-351) meni, da je KDŽ v organizacijah določena z naslednjim:

- s pravičnim, enakopravnim in spodbujevalnim obravnavanjem zaposlenih,
- z možnostmi vseh zaposlenih, da čim bolj uporabijo svoje sposobnosti in dosežejo največjo mero samouresničitve,
- z odkritim in zaupljivim komuniciranjem med vsemi zaposlenimi,
- z dejavno vlogo vseh zaposlenih pri sprejemanju pomembnih odločitev, ki zadevajo njihovo delo,
- z ustreznim in pravičnim nagrajevanjem,
- z varnim in zdravim delovnim okoljem.

Med različnimi programi, ki dodatno prispevajo k dvigu KDŽ, Dressler (1998 v Svetlik, Zupan 2009: 360-361) na prvem mestu navaja ciljno vodenje. To pomeni, da ima vsak zaposleni postavljene merljive cilje. Ciljno vodenje je veliko prispevalo k razvoju tehnik za izboljšanje KDŽ predvsem z zahtevo, da morajo imeti zaposleni besedo pri odločanju o zadevah, ki se nanašajo na njihovo delo in na njih same. Tako se oblikuje občutek odgovornosti in avtorstva sprejetih odločitev.

Možnosti proučevanja KDŽ so tudi skozi zadovoljevanje štirih skupin potreb po Allardtovi konceptualizaciji KŽ (Novak 1996 v Svetlik 1996: 19-20):

- potrebe »imeti« ali materialne in neosebne potrebe,
- potrebe po varnosti,
- potrebe »ljubiti« ali socialne potrebe,
- potrebe »biti« ali osebnostne potrebe.

Te potrebe so merljive z objektivnimi in subjektivnimi kazalci, ki so prikazani na spodnji sliki. Veliko virov za zadovoljstvo in zadovoljstvo z življenjem nasploh vodi do visoke kvalitete delovnega življenja. Posamezniki, ki so manj zadovoljni z življenjem in imajo na razpolago manj virov, so posledično izpostavljeni nižji kakovosti delovnega življenja.

Tabela 1.1: Kazalci življenjskih pogojev
(gradivo za predavanje pri predmetu Raziskovanje delovnega okolja)

Subjektivni kazalci	Objektivni kazalci	
	Posamezniki imajo veliko virov za zadovoljstvo	Posamezniki imajo malo virov za zadovoljstvo
Posamezniki so zelo zadovoljni z življenjem	Visoka kakovost življenja	Srednja (subjektivna) kakovost življenja
Posamezniki so manj zadovoljni z življenjem	Srednja (objektivna) kakovost življenja	Nizka kakovost življenja

Potrebe »imeti« opredelimo kot materialne in neosebne potrebe. Nanašajo se na stvari, ki so potrebne za človekov obstoj in preživetje. Vsak človek namreč potrebuje določene stvari, ki jih mora uporabljati, jih hraniti in skrbeti zanje. To velja za naše telo, hrano, zavetje, oblačila in orodja, ki jih potrebujemo za preživetje (Fromm 2004: 81). V raziskavah o KŽ proučujejo pogoje, ki so potrebni za zadovoljevanje potreb posameznika in so merljivi, na primer: gmotni viri, bivalne razmere, zaposlitev, delovne razmere, zdravje in izobrazba. (Allardt 1993 v Novak 1996: 19) Objektivni kazalci materialnih potreb so: plača (npr. višina zadnje neto plače), ugodnosti oz. dodatki k plači (npr. počitniške zmogljivosti, subvencionirana prehrana, prevoz) in (ne)ugodnost delovnega časa (Svetlik 1999 v Ilič 1999: 81). Subjektivni kazalci predstavljajo osebne občutke zadovoljstva z danimi pogoji (Ilič, Svetlik 1996: 4).

Potrebe po varnosti so dodaten sklop pri materialnih in neosebnih potrebah; delavci jih lahko zadovoljujejo predvsem z varnim in zdravim delom, raznimi oblikami socialnega in zdravstvenega zavarovanja ter stalnostjo zaposlitve. (Svetlik, Zupan 2009: 351) Objektivni kazalci teh potreb so verjetnost poškodb pri delu, fizični delovni pogoji in fizični napor.

Kakovost socialno-delovnega okolja je izražena s prisotnostjo ali odsotnostjo motečih sporov s sodelavci, nadrejenimi in strankami. Odsotnost sporov kaže na visoko kakovost ali ugodnost socialno-delovnega okolja. Višja je pojavnost sporov s sodelavci, manjša je kakovost socialnega delovnega okolja in manjše so možnosti za ustrezno zadovoljitev potreb po druženju in osebnih stikih s sodelavci oz. potrebe »ljubiti.« (Svetlik 1999 v Ilič 1999: 82) Objektivni kazalci tovrstnih potreb so: individualizacija dela, kontrola delavcev s strani vodij, kontrola delavcev s strani tehnologije, stopnja konfliktnosti na delovnem mestu in psihični napor pri delu.

Zadovoljevanje osebnostnih potreb oz. potreb »biti« je odvisno predvsem od samostojnosti delavcev, njihove vključenosti v odločanje in možnosti za učenje ter uporabo znanja pri delu. (Svetlik, Zupan 2009: 351) Objektivni kazalci teh potreb so torej: avtonomija med delovnim časom, avtonomija glede dela, vključenost v odločanje, učenje in uporaba že pridobljenega znanja pri delu.

1.4 KREPITEV MOČI V SOCIALNEM DELU

»Jezik socialnega dela danes z novo gotovostjo omogoča, da vzpostavimo in vzdržujemo kontekst socialnega dela v delovnem odnosu in v individualnih projektih pomoči ali načrtih skrbi, da na novo definiramo udeležенost uporabnikov skupaj z njimi ter da na novo definiramo sodelovanje z drugimi strokami.« (Čačinovič Vogrinčič *et al.* 2011: 8) Gre za pozitivne besede, ki opogumljajo, dodajajo moč in vključujejo. Preimenovanje ima velik pomen pri razumevanju vloge socialnega dela in vrednotenju družbenih skupin, s katerimi sodelujemo. Uporaba jezika in izrazoslovje se spreminjata zato, da na bolj pravilen način izrazimo novo družbeno realnost. Termini se navezujejo na to, kar je cenjeno, in ne več na to, kar je družbeni konstrukt »normalnega.« (Videmšek 2008: 209) Eden takih konceptov, ki ga je socialno delo uspešno preimenovalo, da lahko uresničuje to poslanstvo in tudi eno temeljnih orodij socialnega dela, je krepitev moči (Dragoš *et al.* 2005: 6). Gre za koncept v socialnem delu, znotraj katerega udeleženci v procesu postajajo najpomembnejši akterji. Gre za spremenjen odnos strokovnega delavca do kompetentnega posameznika, zlasti v smislu enakopravnejšega odnosa vseh udeležencev v procesu. (Videmšek 2008:) Gre za sodelujoč odnos in oporo posameznikom v

neugodnih situacijah. Dotika se vprašanja dostopa do virov in možnosti participacije, pri čemer je pomembna pot doseganja teh ciljev in ne samo končni izid. (Hermann 2003: 6) Tako kot socialno podjetništvo je tudi koncept krepitve moči dokajšnja novost, zato ne obstaja neka splošna skupna opredelitev, ki bi pokrivala vsa področja, na katerih se ta koncept pojavlja. Tudi avtorji niso enotni v tem, od kod in od kdaj natanko sam izraz krepitev moči izhaja. (Boškić 2005: 178) Intenzivno ga namreč uporabljajo v širokem razponu različnih praks in strok, vendar pa se je zelo malo avtorjev ukvarjalo z njegovim razvojem in nastankom.

1.4.1 Splošna opredelitev koncepta krepitve moči

Koncept krepitve moči se v socialnem delu najpogosteje navezuje na delo Barbare Bryant Salomon (Videmšek 2008: 212), ki meni, da gre za vodilni princip za dostop moči ranljivih družbenih skupin. Krepitev moči vidi tudi kot način za povečanje njihovega samospoštovanja in njihove sposobnosti reševanja problemov. (Videmšek 2008: 212) Kljub temu ne moremo tudi mimo Herrmanna (2003, 2004 v Videmšek 2008: 212), ki je našel enega od najstarejših potencialnih izrazov, iz katerega izhaja današnje poimenovanje tega koncepta. Gre za angleški izraz »empowerment«, izpeljan iz besede »pouair«, ki so je v 13. stoletju uporabljali za »moč«. Nanašala se je na lastnino in posest; pomenila je »biti sposoben, biti zmožen.« Izraz naj bi uporabljali v povezavi z vsako vrsto družbenega angažiranja. (Boškić 2005: 178) Danes ima pojem drugačno vsebino in pomen. Socialno delo je v svojem razvoju doživelo marsikatero spremembo, vendar sta prizadevanje za zatiranje skupine ljudi in njihovo ozaveščanje ostala eni izmed osrednjih tem zanimanja te stroke. (Videmšek 2008: 211) Kot temelj socialno-delovnega ravnanja se na slovenskih tleh koncept krepitve moči pojavlja približno od začetka devetdesetih let prejšnjega stoletja, vendar pa se pri poskusu prevoda angleške besede »empowerment« v slovenščino srečamo s terminološkim vprašanjem. Avtorji prvih člankov na to temo so ta izraz sprva prevajali kot »pooblastilo«, kar pa je spodbudilo številne kritike in razprave o njegovi uporabnosti. Pooblastiti v slovenskem knjižnem jeziku pomeni »pooblastiti«, kar pa se popolnoma oddalji od bistva socialnega dela. To bi pomenilo, da so strokovni delavci pooblaščen za uresničevanje pravic deprivilegiranih skupin; neustreznost izraza se kaže tudi v neenakopravnem položaju med udeleženi, ki ga koncept krepitve moči zavrača. (Videmšek 2008: 209) Na prelomu stoletja tako »pooblastilo« končno nadomesti nov izraz – krepitev moči. Ta izrine tudi zastarel izraz »pomoč«. Pride pa tudi do terminološkega preigravanja nekaterih drugih poimenovanj. (Mesec 2006 v Videmšek 2008: 209). Izraz pomoč v socialnem delu ovržejo, ker nakazuje na enosmerni odnos in podrejeni ter poniževalen položaj uporabnikov.

Nadomesti ga nov izraz »podpora,« ki sledi konceptu moči in vodi k sodelovanju. Tako socialne delavke in delavci podpirajo ljudi pri doseganju ciljev, nudijo oporo na poti do samostojnejšega življenja in pri sprejemanju odločitev. Preimenovanje ima torej velik pomen pri razumevanju vloge socialnega dela in vrednotenju družbenih skupin, s katerimi sodelujemo. Spremembe poimenovanja vodijo k spremembam obravnavanja ljudi in posledično vplivajo tudi na njihovo identiteto. Vsak izraz ima namreč moč, da ponudi nek zunanji vtis, ki pa vodi nazaj do odnosa obravnavane skupine ali posameznika. Krepitev moči nam tako lahko mogoči, da se z ljudmi srečujemo tam, kjer so, in se jim pridružimo v njihovem jeziku in realnosti. Skupaj z njimi potrjujemo njihove talente, želje, cilje in spretnosti. (Čačinovič Vogrinčič *et al.* 2011)

Najboljši odgovor o samem poimenovanju nam lahko ponudijo ljudje, s katerimi smo v delovnem odnosu. Najsodobnejše poimenovanje je »expert by experience«, ki pomeni strokovnjak iz izkušenj. Namen je poudariti izkušnje, da lahko te postanejo prednost in ne slabost, ter se oddaljiti poudarku na strokovnosti. (Videmšek 2008: 2010) Če želimo vzpostaviti krepitev moči v praksi, je pomembno upoštevati uporabniško perspektivo in njihovo lastno opredelitev izkušenj. Krepitev moči moramo razumeti kot kontinuiran proces in ne le končni cilj oz. izid. Življenja ljudi in njihove želje se spreminjajo, zato je potrebno, da v procesu soustvarjanja odpremo prostor za uresničevanje ciljev in podpore pri njihovem uresničevanju. Krepitev moči je tudi način življenja, s katerim posamezniki dobijo priložnost za participacijo pri sprejemanju odločitev, nadzor nad svojim življenjem in prevzemanje odgovornosti. Vključuje prevzemanje novih ali pa zgolj obnavljanje že poznanih vlog. Dopušča napake in tveganja, vendar so ta potrebna za uspešno doseganje zadanih ciljev ter za osebni razvoj in neprestano učenje. Lahko gre za individualno ali kolektivno krepitev moči; ne glede na to je jasno, da gre za razvejan koncept iz najmanj treh osnovnih podkonceptov, in sicer moč, nadzor in medsebojno razmerje. (Videmšek 2008: 216)

1.4.2 Moč kot sestavna oblika krepitve moči

Z razmerji moči se srečujemo v vsakdanjem življenju na vsakem koraku. Zmotno je mišljenje, da je moč samo tam, kjer je očitna ali poudarjena. Če je v nekaterih interakcijah opaznejša, v drugih pa ne, še ne pomeni, da je tam, kjer je moč bolj transparentna, posledično tudi manjša ali enakopravnejše porazdeljena. Njeni viri in oblike, v katerih se pojavlja, so lahko zelo različni. Ima možnost učinkovanja na vse okoliščine in je odvisna od različnih dejavnikov, ki jo sestavljajo: način, kako je izražena, oblika njene uporabe, sredstev, ki se pri tem uporabljajo in viri, iz katerih izhaja. Z močjo imamo opraviti povsod, kjer obstaja verjetnost, da bodo ljudje

delovali tako, kot je od njih zahtevano. (Dragoš *et al.* 2005: 10-11) V povezavi s krepitvijo moči obsega različne interese in ravni analize, v okviru katerih se sprašujemo, kdo ima moč, kdo koga nadzoruje, kdo je prejemnik, kdo je nadzornik, kaj prejemajo, kaj opredeljujejo in kdo o čem odloča. Osrednji izziv pri tem je preusmeritev razmerij nadzora med uporabniki storitev in strokovnjaki k delu, ki temelji na soustvarjanju in sodelovanju. Pri tem je ključna naloga zagotavljanje moči, glasu in izbire ljudem iz deprivilegiranih skupin. V socialnem delu to pomeni, da je uporabnikom omogočena priložnost, da sami izrazijo svoje potrebe, namesto da nekdo določi, kaj je za njih najbolje. Krepitev moči posamezniku omogoči, da razišče svoje potencialne vire moči in prevzame nadzor nad potekom svojega življenja. (Videmšek 2008) Za socialno delo so pomembni osebni viri moči, kot so znanje, spretnosti, izkušnje, osebne lastnosti in socialna mreža posameznika. (Dragoš *et al.* 2005: 36) Posamezniki so zmožni sami najti odgovore in rešitve, pri čemer imajo strokovni delavci podporno vlogo na poti iskanja najboljših možnih izidov. Pri tem je participacija ključnega pomena.

1.4.3 Kriteriji za uresničevanje krepitve moči

Uresničevanje koncepta se vedno dogaja v nekem družbenem prostoru, zato pri tem zagotovo ne gre spregledati tudi okoliščin. Pomembno je vedeti, kdo ga načrtuje in izvaja ter komu je namenjen in komu bo najbolje koristil. Somerville je v ta namen izdelal razčlenjeno in splošno klasifikacijo, s katero lahko med seboj primerjamo vrste krepitve moči. Temelji na odnosih med posamezniki in organizacijami po štirih kriterijih (po Somerville 1998 v Boškić 2005: 181):

- *smer delovanja* – od »zgoraj navzdol« ali »od spodaj navzgor«.
- *Sprememba v razmerjih odvisnosti* – naraščajoča odvisnost / naraščajoča neodvisnost / nespremenjena razmerja odvisnosti. V okviru koncepta krepitve moči si velikokrat predstavljamo povečano odvisnost, čeprav ni vedno tako. Neizogibna posledica nekaterih odnosov je večja odvisnost. Domnevna povezava med krepitvijo moči in večanjem neodvisnosti izhaja iz tega, da je krepitev povezana s pojmom »omogočiti,« odvisnost pa se povezuje s pojmi, kot sta »poslabšanje« ali »škoda,« kar pa ima konotacijo slabitve moči. Vsakdo ima izkušnjo z razmerji odvisnosti in z vidika krepitve moči je ta kriterij pomemben za razlikovanje delovanja, ki prinese manjšo ali večjo odvisnost od subjekta z večjo močjo.
- *Način doseganja sprememb* – konservativen / radikalen / reformističen. Za konservativen način gre takrat, ko želimo ohraniti ali razširiti institucionalizirane strukture. Radikalen način doseganja sprememb pomeni, ko je cilj zamenjava že obstoječih struktur in

vzpostavitev novih razmerij moči. Reformističen način pa enakopravna porazdelitev moči med subjekti pri preoblikovanju obstoječih institucionaliziranih pravil.

- *Komu krepitev koristi* – posameznikom / kolektivom / elitam.

1.4.4 Obseg in smer krepitev moči

Uresničevanje pravic do dostojnega življenja je aktualno po celem svetu, vendar pri tem nekatere družbene skupine zaradi svojih psihofizičnih značilnosti doživljajo izkušnjo socialne izključenosti. To povezujemo s konceptom kakovosti življenja, ki pa izhaja iz nadzora nad viri, s katerimi posamezniki zadovoljujejo svoje potrebe. Slab nadzor onemogoči zadovoljevanje teh potreb in posledično pomeni slabšo kakovost življenja ter družbeno izključenost. Iz tega sklepamo, da obstaja neposredna povezava med obsegom vpliva nad viri, participacijo in kakovostjo življenja. Na področju socialnega varstva odvzeti vpliv nad odločitvami posameznikom onemogoči dostop do dobrin, ki so namenjene vsem v družbi. Obseg uporabniškega vpliva merimo z vprašanjem, kdo odloča in o čem. Participacija je v družbah z demokratičnim sistemom sicer samoumevna predpostavljena kategorija, vendar še vedno obstajajo različne definicije participacije, ki napeljujejo na različen obseg vpliva posameznikov. Gre za odnos med vplivom in sodelovanjem, kar pomeni, da je obseg vpliva posameznika na okoliščino določen z obsegom njegovega sodelovanja, kar lahko ponazorimo s spodnjo preglednico (Škerjanec 2005 v Dragoš *et al.* 2005: 49):

Tabela 1.2: Odnos med vplivom in sodelovanjem

(po Škerjanec 2005 v Dragoš *et al.* 2005: 49)

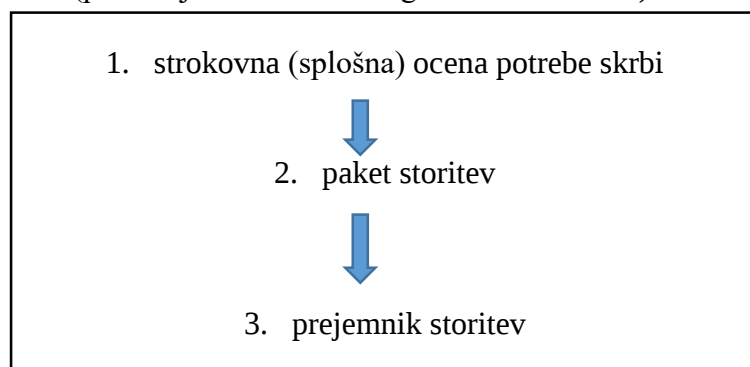
VKLJUČENOST V ODLOČITVE	OBSEG VPLIVA
odločitve sprejemajo drugi	ni vpliva
zastopanje strokovne službe	manjši neposredni vpliv
zastopanje uporabniške organizacije	večji posredni vpliv
podajanje lastnega mnenja	manjši neposredni vpliv
sodelovanje pri določitvah	večji neposreden vpliv
samostojno odločanje in izbiranje	prevzem vpliva

V najboljšem primeru doseže obseg sodelovanja uporabnika tako stopnjo vključenosti, ki omogoči podajanje svojega mnenja, vendar se najpogosteje doseženi obseg sodelovanja ustavi na stopnji, kjer njegove odločitve zastopa strokovna služba. Da bi zagotovili tolikšen obseg

participacije, ki bo uporabnikom storitev omogočil izboljšanje kakovosti življenja, je potrebno vpeljati ukrepe in strokovne prakse, s katerimi bodo ti posamezniki prevzeli vpliv nad prejetimi storitvami in odločitvami o poteku njihovih življenj. To pomeni avtonomno odločanje o njihovi vsebini, načinu izvedbe in izvajalcih storitev. Zavzemanje za uveljavljanje državljskih pravic in kakovosti življenja je povzročilo odklon od državne skrbi in centralističnega načrtovanja storitev. Namesto tega se uveljavlja načelo individualiziranega ocenjevanja potreb in ustreznih storitev, kar zagovarja tudi koncept krepitve moči. Gre za prehod od koncepta skrbi, ki deluje v smeri »od zgoraj navzdol« na koncept pravic, ki deluje od »spodaj navzgor.« (Škerjanec 2005 v Dragoš *et al.* 2005: 51)

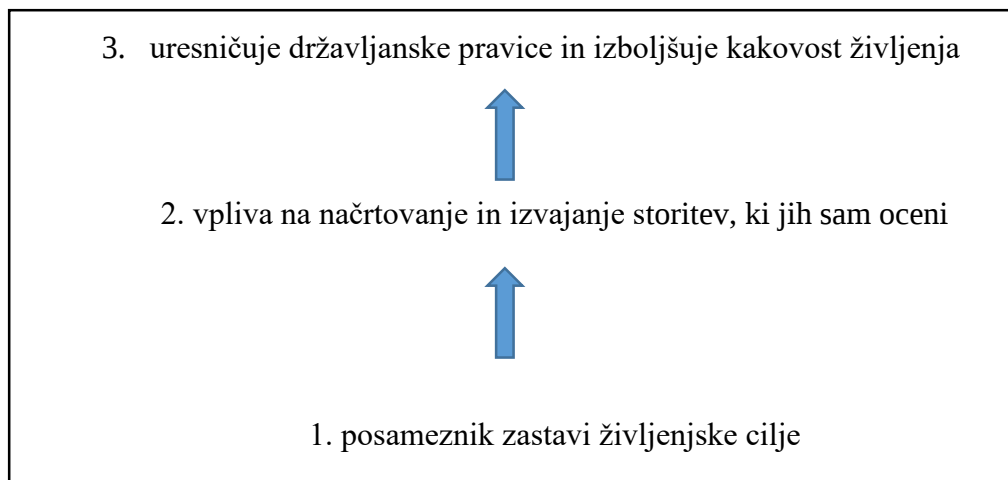
Koncept od zgoraj navzdol se zrcali v zakonodaji in ukrepih, o katerih odločajo strokovni delavci. Država omogoča nekatere storitve ljudem, ki so v pomanjkanju na podlagi splošnih ocen, vendar to pomeni krčenje krepitve moči zgolj na omogočanje. (Adams 2003) Nastajajo neodzivne socialne storitve z nezaželenimi učinki načrtovanja na podlagi splošnih ocen, ki zavirajo poti do izbire in boljše kakovosti življenja. Posplošene ocene ne pokrivajo vseh potreb; posameznik je primoran sprejeti paket storitev, ki so neučinkovite in neuporabne. S tem je odvzeta možnost definiranja lastne situacije; človek posledično izgubi vpliv nad odločitvami. Znajde se v vlogi pasivnega prejemnika pomoči, čemur krepitev moči nasprotuje. To lahko ponazorimo z naslednjim grafičnim prikazom (po Škerjanec 2005 v Dragoš *et al.* 2005: 51):

Slika 1.6: Načrtovanje od zgoraj navzdol
(po Škerjanec 2005 v Dragoš *et al.* 2005: 51)



Drugačen izid pri načrtovanju storitev in zagotavljanju boljše kakovosti življenja prinaša individualizacija. Gre za princip krepitve moči od spodaj navzgor, ki izhaja iz posameznikove ocene situacije in potreb po storitvah. Uporabnik tako predstavlja izhodišče in je hkrati tudi upravljavec tega procesa. Ker gre za storitve, ki jih posameznik dejansko potrebuje, se poveča tudi njihova učinkovitost. Posameznik ima možnost vplivanja in odločanja; grafično to lahko prikažemo tako (po Škerjanec 2005 v Dragoš *et al.* 2005: 52):

Slika 1.7: Načrtovanje od spodaj navzgor
(po Škerjanec 2005 v Dragoš *et al.* 2005: 52)



1.4.5 Kolektivna in individualna krepitev moči

Z obsegom krepitev moči je povezano tudi vprašanje, komu je namenjena: posamezniku ali skupini, zato koncept lahko razdelimo na dve ravni, kolektivno in individualno. S pojavom sodobne rabe izraza krepitev moči povezujemo družbena gibanja prejšnjega stoletja, ki so poskušala zmanjšati marginalizacijo različnih družbenih skupin in se zavzemati za večjo enakopravnost predvsem temnopoltih ljudi, žensk, gejev in lezbijk, etničnih manjšin, revnih ter hendikepiranih ljudi. Veliko avtorjev navaja, da imajo kolektivni procesi večji potencial vplivanja na večino in spreminjanja njihovih stališč, kar pa ni odvisno od velikosti skupine, ampak od učinka podeljenih moči in izkušenj. V tem kontekstu je moč povezana z vprašanjem pridobivanja pravic in enakih možnosti na področjih, kjer o tem ni doseženega političnega soglasja. Pridobitev družbenih pravic za družbene skupine, ki so jim bile odvzete, ne pomeni izgube pravic za drugo skupino ljudi. (Videmšek 2008: 213) Boškić (2005: 181) za to navede primer: če se istospolnim partnerjem v Sloveniji omogoči, da kot svojci v bolnišnicah obiščejo svojo partnerko ali partnerja, to ne pomeni, da raznospolni partnerji to pravico izgubijo. Drugi avtorji to poimenujejo tudi kot »zahteva po vrnitvi javnega prostora,« kjer redefinirajo koncept družbeno sprejemljivega. Gre za skupno prizadevanje za pravice, do katerih pridemo z enakimi možnostmi. Eden od načinov kolektivne krepitev moči je lahko na primer vzpostavitev uporabniškega združenja, ki po mnenju številnih veliko pripomorejo k okrevanju posameznikov in za to ne potrebujejo veliko sredstev. Stroški prostora in vodenja njihovih srečanj so neprimerljivi s tem, kar posameznik lahko pridobi.

Če kolektivno krepitev moči obravnavamo kot prvi val boja za pravice, je drugi val individualno pridobivanje moči in iskanje podpore. Pri tem je pomembno, da si posameznik ponovno pridobi zaupanje vase in si okrepi lastne vire moči. Med ključne elemente krepitev moči na individualni ravni, ki so nerazdružljivi in se neprestano prepletajo, Tanja Lamovec (1998 v Videmšek 2008: 214) uvršča:

- ozaveščanje, ki pomeni odpiranje vprašanj in ne svetovanje,
- učenje spretnosti, ki pomeni, da se posameznik nauči izražati čustva in jih začne sprejemati,
- posredovanje v okolje, ki pomeni vzpostavitev dialoga s svojci in ustanovo.

Tako je fokus krepitev moči na tej ravni povečanje osebne moči posameznika in njegove osebne značilnosti v okviru individualnega projekta pomoči. Pri tem posamezniki prepoznajo svoje stigme, diskriminacijo in zatiranje. Dopusčena je možnost za soočanje z negativnimi stereotipi in lastnimi občutki. Gre za vzpostavitev delovnega odnosa, katerega temelji so zaupanje, medsebojno spoštovanje, odprta komunikacija, zaveznitvo in neformalnost. Uporabnikom omogoči, da ponovno pridobi občutek lastne vrednosti in soudeležnosti v procesu soustvarjanja in iskanja rešitev. (Videmšek 2008: 216) Podlaga za to izhaja iz koncepta perspektive moči, katerega Salebeey (1997 v Čačinovič Vogrinčič *et al.* 2011) opredeli kot prakso, ki temelji na zahtevi, da vidimo uporabnike, njihovo okolje in situacijo, v kateri so, na drugačen način. Strokovne delavce preusmeri od problema k iskanju rešitev in novim priložnostim. Krepitev moči, ki temelji na perspektivi moči, stremi k doseganju višje ravni funkcioniranja posameznikov in izidov v času izboljševanja njihovih situacij.

2 FORMULACIJA PROBLEMA

Okoliščine za zanimanje, v katerih je nastala pobuda za raziskovanje socialnega podjetništva, so osebne, saj izhajajo iz radovednosti in želje po širitvi obzorij. Zanimanje za podjetništvo je bilo pri meni vedno prisotno, vendar predvsem s perspektive ljudi, ki so vpeti v podjetniške delovne strukture. Opazila sem tudi splošen družbeni trend popularizacije tovrstnega podjetništva in zanimanje s strani akademskih, političnih in ekonomskih krogov ter ga želela od bližje spoznati. Pri tem me je zanimalo, v kolikšni meri lahko socialno delo prispeva svoje koncepte in razumevanja družbenih procesov ter koliko se to v praksi socialnega podjetništva zavedno ali nezavedno že uresničuje. S svojo raziskavo želim raziskati vidike kakovosti delovnega življenja oseb iz ranljivih družbenih skupin v socialnih podjetjih, spremembe, ki so pri tem potrebne, in znanja, ki jih uporabljajo vodje pri delu z osebami iz ranljivih družbenih skupin. Zanimajo me prednosti dosedanjega načina dela in kakšne pomanjkljivosti zaznavajo zaposleni in vodje. Na podlagi dobljenih rezultatov bom poskušala predlagati morebitne spremembe z večjo vključitvijo konceptov socialnega dela, ki so se pokazali kot ustrezni za delo z osebami iz ranljivih družbenih skupin. Uveljavljanje načela kakovosti življenja je nepopolno, če ne upošteva uporabnikovih vrednot in prioritet, zato je pomembno, da raziščemo, kaj je potrebno za izboljšanje dosedanjega načina dela. Socialno delo ponuja širok spekter načinov in metod dela z ljudmi, ki jih brez težav lahko vpeljemo tudi v socialno podjetništvo.

Raziskava bo vključevala socialna podjetja, ki zaposlujejo ljudi iz ranljivih družbenih skupin in se dotaknila vprašanja uresničevanja socialno-delovnega koncepta krepitev moči. Temo je pomembno raziskati, saj so vprašanja pomembna tako za sama podjetja kot za zaposlene, ki pripadajo ranljivim družbenim skupinam. Raziskava bo tem omogočila vpogled v to, kako zaposlitev vpliva na kvaliteto življenja, kaj pomeni krepitev moči za zaposlene in vodje ter kako to v praksi dejansko uresničuje. Raziskava je pomembna tudi za stroko socialnega dela, saj mislim, da bo potreba po vključevanju socialnih delavcev v socialnih podjetjih naraščala.

2.1 Ključna raziskovalna vprašanja

Pri zaposlenih iz ranljivih družbenih skupin me predvsem zanima, v kolikšni meri zaposlitev v socialnih podjetjih prispeva k izboljšanju kvalitete (delovnega) življenja in krepitevi moči posameznikov, zato postavljam naslednja raziskovalna vprašanja:

- kakšna pričakovanja so imele osebe iz ranljivih družbenih skupin na začetku zaposlitve v socialnem podjetju? Kaj so pričakovali zase in kaj so pričakovali od sodelavcev in vodij v podjetjih?
- Kako osebe iz ranljivih družbenih skupin v socialnih podjetjih zadovoljujejo potrebe "imeti" po Allardtovem konceptu ugotavljanja kakovosti delovnega življenja? V kolikšni meri zaposlitev v socialnem podjetju osebam iz ranljivih družbenih skupin v socialnih podjetjih omogoča zadovoljevanje osnovnih življenjskih potreb (mesečno plačilo, razporeditev delovnega časa, druge ugodnosti, kot so dopust, subvencionirana hrana, povrnitev stroškov prevoza)?
- V kolikšni meri delovno mesto zagotavlja zadovoljevanje potrebe po varnosti (varnost delovnega okolja in fizični delovni pogoji)?
- Kako osebe iz ranljivih družbenih skupin v socialnih podjetjih zadovoljujejo potrebe "ljubiti" po Allardtovem konceptu ugotavljanja kakovosti delovnega življenja? Kaj za zaposlene iz ranljivih družbenih skupin pomeni zaposlitev v socialnem podjetju v smislu občutka pripadnosti? Kakšne odnose imajo s sodelavci na delovnem mestu in kakšne izven delovnega časa, če jih sploh imajo? Kakšna je stopnja konfliktnosti na delovnem mestu? Je delo tudi psihično naporno?
- Kako osebe iz ranljivih družbenih skupin v socialnih podjetjih zadovoljujejo potrebe »biti« po Allardtovem konceptu ugotavljanja kakovosti delovnega življenja? V kolikšni meri je zagotovljena avtonomija delavcev med delovnim časom? Kako so delavci vključeni v odločanje v delovnem okolju? Na kakšen način se zaposleni lahko učijo in uporabljajo znanje na svojem delovnem mestu?
- S kakšnimi ovirami se zaposleni srečujejo na delovnem mestu? Kako se zaposleni soočijo z ovirami na delovnem mestu? Kdo jim pri tem pomaga? Kakšna je podpora vodij, kadar zaposleni naletijo na oviro?
- Kaj zaposleni pričakujejo od vodij, ko naletijo na oviro?
- Kakšne spremembe opažajo zaposleni na osebnem področju, odkar so se zaposlili na tem delovnem mestu?
- V kolikšni meri so se pričakovanja, ki so jih imeli zaposleni na začetku zaposlitve, izpolnila? Je morda kaj kar bi želeli spremeniti?

Pri vodjih v socialnih podjetjih me zanima, koliko sploh poznajo koncepte socialnega dela in v kolikšni meri uresničujejo zagotavljanje kvalitete (delovnega) življenja in z njo v povezavi krepitev moči, pri čemer zastavljam naslednja raziskovalna vprašanja:

- na kakšen način vodje izbirajo svoje zaposlene? Kakšne pogoje pri tem določajo? Ali so ti pogoji enaki za tiste, ki pripadajo ranljivim družbenim skupinam, in tiste, ki jim ne?
- Kakšne pristope uporabljajo pri delu z osebami iz ranljivih družbenih skupin? Ali se ti pristopi razlikujejo od pristopov pri delu z ostalimi zaposlenimi?
- Kaj vodje vidijo kot prednosti in kaj vidijo kot pomanjkljivosti pri delu z osebami iz ranljivih družbenih skupin?
- Ali se pri delu z osebami iz ranljivih družbenih skupin pojavljajo kakšne težave? Če se, kakšne in kako jih razrešujejo?
- Kje se vodje usposabljaajo za delo z osebami iz ranljivih družbenih skupin?
- Pri kom vodje poiščejo pomoč, kadar jo potrebujejo? Kakšna dodatna znanja bi še potrebovali pri delu z osebami iz ranljivih družbenih skupin?
- Kakšne predloge imajo vodje za spremembo zakonodaje, ki bi olajšala delo z osebami iz ranljivih družbenih skupin?

3 METODOLOGIJA

3.1 Vrsta raziskave

Glede na vrsto podatkov, ki sem jih zbrala, je moja raziskava kvalitativna, saj sem izbrala besedne opise, ki se nanašajo na raziskovalni pojav. Prav tako je raziskava eksplorativna ali poizvedovalna, saj je njen namen odkriti in identificirati potrebe zaposlenih in vodij podjetij za uspešno vključitev koncepta krepitev moči oz. izboljšanja vidikov kakovosti življenja zaposlenih v socialnih podjetjih. Mojo eksplorativno raziskovanje potrjuje to, da si ne prizadevam preučiti celotne populacije, vendar sem se omejila le na tri socialna podjetja in skupaj devet zaposlenih.

3.2 Merski instrumenti in viri podatkov

Za pridobivanje podatkov sem uporabila delno standardiziran intervju, pri katerem imam bistvena vprašanja določena vnaprej; po potrebi sem postavljala dodatna podvprašanja v okviru splošnih smernic. Osrednji vir pridobivanja podatkov so neposredni pogovori z zaposlenimi in vodjami socialnih podjetij. V osnovi ima intervju za zaposlene petnajst vprašanj; po potrebi sem postavljala še podvprašanja za boljše razumevanje in pojasnitev nejasnosti. Intervju za vodje je sestavljen iz dveh sklopov. Prvi sklop vsebuje pet vprašanj za pridobitev osnovnih informacij o podjetjih; drugi sklop je sestavljen iz desetih vprašanj, ki se nanašajo na raziskovalno temo. Vprašalnika sta dodana v prilogi.

3.3 Populacija in vzorčenje

Celotna populacija raziskovanja so vsa registrirana socialna podjetja v Sloveniji in njihovi zaposleni iz ranljivih družbenih skupin. Vzorec je priložnostni nenaključni. Iz populacije sem imela priložnost izbrati dvanajst enot, in sicer devet zaposlenih in tri vodje socialnih podjetij. Obrnila sem se na veliko socialnih podjetij in izbrala tista, ki so bila pripravljena sodelovati. Zaposlene so mi pomagale pridobiti vodje, ki so se po predhodnem pogovoru odločile, katere zaposlene bodo povabile na pogovor z menoj.

3.4 Zbiranje podatkov

Empirično gradivo so intervjuji, ki sem jih opravila s tremi vodji socialnih podjetij in z devetimi zaposlenimi iz ranljivih družbenih skupin. Z vodji socialnih podjetij sem se za izvedbo

intervjuja dogovorila preko elektronske pošte ali telefona. Z zaposlenimi sem vzpostavila stik na licu mesta. V eno podjetje sem odšla dvakrat; prvič za izvedbo intervjuja z vodjo in drugič za izvedbo intervjujev za zaposlenimi.

Prve stike s socialnimi podjetji sem poskušala vzpostavljati februarja, vendar sem dobila precej zavrnitev ali na elektronska sporočila in klice podjetja niso odgovarjala. Vse intervjuje sem potem izvedla meseca aprila in maja. Z vsakim sem intervju opravila individualno. Pet od dvanajstih intervjujev je bilo izvedenih v Prekmurju; ostali so bili izvedeni v Ljubljani.

Vse intervjuje sem z dovoljenjem sodelujočih posnela in jih doma še enkrat poslušala in pretipkala v pisno obliko.

Sodelujočim v raziskavi sem obljubila anonimnost, ker imena podjetij in zaposlenih niso ključnega pomena za mojo raziskavo. Intervjuje sem označila s črkami; navedeni so samo podatki, ki ne razkrijejo identitete mojih sogovornikov.

3.5 Obdelava in analiza podatkov

Za obdelavo podatkov sem uporabila kvalitativno analizo, s pomočjo katere sem podatke uredila tako, da sem najprej zvočne posnetke intervjujev pretvorila v pisno obliko. Odgovore sem preoblikovala v bolj knjižno slovenščino in izpustila mašila, vendar sem vseeno obdržala nekaj slengovskih izrazov, da izjave niso izgubile celotnega pomena.

Vse intervjuje sem najprej odprto kodirala. Označila sem vse izjave, relevantne za mojo raziskavo s črkami A, B, C, D, E, F, G, H, I za intervjuje z zaposlenimi in s črkami J, K, L za intervjuje z vodjami socialnih podjetij. Številke označujejo zaporednost izjav posameznega intervjuja, konec izjave pa znak /.

Primer odprtega kodiranja:

Navajam zgolj izsek analize; celota je razvidna v prilogah diplomske naloge:

1. Kakšna so bila Vaša pričakovanja na začetku zaposlitve? Kaj ste pričakovali zase in kaj ste pričakovali od sodelavcev in vodij v tem podjetju?

(D3) Jaz sem si samo želela delat./ (D4) Pričakovala sem delo, ki bo na mojem področju, da bo kreativno in da bom imela oblikovalsko svobodo./ (D5) Od sodelavcev sem si želela, da bi dobro sodelovali in se poslušali./ (D6) Od šefov sem pričakovala, da nam dajo prosto pot pri delu in da se da vse zmenit./

Tabela 3.1: Primer odprtega kodiranja

D3	Jaz sem si samo želela delat.	Moja edina želja je bila delati.	Pričakovanja na začetku zaposlitve	Pričakovanja glede zaposlitve	Pričakovanja
D4	Pričakovala sem delo, ki bo na mojem področju, da bo kreativno in da bom imela oblikovalsko svobodo.	Delo z mojega področja izobrazbe, kreativno delo in oblikovalsko svobodo.	Pričakovanja na začetku zaposlitve	Pričakovanja glede zaposlitve	Pričakovanja
D5	Od sodelavcev sem si želela, da bi dobro sodelovali in se poslušali.	Da bi dobro sodelovali in se poslušali.	Pričakovanja glede sodelavcev	Pričakovanja glede zaposlitve	Pričakovanja
D6	Od šefov sem pričakovala, da nam dajo prosto pot pri delu in da se da vse zmenit.	Od nadrejenih sem pričakovala, da nam zaposlenim dajo prosto pot pri delu in da se da vse dogovoriti.	Pričakovanja glede vodstva	Pričakovanja glede zaposlitve	Pričakovanja

Vse intervjuje sem tudi osno kodirala.

Primer osnega kodiranja: navajam zgolj izsek analize; celota je razvidna v prilogah diplomske naloge.

PODJETJE

OSNOVNE INFORMACIJE

- Začetek socialne podjetništva:
 - od leta 1989. (J1_1),
 - 2012. (K1_1),
 - Od leta 2006. (L1_1).
- Osnovne dejavnosti:
 - oskrba s pisarniškim materialom. (J1_2)
 - Oskrba obrobni procesov, prodajanje, iskanje in izvedba rešitev ter zniževanje stroškov, ne na račun ljudi. (J1_3)

- Ustvarjanje prijetnejšega, zdravega, produktivnega delovnega okolja, zmanjšanje stresa. (J1_4)
- Opazovanje procesov dela in svetovanje naročnikom pri reorganizaciji in spremembah procesov dela. (J1_5)
- Priprava stvari na ponovno uporabo. (K1_1)
- Ekološka pridelava in predelava zelišč, sadja, zelenjave, žitaric pod lastno blagovno znamko, prodaja teh izdelkov. (L1_2)
- Ekološki turizem, izdelovanje po naročilu, sprejemanje vrtcev in šol. (L1_3)
- Število vseh zaposlenih:
 - 53. (J1_6)
 - 30. (K1_3)
 - 18. (L1_4)
- Število zaposlenih iz ranljivih skupin:
 - 26. (J1_7)
 - 20. (K1_4)
 - 15. (L1_5)
- Ranljive skupine zaposlenih:
 - Ljudje, ki imajo zakonski status invalida, osebe s težavami s sluhom, osebe s težavami z vidom, osebe s težavami v duševnem zdravju, bivši zasvojeenci, oseba z Aspergerjevim sindromom. (J1_8)
 - Mlajši, visoko izobražene ženske, prvi iskalci zaposlitev, starejši, invalidi. (K1_5)
 - Osebe s težavami v duševnem zdravju, ljudje s fizičnimi ovirami. (L1_6)
 - Osebe s težavami v duševnem razvoju, delavci bivše Mure. (L1_7)

4 REZULTATI

V nadaljevanju bom opisala pridobljene rezultate iz odprtega in osnega kodiranja intervjujev. Upoštevala bom raziskovalna vprašanja, ki sem si jih postavila na začetku in s pomočjo katerih sem skozi raziskavo poskušala ugotoviti vpletenost koncepta krepitev moči v socialnem podjetništvu. Pri osnem kodiranju sem izjave intervjujev razdelila v teme, nadkategorije, in kategorije. Teme in nadkategorije bom povezala z raziskovalnimi vprašanji in razdelitvijo potreb, katerih zadovoljevanje je ključnega pomena za zagotavljanje kvalitete (delovnega) življenja in posledične krepitev moči ter tako zapisala rezultate. Najprej bom podala in ovrednotila rezultate, ki se mi zdijo pomembni za raziskavo iz intervjujev z zaposlenimi, nato z vodjami.

• OSNOVNI PODATKI O ZAPOSLOTVI

Trajanje zaposlitve v socialnih podjetjih je različno, in sicer intervjuvanci v moji raziskavi so v socialnih podjetjih zaposleni najmanj 1 leto in največ 11 let. Večino psihičnega napora in težav zaposlenim predstavljajo osebne težave, zato se mi zdi izredno pomembno, da so zadovoljni z zaposlitvijo in da vsaj delovno okolje predstavlja varen in udoben prostor. Zadovoljstvo z zaposlitvijo so zaposleni opisali, kot da odhajajo na delo z veseljem, da so socialna podjetja, kjer delajo, njihov drugi dom. Na delu so srečni in se dobro počutijo.

• PRIČAKOVANJA

Pričakovanja sogovornikov na začetku zaposlitve se precej razlikujejo. Splošna pričakovanja, ki so jih imeli na začetku zaposlitve, so se nanašala na njihove ovire ali osebne stiske oziroma na to, da bo delo prilagojeno njihovim zmožnostim ((A2) *sem pričakovala, da bom dobila kakšno delo, ki bo prilagojeno gluhih*), (C3) *Pričakoval sem prilagoditev delovnega okolja glede na moje težave z vidom (...)*, (H2) (...) *delo v okviru naših zmožnosti*. (I3) *Imam psihične težave in sem pričakovala, da bom tukaj dobila veliko podpore*). Pričakovali so delo s področja pridobljene izobrazbe ((D4) *Pričakovala sem delo, ki bo na mojem področju, da bo kreativno in da bom imela oblikovalsko svobodo*). Nekateri so bili brez pričakovanj ((D3) *Jaz sem si samo želela delat*, (F2) *Jaz sem v to podjetje prišel čisto tako, brez pričakovanj*./) V posameznih primerih so se pokazala pričakovanja glede vodstva, in sicer v smislu dogovarjanj glede poteka dela ((D6) *Od nadrejenih sem pričakovala, da nam zaposlenim dajo prosto pot pri delu in da se da vse dogovoriti*./); ostali so pogosteje omenili pričakovanja glede sodelavcev, da se bi

dobro razumeli ((D5) *Od sodelavcev sem si želela, da bi dobro sodelovali in se poslušali*, (E4) *Videl sem, da so sodelavci precej mlajši od mene in sem upal, da se bomo razumeli.*) Pričakovanja, ki so jih imeli na začetku zaposlitve, so se izpolnila pri veliki večini sogovornikov - morda celo bolj, kot so pričakovali ((A33) *Strah me je bilo zaradi moje naglušnosti (...)*, (D41) *Vsa pričakovanja so se izpolnila in upam, da bom še dolgo tukaj, ker sem srečna.* (E34) *To sodelovanje med sodelavci, veselje do dela, možnost, da sem ustvarjalen*/, (F36) *Izpolnilo se je več, kot sem pričakoval*/, (H34) *Več dobrega se je zgodilo kot sem pričakoval.*/.)

• DELOVNI ČAS

Delovni čas vseh vprašanih zaposlenih je nekje med sedmo in šestnajsto uro od ponedeljka do petka, razen pri nekaterih, kjer je delovni čas od torka do sobote. V teh primerih zaposleni ocenjujejo delovni čas bolj negativno, ker jim sobote ne ustrezajo. Razlog je lahko tudi družinsko življenje, saj si želijo več časa z družino preživeti med vikendi. Večina ostalih zaposlenih je z delovnim časom zadovoljna, vendar bi jih kar veliko želelo začeti bolj zgodaj, da bi jim preostalo več prostega časa po opravljenem delu. Pri tistih zaposlenih, ki se vozijo dalj časa do delovnega mesta, je želja po morebitni spremembi delovnega časa močnejša. Kljub določenemu delovnem času so se na delovnih mestih pripravljene prilagoditi in delovni čas individualizirati glede na potrebe zaposlenih. Če so zaposleni že starši, so pripravljene v podjetju delovni čas prilagoditi tako, da gredo lahko predčasno v vrtec po otroke in tako izgubijo manj časa na cesti, več časa preživijo z otrokom, preostanek dela pa lahko nadoknadijo doma.

• POTREBE »IMETI«

Pri materialnih potrebah sem prikazala ocene in stanje mesečnih plač ter dodatnih ugodnosti ob plači. V manjšini mesečno plačilo ocenjujejo pozitivno ((A3) *Moja mesečna plača je zadovoljiva in nimam nobenih pripomb*/, (D8) *Glede na mojo izobrazbo dobim več in sem s svojo plačo zadovoljna*/, (D9) *Lahko si privoščim različne stvari in mi ni potrebno gledati na čisto vsak evro*/, (G5) *Jaz sem zadovoljna s plačilom, ker znam skromno živeti*/, (I4) *Zadovoljna sem.*) Večinoma ocenjujejo mesečno plačilo slabše ali pa menijo, da so za svoj trud plačani premalo ((B7) *Prenizko*/, (B12) *Mesečno plačilo absolutno ni pošteno do tega, kar jaz dam od sebe*/ (C4) *Premalo dobimo za to, kar delamo*/, (F4) *Definitivno slabo*/.) Vsi zaposleni so upravičeni do dodatnih ugodnosti, ki so zakonsko določene (povrnjeni stroški prevoza, dodatek za malico, dopust, regres) in ne bi nič dodali oz. so s temi ugodnostmi zadovoljni. V manjšini

je bila izražena želja za dodatne ugodnosti, kot na primer brezplačni obisk bazena in vodene vadbe.

- **POTREBE PO VARNOSTI**

Večinoma so zaposleni zadovoljni z varnostjo delovnega okolja in se na svojem delovnem mestu počutijo dobro. Nekateri zaposleni za varnost skrbijo sami in s tem nimajo težav. Opravili so tudi tečaje iz varnosti pri delu in se tega držijo. Težave pri zagotavljanju varnosti delovnega okolja se pojavljajo, kadar niso upoštevane posameznikove ovire ali pa je zaposlene na delovnem mestu strah opravljati določena dela, na primer zaradi višine ((B27) *Izpostavila bi eno situacijo, ko smo enkrat opravljali generalno čiščenje na enem objektu in je bilo potrebno čistiti tudi zunanja okna, vendar se bojim višine in tega nisem upala delat, zato je pomivala šefica in mi tega ni nihče zameril, je pa tudi res, da takrat za varnost ostalih sodelavk, ki so pomivale okna, ni bilo poskrbljeno, ker niso bile privezane/.*) V posameznih primerih so izpostavili še drugačno varnost delovnega mesta z vidika trajnosti zaposlitve, kar se mi zdi za zagotavljanje kvalitete življenja in krepitev moči pomembno. Kratkoročne zaposlitve imajo tako prednosti kot slabosti, vendar ocenjujem, da imajo za ljudi iz ranljivih družbenih skupin več slabosti. Negotovost glede prihodnosti zaposlitve prinese s seboj skrbi in slabše počutje, kar pa je neugodno za ljudi s težavami v duševnem zdravju. Pri fizičnih pogojih dela so mnjenja zopet deljena, vendar so v veliki meri zaposleni dobro ocenili fizične pogoje. Fizični pogoji niso bili dobro ocenjeni v primerih, ko so bili zaposleni izpostavljeni neustreznim vremenskim pogojem pri delu na njivi ali pa niso upoštevali njihovih fizičnih omejitev (slabovidnost).

- **POTREBE »LJUBITI«**

Odnosi s sodelavci so pomemben del zadovoljevanja nematerialnih, osebnih potreb oz. potreb »ljubiti.« Oprelitev odnosov znotraj delovnih organizacij je precej razčlenjena, vendar lahko povzamem, da se sogovorniki večinoma dobro razumejo s svojimi sodelavci in se za to tudi potrudijo. V posameznih primerih se je pokazalo, da so se zaposleni pripravljali prilagoditi potrebah drugih sodelavcev in se udeležiti tečaja znakovne govorice za uspešno komunikacijo z gluhihimi sodelavkami. Večina se z njimi družijo tudi v prostem času ((E19) *Ko je toplo in lepo vreme, se po službi zelo velikokrat družimo na kakšni pijači tukaj v sosednjem lokalu, kjer podebatiramo malo o službi, mal o sebi, se pozabavamo in sprostim/*). Tisti, ki se ne, pa kot vzroke navajajo oddaljenost bivališča ali pa skrb za svojo lastno družino ((A18) *Zadnje čase se s sodelavci izven delovnega časa manj družim, ker imam zdaj otroka/*, (A19) *Včasih so*

sodelavke hodile k meni na kavo in smo se obiskovale, zdaj pa ne več toliko/, (G26) Dovolj je, da se vidimo v delovnem času./) Posamezniki, ki imajo senzorne ovire, so odnose s sodelavci ocenili kot ustrezne ((A13) *V redu (...)/*), vendar bi želeli z njimi več stika, saj je ravno ovira v komunikaciji tista, ki manjša možnosti stika in se človek lahko počuti osamljenega. Psihični napor zaposlenim iz ranljivih družbenih skupin v največji meri predstavljajo osebne težave, ki jih pestijo še na delovnem mestu, prevelike zahteve in prevelik obseg dela, delo s strankami, nerazumevanje pomena dotične telesne ovire pri delu ((C32(...)) *ljudje ne razumejo, kaj pomeni imeti samo 10 % vida/*), nekateri pa so izpostavili preveliko fizično obremenitev ((B44) *Kadar je delo zelo fizično naporno, potem mi to zelo vpliva tudi na psiho/*, (G30) *Včasih, če na njivi delamo cele dneve, sem precej izmučena in če je preveč fizičnega dela, me potem še psihično zmatra/*), vendar do tega ne prihaja pogosto.

Ovire se precej povezujejo s psihičnim naporom, ker zaposleni ponovno navajajo težko delo s strankami, nerazumevanje vodij o delu z osebami, ki imajo status »invalida« in osebne težave. Pri soočanju z ovirami in njihovem premagovanju zaposleni dobijo podporo sodelavcev ali vodij, vendar bi pri tem poudarila vzorec mentorske strukture, ki se je v pogovorih pogosto pojavil. Zaposleni, ki pripadajo ranljivim družbenim skupinam, imajo navadno mentorje, ki jim pomagajo pri soočanju z osebnimi ali delovnimi težavami. V enem podjetju si žal mentorstva ne morejo več privoščiti in zaposleni to pogrešajo, medtem ko v drugem dajejo temu še vedno velik pomen.

- **POTREBE »BITI«**

V okviru zadovoljevanja potreb »biti« lahko ugotovimo, da je prisotna velika stopnja avtonomije; v okviru tega učenje in uporaba znanj ter vključenost v odločanje pri sprejemanju odločitev na delovnem mestu. Velika večina je intervjuvancev samostojnih pri svojem delu, uporabijo svoje znanje ((I18) *Svoje znanje, pridobljeno z izkušnjami z delom na kmetiji lahko uporabim pri svojem delu/*); vključenost v odločanje je odvisna tudi od tega, ali v odločanje želijo biti vključeni ali ne ((G35) *Sicer me včasih zanese, pa kaj povem, ampak mi je boljše, da imamo nekoga, ki nas malo usmerja./*)

- **SPREMEMBE NA OSEBNEM PODROČJU**

Zaposleni kot posledico trenutne zaposlitve navajajo spremembe na osebnem področju, ki se vežejo predvsem na izboljšanje osebnega počutja. Socialna podjetja, v katerih sem opravljala intervjuje, so se izkazala za spodbujajoče okolje in varen prostor, ki sprejema raznolikosti svojih zaposlenih. Sogovorniki so izpostavili osebno rast, večjo samozavest, boljše splošno

osebno počutje. Naučili so se timskega dela in razumevanja težav drugih ljudi. Pri manjšini se je izkazalo, da do sprememb še ni prišlo.

- **OSNOVNE INFORMACIJE O SOCIALNIH PODJETJIH**

Podjetja, v katerih sem opravljala intervjuje, se s socialnim podjetništvom ukvarjajo od leta 1989, 2012 in leta 2006. Njihove osnovne dejavnosti, ki jih izvajajo so: oskrba s pisarniškim materialom, priprava stvari na ponovno uporabo ter ekološka pridelava in pridelava zelišč, sadja, zelenjave, žitaric. Vseh zaposlenih je v podjetjih od 18 do 53; od tega med 15 in 26 iz ranljivih družbenih skupin. Gre za osebe z zakonsko določenim statusom invalidnosti, osebe, ki imajo težave s sluhom ali vidom, osebe s težavami v duševnem zdravju, osebe, ki so imele težave z zasvojenostmi, osebe, ki so prestajale kazen v zaporu, mlade ljudi, dolgotrajno brezposelne ljudi, starejše osebe in osebe s težavami v duševnem razvoju.

- **IZBOR ZAPOSLENIH**

Načini pridobivanja novih zaposlenih iz ranljivih družbenih skupin se med podjetji razlikujejo tudi glede na zmožnosti, predvsem finančne. Nekateri ravno zaradi tega razloga manj zaposlujejo ((L2_2) *Ne moremo si privoščiti aktivnega zaposlovanja/*). Potencialnim delavcem dopuščajo možnosti izbire ((L2_6) *Oseba pride na intervju, predstavimo ji način dela pri nas, potem pa ta oseba tudi sama presodi, če želi tukaj delati ali ne/*), zato da v najboljši meri lahko zagotovijo zadovoljstvo z obeh strani. Zdi se mi pomembno, da bodočim zaposlenim dajo možnost izbire o potencialni zaposlitvi glede na njihove želje in potrebe.

- **POGOJI ZAPOSLOVANJA**

Vodje navajajo razlike pri postavljanju pogojev za zaposlovanje novega kadra. Pri ljudeh, ki nimajo težav z zdravjem, a pripadajo ranljivim skupinam (J2_5) *Pri zdravih z visoko izobrazbo, ki niso dolgotrajno v ranljivih skupinah, ki jih stalno iščemo in imamo tudi pomanjkanje, so pri nas zahteve zelo visoke/*, postavljajo visoke zahteve, da lahko opravljajo delo tudi v vlogi mentorjev za ljudi, ki pripadajo ranljivim družbenim skupinam. Ostali pogoji, ki so jih vodje navedle, so osnovni pogoji, ki jih predpisuje zakon. Nekatere vodje želijo zaposlene glede na njihovo željo po delu in spoštovanju njihovega načina dela.

- **PRISTOPI ZA DELO Z ZAPOSLENIMI**

Nekatere vodji so navedle, da se sistemski, timski in individualni pristopi pri delu z zaposlenimi ne razlikujejo glede na to, ali gre za zaposlene osebe iz ranljivih ali iz ostalih skupin. Pristopi,

ki jih uporabljajo, so: pravičnost, upoštevanje individualnosti zaposlenih, raziskovanje stopnje zadovoljstva z zaposlitvijo, vzpostavljanje mentorske skupine, pogovori, krizne intervencije, pomembna pa je navsezadnje tudi vzpostavitev reda s točno določenimi pravili in cilji.

- **PREDNOSTI IN SLABOSTI DELA Z LJUDMI IZ RANLJIVIH DRUŽBENIH SKUPIN**

Tako kot vsako delo ima tudi delo z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin dve strani - svoje prednosti in slabosti, čeprav slednje vprašanje vodje imenujejo kot izzive. Kot prednosti so vodje izpostavile večplastne rezultate, učenje kulture vključevanja njihovih naročnikov in osebno zadovoljstvo. Prednost pri vključevanju ranljivih oseb je pridobitev poslovnih ali družbenih modelov, ki so alternativni modeli za razvoj družbe in veliko bolj podobni življenju. Od zaposlenih se tudi vodje lahko ogromno naučijo, se z njimi povežejo in na tak način ustvarijo veliko boljše družbene in poslovne modele kot pa z ljudmi, ki niso iz teh družbenih skupin. Pomembno se mi zdi, da se vodje ob tem zavedajo, da je potrebno imeti poglobljeno znanje za delo z ljudmi, ki imajo drugačne potrebe, da lahko delujejo v njihovo korist in ne škodo. Opisovanje prednosti in slabosti pri tovrstnem delu glede na besedne opise sogovornic zveni precej socialno-delavno in z veliko čuta za ljudi. Prisotnega je ogromno razumevanja, prilaganja in pozitivne naravnosti.

- **SOOČANJE S TEŽAVAMI IN NJIHOVO REŠEVANJE**

Čeprav vodje niso navedle številnih konkretnih težav, s katerimi bi se srečevale pri delu s svojimi zaposlenimi, pa so vseeno navedle načine reševanja težav, ki morda delujejo bolj kot varovalni dejavniki. Absolutno najpomembnejša stvar, ki jo mora imeti vsako socialno podjetje, je struktura, ki jo vleva zakon o mobingu na delu, zavedanje, kdo je njihov mentor oz. zaupnik, kdo je tisti, ki se ukvarja z njihovimi (osebnimi) težavami, in ta oseba običajno ne sme biti nadrejena oseba. Pri tem so pomembne seveda tudi prilagoditve glede na težo dela in druge lastnosti delovnih mest. Podjetja delujejo najprej preventivno z vzpostavitvijo sistema, da se zmanjšajo možnosti težav, in hkrati, da se jih hitreje zazna. Imajo odprte odnose, se pogovarjajo, ljudje ne skrivajo svojih težav, ker so povabljeni, da o njih čimprej poročajo.

- **USPOSABLJANJE ZA DELO Z ZAPOSLENIMI IZ RANLJIVIH DRUŽBENIH SKUPIN**

Za vsako delo se je potrebno usposabljanje in delo z ranljivimi skupinami je specifično, ki zahteva trud in znanje za pravilno vzpostavljanje delovnega odnosa. Vodje to upoštevajo in se

usposabljaajo na različne načine v okviru zakonskih predpisov ali samoiniciativno. Usposabljaajo jih koncesionarji oz. vodje rehabilitacij njihovih zaposlenih, ki jih imajo stalno v njihovih skupnostih, stik imajo z delovnimi terapevti, psihologi, socialnimi delavci. Sami navezujejo stike na medicinskem področju predvsem z zdravniki; zelo veliko se naučijo od samih zaposlenih, s katerimi imajo zelo odprto komunikacijo. Največ se vodje usposabljaajo preko Centra za usposabljanje invalidov. Vsak od mentorjev ima možnost dodatnega izobraževanja - odvisno na katerem področju se želi dodatno izobraziti. V posameznih primerih so vodje prenesle znanja iz prejšnjih delovnih mest in poiskale nova na seminarjih društva za duševno zdravje Šent. Samoiniciativno so znanja pridobivale v delovnem odnosu s klinično psihologinjo in terapevtko.

- **PREDLOGI IN ŽELJE, KI BI OLAJŠALE IN IZBOLJŠALE DELO Z LJUDMI IZ RANLJIVIH DRUŽBENIH SKUPIN**

Vse vodje imajo že vrsto izkušenj za delo z ranljivimi skupinami, ki so jih pridobile v okviru dolgoletnega delovanja na področju socialnega podjetništva ali s pomočjo prejšnjih delovnih izkušenj. Vsi so na tekočem z zakonodajo in predpisi; želijo si tudi nekaj sprememb. Zdi se mi pomembno, da upoštevajo predloge in želje ljudi, ki imajo neposredni stik z ljudmi, za katere pišejo zakone drugi, ki jih nikoli niso niti videli. Na podlagi izkustva v sferi socialne ekonomije so vodje izpostavile naslednje predloge in želje za izboljšanje dela s temi ciljnim skupinami in hkrati olajšanje njihovega pretoka na trgu dela; preprost prehod iz enega statusa v drugega pri invalidih, kar pomeni: če je nekdo ocenjen kot nezaposljiv oz. ne doseže minimuma tridesetih odstotkov produktivnosti in ne dobi delovnega mesta, da se lahko kasneje vseeno zaposli, če se na trgu pojavi neko delovno mesto, ki je prilagojeno njegovim sposobnostim in ga ta oseba lahko opravlja. Zakonodaja bi morala poenotiti to, da so vse stopnje invalidov zaposljive v socialnih podjetjih; tudi osebe, ki ne dosežejo tridesetodstotne delovne zmožnosti, ki so zdaj lahko zaposlene samo preko zaposlitvenih centrov; socialna podjetja bi morala dobiti subvencije za zaposlovanje teh ljudi. Zakonodaja bi morala upoštevati tudi to, da se populacija oseb z ovirami stara in da so nekateri že dolga leta zaposleni in nimajo statusa o nezaposljivosti, pa vendar zmorejo vedno manj in manj kot nekateri, ki ta status imajo. Država bi morala pri tem omogočiti več podpore in lažje prehajanje med temi statusi invalidov navzgor in navzdol in to olajšati na način, da tega ljudje ne bi doživljali tako tragično - tudi ko gre za prehod na redni trg dela, da ljudi tega ne bi bilo strah. Več bi moralo biti preverjanja na samem terenu, da se vidi, kako na pravilen način vzpostavljati delovni odnos z osebami iz ranljivih družbenih

skupin. Vodje si želijo boljšo in poenoteno definicijo samega koncepta socialnega podjetništva v Sloveniji ter to zaščititi.

- **POZNAVANJE KONCEPTOV SOCIALNEGA DELA**

Na kateremkoli področju, ki vključuje delo z ljudmi v neki socialni mreži, je uporaba konceptov socialnega dela neizogibna. Ponuja široko paleto način vzpostavljanja kvalitetnih delovnih odnosov z ljudmi in izboljševanja kvalitete njihovega življenja. Zanimalo me je, v kolikšni meri vodje socialnih podjetij poznajo koncepte socialnega dela ali jih znajo ubesediti in ali jih uporabljajo. Tudi če jih ne znajo popolnoma pravilno ubesediti, je že skozi pogovor videti, kdo je pri vpenjanju konceptov v njihovo delo uspešen in kdo ne. Vodje omenjajo delo z ljudmi s težavami v duševnem zdravju in razvoju, krepitev moči, krizne intervencije, največji poudarek je na pogovorih.

5 RAZPRAVA

V raziskovalnem delu diplomskega dela sem skušala odgovoriti na zastavljena raziskovalna vprašanja, ki se nanašajo na koncept krepitve moči in njegove vpletenosti v področje socialnega podjetništva. Čeprav so današnje razmere na trgu dela zaradi ekonomskih in gospodarskih kriz zelo slabe, si še vedno želimo vsaj v najmanjši meri zagotoviti kvaliteto življenja z rednim dohodkom in sprejemljivim okoljem, kjer bomo v ta namen preživeli skoraj polovico našega časa. Nekatere osebe imajo zaradi osebnih ovir zmanjšane možnosti na trgu dela, ki že tako ni cvetoč, in zaradi tega potrebujejo drugačno podporo in krepitev njihovih moči. V tem poglavju se bom dotaknila ugotovitev iz intervjujev zaposlenih iz ranljivih družbenih skupin in vodij socialnih podjetij.

Pričakovanja oseb pred zaposlitvijo se večinoma navezujejo na njihove ovire, fizične ali psihične. Osebe se zavedajo svojih zmožnosti in ne želijo ogroziti svojega življenja z umestitvijo na trg delovne sile, kjer vzpostavljanje kvalitete življenja in krepitve moči ne bi bilo mogoče. Socialna podjetja so zasnovana na razumevanju in vključevanju, ki tem ljudem lahko ponudi sprejemljivo, podporno in varno okolje. Večinoma so se pričakovanja uresničila tako, kot so posamezniki pričakovali, ali pa so celo presegla njihove začetne želje.

Z mesečnim plačilom osebe večinoma niso zadovoljne in menijo, da je prenizko. Težje je za osebe, ki imajo svoje družine in ne skrbijo samo zase. Nekateri imajo občutek, da za svoje delo niso dovolj nagrajeni, kar bi lahko vplivalo na slabšo motivacijo za opravljanje dela. Žal so zakoni zasnovani tako, da določajo minimalni znesek, in socialna podjetja ne tako, da bi nabirala in razdeljevala dobiček.

V nekaterih socialnih podjetjih obstoj temelji na projektih in je trajnost zaposlitve vprašljiva. Menim, da so javni razpisi za pridobivanje finančnih sredstev za projekte preveč splošeni na vsa področja, kjer ponujajo določene storitve in delujejo na projektnih delih ter se tako ne morejo dotakniti področij socialnega podjetništva.

Odnosi s sodelavci so ključnega pomena pri zagotavljanju osebnih potreb, saj so ljudje na delovnih mestih v nenehnem stiku z drugimi ljudmi. Ni dvoma, da so konflikti povezani z motivacijo in da je ta povezana s človekovim delom. (Lipčnik 1996:21) Ugotovila sem, da se zaposleni med seboj dobro razumejo in dejansko delajo na tem, da ohranjajo kvalitetne in dobre odnose. Tudi, če se ne družijo izven delovnega časa, si želijo pristnih, zaupnih odnosov.

Psihični napor zaposlenim večinoma predstavlja osebne težave ali prevelika fizična obremenitev z delom v enem dnevu. Tudi ovire na delovnem mestu so v veliki meri povezane s psihičnim naporom, kjer so zaposleni izpostavljeni enake dejavnike, kot jim povzročajo psihični napor.

Za zagotavljanje obsega participacije, ki bo ljudem omogočala izboljšanje kakovosti življenja, je potrebno omogočiti ukrepe, s katerimi zaposleni prevzamejo vpliv nad vsebino in odločanjem o svojem delu. Stopnja avtonomije je tudi pomemben del izpolnjevanja potreb »ljubiti« in po rezultatih sodeč, je vsem, ki imajo željo po samostojnosti in odločanju, to omogočeno. Nekaterim je bolje, če o poteku dela odloča nekdo drug, kar je tudi potrebno upoštevati.

Zaposlitev ne le omogoči reden zaslužek, vendar ima moč izboljšanja osebnega počutja. Zaposleni so navedli kar precej pozitivnih sprememb, ki so jih doživeli od začetka zaposlitve do našega pogovora. Slišati je bilo o sprejemanju raznolikosti, osebnosti rasti, rasti samozavesti, učenju novih stvari, boljšem splošnem osebnem počutju, večji doveznosti do sodelavcev.

Naj namenim še nekaj besed raznolikosti, ki je prisotna v vseh socialnih podjetjih, v katerih sem izvedla raziskavo. Raznolikost je neizogibno dejstvo, ki ga je potrebno znati negovati in podpirati. V socialnih podjetjih je zaposlenih veliko ljudi z različnimi potrebami, vodje pa se soočajo s tem na različne načine. Bodisi z aktivnostmi, dodatnih usposabljanjem, izobraževanju in upoštevanjem posameznikovih enkratnih potreb. Upravljanje raznolikosti pomembno vpliva na organizacijo dela in zaposlene v organizaciji, saj je raznolikost prisotna v prav vsakem delovnem okolju in delovnem mestu, ne samo v socialnem podjetništvu. (Greif 2009: 15) Razumevanje in upoštevanje drugačnosti potreb in raznolikosti je ključnega pomena za zaposlene v podjetju. Kadar so odnosi v podjetju dobri, se tudi zaposleni dobro razumejo in bolje delujejo. To pa ne vpliva samo na njihovo kvaliteto dela temveč tudi na kvaliteto njihovega zasebnega življenja. Socialna podjetja so odlična priložnost za ljudi iz ranljivih družbenih skupin; delo z njimi predstavlja izziv na poti do razvoja.

Ugotovila sem, da vodje ločujejo pogoje zaposlovanja oz. jih bolj prilagajajo glede na družbeno skupino. Če je potencialni zaposleni brez fizičnih iz psihičnih oviranosti, si želijo tega človeka usposobiti za mentorja ljudem, ki pripadajo omenjenim družbenim skupinam. Ugotovila sem tudi, da vodje precej poudarjajo dobro mentorsko strukturo, s čimer se strinjam. Zaposleni imajo svoje mentorje, ki jim lahko zaupajo in jim pomagajo pri njihovih osebnih težavah in težavah na delovnem mestu, vendar to ni urejeno v vseh socialnih podjetjih.

Pristopi za delo z zaposlenimi se za ljudi z različnimi potrebami razlikujejo manj kot pogoji zaposlovanja. Vodje so izpostavile možnost šolanja in izobraževanja za vse. Za enega najpomembnejših pristopov, ki jih je izpostavila ena od sogovornic, ocenjujem individualni pristop in raziskovanje zadovoljstva zaposlenih z zaposlitvijo. Glede na to, da nobeno od teh podjetij ni zelo številčno pri osebah iz ranljivih skupin, bi se lahko tega pristopa posluževale vse. Tako bi še učinkoviteje lahko zagotavljale kvaliteto tako delovnega kot osebnega življenja, ki nedvomno vplivata eden na drugega.

Slabosti dela z ranljivimi skupinami ni izpostavila nobena od vodij, vendar so to bolj poimenovala izzivi. Potrebno je namreč veliko znanja za delo z ljudmi, ki imajo drugačne potrebe, da sodelovanje ne gre njim v škodo. Prednosti dela z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin so opisane bolj kot osebna zadovoljstva in motivacija za zaposlovanje ljudi iz ranljivih družbenih skupin in možnost merljivih rezultatov.

Usposabljanje za delo z ranljivimi družbenimi skupinami je mogoče s pomočjo več pretokov znanj, da se sogovornice zavedajo pomena tovrstnega znanja in ga poskušajo pridobiti od različnih akterjev na tem področju. Svojim zaposlenim tudi dopuščajo možnosti izobraževanja.

Vodje so izkazale poznavanje svoje specifike dela skozi predloge in želje, ki bi olajšali delo z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin. Ustanovitev socialnega podjetja in zaposlovanje teh ciljnih skupin zahteva ogromno birokracije, ki jo zahtevajo ljudje, ki ne poznajo dejanskega stanja v teh podjetjih. Te administrativne blokade po nepotrebne otežujejo delo in razvoj, ki bi morda potekal nekoliko hitreje, če ne bi bilo na poti do vrha toliko ovir. Prehod med statusi invalidov je zelo otežen, saj ga omejuje predvsem zaposlovanje na določenih delovnih mestih in posameznikom prav nič ne pomaga k izboljšanju samopodobe in samozavesti na trgu dela. S spremembami se že tako težko sooča, potem pa ga še dodatno pri tem omejujejo uradniki, ki njihovo delo poznajo le na papirju in na terenu. Zakonodaja bi lahko omogočila tudi to, da v socialnih podjetjih lahko zaposlijo osebo ne glede na status zaposljivosti, da bi dobivali več sredstev za zaposlovanje ranljivih družbenih skupin in da bi bili razpisni pogoji manj prirejeni za druge projekte, ki niso toliko usmerjeni v ustvarjanje družbenih inovacij.

Poznavanje konceptov in metod socialnega dela se je kazalo že skozi celoten pogovor s sogovornicami, čeprav je bilo o tem le na koncu konkretno vprašanje. Večina koncepte pozna in jih vključuje v delo z zaposlenimi, vendar jih ne zna ubesediti kot socialno-delovne metode oz. koncepte. Omenjajo delo z ljudmi z različnimi težavami, pooblastila, krizne intervencije, individualne načrte.

6 SKLEPI

- Zaposleni so ob začetku zaposlitve pričakovali prilagoditev delovnega mesta glede na posameznike potrebe, dobre odnose s sodelavci in podporo vodje pri reševanju osebnih težav.
- Mesečno plačilo zaposlenim komaj zadošča za zagotavljanje osnovnih življenjskih stroškov.
- Do dodatnih ugodnosti so upravičeni vsi zaposleni glede na zakonska določila in so z njimi zadovoljni.
- Delovni čas je prilagodljiv glede na potrebe zaposlenih, vendar si večina želi začetek dela v zgodnejših urah.
- Potrebe po varnosti so zadovoljene. Nekatere skrbi varnost zaposlitve..
- Odnosi med sodelavci so dobri in večina zaposlenih se druží tudi izven delovnega časa.
- Zaposleni so vključeni v odločanje v takšni meri, kot to želijo, in pri delu lahko uporabijo svoje že pridobljeno znanje.
- Zaposlenim največje ovire predstavljajo osebne težave in pri tem dobijo podporo mentorjev ali vodij.
- Psihični napor zaposlenih predstavljajo osebne težave in priložnostna prevelika fizična obremenitev.
- Zaposleni opažajo spremembe na osebnem področju, dvig samozavesti in samopodobe, večjo samostojnost in boljše splošno počutje, odkar so se zaposlili v socialnem podjetju.
- Pričakovanja zaposlenih so se izpolnila ali pa so zaposlitve njihova pričakovanja presegla.
- Vodje socialnih podjetij izbirajo svoje zaposlene glede na interes za delo; večinoma ljudje sami pridejo s prošnjo za zaposlitev.
- Pogoji za zaposlitev se načeloma za potencialne zaposlene ne razlikujejo.
- Pristopi, ki jih vodje uporabljajo pri delu z zaposlenimi, so sistemski, timski in individualni pristopi, ki upoštevajo raznolikost zaposlenih, raziskovanje, stopnjo zadovoljstva, mentorstvo, krizne intervencije in pogovore.
- Vodje ne vidijo slabosti dela z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin.
- Prednosti zaposlovanja ranljivih družbenih skupin so osebno zadovoljstvo in izboljšanje posameznikove situacije.

- Vodje se usposablajo na lokalnem in mednarodnem nivoju s pomočjo zunanjih strokovnih sodelavcev, vodji programov zaposlitvene rehabilitacije, zdravniki, psihologi in socialnimi delavci; največ preko Centra za usposabljanje invalidov.
- Vodje si želijo predvsem izboljšav in sprememb na zakonskem področju, več subvencij za zaposlovanje ljudi z ovirami, prost prehod med različnimi statusi ljudi z ovirami in bolj natančno definicijo koncepta socialnega podjetništva v Sloveniji.

7 PREDLOGI

Zametki socialnega podjetništva (vendar ne pod tem imenom) segajo še v čas zadružništva in fevdalizma, zato metode dela na tem področju slovenskim podjetnikom niso tuje. Družbene inovacije v okviru socialnega se pri nas dogajajo že dolgo časa, vendar menim, da jih zavira zakonodaja, ki ni v prid razvoju. Po navdihu sogovornic bi predlagala nekaj zakonskih sprememb, in sicer:

- prost prehod med različnimi statusi invalidnosti,
- več subvencij za zaposlovanje ranljivih družbenih skupin,
- več sredstev na razpisih za projekte,
- bolj dosegljive pogoje na razpisih za projekte,
- zaposlovanje katerekoli skupine ljudi iz ranljivih družbenih skupin v socialnih podjetjih,
- več nadzora na terenu glede dejanskega uresničevanja poslanstev, vizij in ciljev socialnega podjetništva.

Menim, da bi morali bolje definirati koncept socialnega podjetništva v Sloveniji, uvesti natančne smernice delovanja in navesti bolj natančno vizijo, poslanstvo ter cilje, ki bi veljali za vse, ki želijo ustanoviti socialno podjetje.

Predlagala bi obvezno uvedbo oblikovanja individualnih načrtov, kot jih poznamo v socialnem delu za vse zaposlene iz ranljivih družbenih skupin in s tem raziskovanje potreb za izboljšanje kvalitete (delovnega) življenja. Pri tem bi bilo potrebno sprotno preverjanje in dopolnjevanje načrta.

V načrte socialnih podjetij za upravljanje s človeškimi viri bi predlagala uvedbo koncepta krepitve moči, ki dobro definira pomen moči, vpliva in participacije v delovnih odnosih in bi pripomogla k izboljšanju kvalitete življenja vseh zaposlenih.

Socialno delo bi lahko v svoje teorije metod sprejelo tudi koncepte socialnega podjetništva in jih celo pomagalo izboljšati. Bolj konkretno bi lahko predlagala obsežnejšo vključitev socialnega podjetništva v učni načrt Fakultete za socialno delo.

8 LITERATURA IN VIRI

8.1 PISNI VIRI

- Adams, R. (2003), *Social Work and empowerment. Third edition. Edition: Practical Social Work*. China: Palgrave Macmillan.
- Boškić, R. (2005), Krepitev moči: Kritična presoja koncepta. *Družboslovne razprave*, XXI, 48: 177 – 194.
- Čacinovič Vogrinčič, G., Kobal L., Mešl, N., Možina, M. (2011), *Vzpostavljanje delovnega odnosa in osebnega stika*. Ljubljana. Fakulteta za socialno delo Univerze v Ljubljani.
- Dragoš, S., Leskošek, V., Petrovič Erlih, P., Škerjanc, J., Humljan Urh, Š., Žnidarec Demšar, S. (2005), *Krepitev moči*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo v Ljubljani.
- Fromm, E. (2004), *Imeti ali biti*. Ljubljana: Vale-Novak.
- Golob, U., Podnar, K. (2002), Socialna ekonomija in družbena odgovornost: alternativni globalni anarhiji neoliberalizma? *Teorija in praksa* 39, 6; 952-969
- Glazer, J., Kajzer, A., Svetlik, I., Trbanc, M. (2002), *Politika zaposlovanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Gradivo za predavanje pri predmetu Raziskovanje delovnega okolja.
- Greif, T. (2009), *Upravljanje raznolikosti v zaposlovanju. Smernice za delodajalce in sindikate*. Ljubljana: Društvo ŠKUC.
- Herrmann, P. (2003), *Discussion Paper on the Domain »Empowerment,« submitted to the Project European Network on Indicators of Social Quality of the European Foundation on Social Quality*, Amsterdam. Revised version: Aghballouge/Ireland.
- Ilič, B. (1999), Kakovost delovnega življenja in značilnosti medorganizacijske mobilnosti zaposlenih v Sloveniji. V: Mandič, S. (ur.) *Kakovost življenja*. Ljubljana: GV Založba
- Ilič, B., Svetlik, I. (1996), *Kvaliteta delovnega življenja in zdravje zaposlenih v Sloveniji*. Ljubljana: Center za družbeno blaginjo.
- Jurančič, Š. L., Kovač, Z., Radej, B., (2011), Presečno določanje razvojnih prioritet. *Slovensko društvo evalvatorjev, DZ 1/ 4, 1: Ustvarjalna gmajna* (17-21).
- Kavar Vidmar, A. (1998), Kakovost delovnega življenja. *Socialno delo*. 37, 2: 81-113
- Kavčič U., Samec P. (2010), Evropski socialni sklad in socialna ekonomija v Sloveniji. V: Milošević, G., Kovač, Z., Radej, B. (ur.), *Zbornik prispevkov/Strokovna tematska konferenca Socialno podjetništvo-izzivi in perspektive*. Murska Sobota: Pridinovina d.o.o. (51-53).

- Larkin, M. (2009), *Vulnerable Groups in Health and Social Care*. London: SAGE Publications Ltd.
- Lipčnik, B. (1996), *Reševanje problemov, namesto reševanja konfliktov*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za šolstvo.
- Mesojedec, T. (2012), *Izobraževalno gradivo »Šola socialnega podjetništva, Delavnica 1: Osnove socialnega podjetništva«*. Nova vas: Socialni inkubator.
- Mesojedec, T., Šporar, P., Strojan, K. Valentinčič, T., Bačar, F., Sakovič, G., Strojan T. (2012), *Socialno podjetništvo*. Ljubljana: Salve d.o.o.
- Moulaert, F., Ailenei, O. (2005), Social Economy, Third Sector and Solidarity Relations: A Conceptual Sythesis from History to Present. *Urban Studies*, 42, 11: 2037-2053. Dostopno na: http://base.socioeco.org/docs/moulaert_ailenei_2005.pdf .
- Novak, M. (1996), Konceptualna vprašanja proučevanja kakovosti življenja. V: Svetlik, I. (ur.): *Kakovost življenja v Sloveniji*, Ljubljana: Fakulteta za družbene vede
- Pavel, I., Štefanič, P. (2005), *Socialno podjetje, od ideje k praksi*. Ljubljana: Šent.
- Radej, B. (2010), Prednostna področja razvoja in izzivi socialne ekonomije v Pomurju. V: Milošević, G., Kovač. Z., Radej, B. (ur), *Zbornik prispevkov/Strokovna tematska konferenca Socialno podjetništvo-izzivi in perspektive*. Murska Sobota: Pridinovina d.o.o. (35-50).
- Slapnik, T. (2010), Pojem in razvoj socialnega podjetništva. V: Milošević, G., Kovač. Z., Radej, B. (ur), *Zbornik prispevkov/Strokovna tematska konferenca Socialno podjetništvo-izzivi in perspektive*. Murska Sobota: Pridinovina d.o.o. (14-21).
- Svetlik, I. (1996), Kakovost delovnega življenja, Kakovost življenja v Sloveniji. Ljubljana: FDV.
- Svetlik, I. (1996a), Kakovost delovnega življenja. V: Svetlik, I. (ur.): *Kakovost življenja v Sloveniji*, 161-182. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Svetlik, I., Zupan, N. (2009), *Menedžment človeških virov*. Ljubljana: FDV.
- Sirgy, M. J, Efraty, D., Siegel, P., Lee, D-J., (2001), A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theories. *Social Indicators Research* 55: 241-302.
- Trbanc, M., Boškić, R., Kobal. B, Rihter, L. (2003), *Socialna in ekonomska vključenost ranljivih skupin v Sloveniji – možni ukrepi za dvig zaposljivosti najbolj ranljivih kategorij težje zaposljivih in neaktivnih oseb*. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.

- Vesel, J. (2010), Socialna ekonomija kot alternativa. V: Milošević, G., Kovač. Z., Radej, B. (ur), *Zbornik prispevkov/Strokovna tematska konferenca Socialno podjetništvo-izzivi in perspektive*. Murska Sobota: Pridinovina d.o.o. (22-34).
- Videmšek, P. (2008). Krepitev moči kot temeljno orodje socialnega dela. *Socialno delo*, 47, 3/6 :209-217, 391, 399. URN:NBN:SI:DOC-1BXBCRWU.
- Zidar R., Rihter L. (2010), Vključevanje ranljivih skupin v programe socialnega podjetništva s perspektive socialnega dela. V: Milošević, G., Kovač. Z., Radej, B. (ur), *Zbornik prispevkov/Strokovna tematska konferenca Socialno podjetništvo-izzivi in perspektive*. Murska Sobota: Pridinovina d.o.o. (66-85).
- Yunus, M. (2009), *Novemu kapitalizmu naproti: Socialno podjetništvo za svet brez revščine*. Ljubljana: Učila.

8.2 SPLETNI VIRI:

- Branco D., Gattolin, E., Tommasini, G., Johannes, F., Zagorc, S., Zagorc, S. (2004), *Uvajanje socialnega podjetništva v Sloveniji: primerjalna študija: Italija, Avstrija, Slovenija*. Ljubljana: Pospeševalni center za malo gospodarstvo. Dostopno na: <http://www.eko-tce.eu/images/stories/meni-zgoraj-EKO-TCE/socialno-podjetnistvo/uvajanje-socialnega-podjetnistva-v-sloveniji.pdf> (8. 6. 2016)
- Bras, K. (2010), Dolgotrajno brezposelne osebe na ZRSZ. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. Dostopno na: http://www.ess.gov.si/_files/2251/Analiza_DBO.pdf (8 .6. 2016)
- Catherall, R. J., Richardson, M. (2014): Vizija socialnega podjetništva 2020. British Council. Dostopno na: https://www.britishcouncil.si/sites/default/files/vizija_socialnega_podjetnistva_2020.pdf (10. 5. 2016)
- Čelebič, T. (2009), Ranljive skupine na trgu dela v Sloveniji. *Nacionalno raziskovalno poročilo – Slovenija*. Ljubljana. Dostopno na: <https://www.google.si/webhp?sourceid=chrome-instant&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=%C4%8Delebi%C4%8D%20ranljive%20skupine%20na%20trgu%20dela> (8. 6. 2016)
- Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo: Socialno podjetništvo. http://www.mgrt.gov.si/si/delovna_podrocja/socialno_podjetnistvo (12.5.2016)
- Katalog aktivne politike zaposlovanja (2014). Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Dostopno na: <https://www.google.si/search?q=Katalog+ukrepov+aktivne+politike+zaposlovanja%2C+april+2014&oq=Katalog+ukrepov+aktivne+politike+zaposlovanja%2C+april+2014&aqs=ch>

rome..69i57.705j0j7&sourceid=chrome&es_sm=122&ie=UTF-

8#q=katalog+ukrepov+aktivne+politike+zaposlovanja+2014 (8. 6. 2016)

- Program boja proti revščini in socialni izključenosti (2000). Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Dostopno na: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/soc_prgprotirevscini.pdf (8. 6. 2016)
- Smernice za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2016-2020 (2015). Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Dostopno na: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/zaposlovanje/Smernice_APZ_2016_2020_final.pdf (8. 6. 2016)
- Strategija razvoja socialnega podjetništva za obdobje 2013 – 2016. Dostopno na: http://www.vlada.si/delo_vlade/gradiva_v_obravnavi/gradivo_v_obravnavi/?tx_govpapers_pi1%5Bsingle%5D=%2FMANDAT13%2FVLADNAGRADIVA.NSF%2F18a6b9887c33a0bdc12570e50034eb54%2F7373bfcc12ea316bc1257bab004c6487%3FOpenDocument&cHash=d233eefdfef7f11107a95199d96fc014b (10. 5. 2016)
- Uspešen podjetnik: Socialno podjetništvo: Podjetniška ideja in podjetništvo: Socialno podjetništvo. <http://www.uspesen-podjetnik.si/o-socialnem-podjetnistvu/> (12. 5. 2016)
- Zakon o izenačevanju možnosti invalidov (ZIMI). Ur.l. RS, št. 94/2010. Dostopno na: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=100876> (9. 6. 2016)
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2). Ur.l. RS, št. 96/2012, št. 93/2013. Dostopno na: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=110802> (9. 6. 2016)
- Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI-UPB2). Ur.l. RS, št. 16/2007 – UPB2, št. 87/2011. Dostopno na: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=78532> (9. 6. 2016)
- Zakon o socialnem podjetništvu (ZsocP). Ur.l. RS, št. 20/2011. Dostopno na: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=102703> (10. 5. 2016)
- Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI-UPB2). Ur.l. RS, št. 16/2007 – UPB2, št. 87/2011. Dostopno na: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=78532> (11. 5. 2016)

9 PRILOGE

9.1 SMERNICE ZA INTERVJU

9.1.1 Smernice za intervju z zaposlenimi, ki pripadajo ranljivim družbenim skupinam in so zaposleni v socialnih podjetjih

1. Kako dolgo ste že zaposleni v tem socialnem podjetju?
2. Kakšna so bila Vaša pričakovanja na začetku zaposlitve? Kaj ste pričakovali zase in kaj ste pričakovali od sodelavcev in vodij v tem podjetju?
3. Kako ocenjujete Vaše mesečno plačilo?
4. Kakšen delovni čas imate in kako Vam to ustreza?
5. Do katerih ugodnosti ste poleg plače še upravičeni (dopust, subvencionirana prehrana, povrnjeni stroški prevoza)? Kako ste zadovoljni s temi ugodnostmi? Morda kaj pri tem pogrešate?
6. Kako ocenjujete varnost Vašega delovnega okolja?
7. Kako ocenjujete fizične pogoje, pod katerimi opravljate svoje delo? Bi morda kaj spremenili? Če bi, prosim, navedite kaj.
8. Kakšni so odnosi med sodelavci na delovnem mestu? Koliko in kje se srečujete s sodelavci izven delovnega časa?
9. V kakšnih primerih med sodelavci prihaja do konfliktov? Kako jih rešujete?
10. Kaj Vam pri Vašem delu predstavlja psihični napor?
11. V kolikšni meri ste na Vašem delovnem mestu samostojni? Koliko imate priložnosti v delovni proces vključiti svoje znanje in sposobnosti?
12. V kolikšni meri ste vključeni v odločanje v Vašem delovnem okolju? Bi želeli biti vključeni več ali imate občutek, da se od Vas zahteva preveč?
13. S kakšnimi ovirami se srečujete na delovnem mestu? Kako se z njimi soočate? Kdo Vam pri tem pomaga? Kakšna je podpora vodje pri reševanju težav na delovnem mestu?
14. Kakšne spremembe opazate na osebni področju odkar ste se zaposlili v tem podjetju?
15. V kolikšni meri so se pričakovanja, ki ste jih imeli na začetku zaposlitve do sedaj že izpolnila?

9.1.2 Smernice za intervju z vodji socialnih podjetij

a)

1. Od kdaj delujete kot socialno podjetje?
2. Katero dejavnost podjetje opravlja?
3. Št. vseh zaposlenih
4. Št. zaposlenih, ki pripadajo ranljivim družbenim skupinam
5. Iz katerih ranljivih družbenih skupin so zaposleni?

b)

1. Kako izbirate svoje zaposlene? Kakšne pogoje pri tem določate? Ali so pogoji za vse enaki ali se za zaposlene iz ranljivih družbenih skupin razlikujejo? Če se razlikujejo, prosim, navedite, kako.
2. Kakšne pristope uporabljate pri delu z osebami iz ranljivih družbenih skupin? Ali se ti pristopi razlikujejo od pristopov pri delu z ostalimi zaposlenimi? Če se razlikujejo, v čem se?
3. Kaj vidite kot prednosti in kaj kot slabosti pri delu z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin?
4. Kako razrešujete težave, če se pojavijo pri delu z zaposlenimi iz ranljivih družbenih skupin?
5. Kje se usposablja za delo z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin?
6. Kje poiščete pomoč, kadar naletite na težave oz. ovire pri delu z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin?
7. Kakšna dodatna znanja bi še potrebovali za delo z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin?
8. Če bi lahko podali kakšne predloge za spremembo zakonodaje, ki bi olajšala oz. izboljšala delo z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin, kakšni bi bili ti predlogi?
9. V kolikšni meri poznate koncepte socialnega dela za delo z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin? Če jih poznate, so Vam kateri koncepti v pomoč in kako?

9.2 PREPIS INTERVJUJEV Z ENOTAMI KODIRANJA

9.2.1 Prepis intervjujev zaposlenih z enotami kodiranja

OSEBA A – status »invalida« zaradi naglušnosti

1. Kako dolgo ste že zaposleni v tem socialnem podjetju?

(A1)V tem podjetju sem zaposlena 11 let./

2. Kakšna so bila Vaša pričakovanja na začetku zaposlitve? Kaj ste pričakovali zase in kaj ste pričakovali od sodelavcev in vodij v tem podjetju?

Ker sem gluha, (A2)sem pričakovala, da bom dobila kakšno delo, ki bo prilagojeno gluhim./

3. Kako ocenjujete Vaše mesečno plačilo?

(A3)Moja mesečna plača je zadovoljiva in nimam nobenih pripomb./

4. Kakšen delovni čas imate in kako Vam to ustreza?

(A4)Delam od 8ih do 15ih./ (A5)Lahko grem eno uro prej, ker imam otroka v vrtcu./ (A6)Tako ne izgubim preveč časa na cesti v gužvi in sem prej doma./ (A7)Če kaj ostane za naredit iz službe, lahko kasneje nadoknadim doma./

5. Do katerih ugodnosti ste poleg plače še upravičeni (dopust, subvencionirana prehrana, povrnjeni stroški prevoza)? Kako ste zadovoljni s temi ugodnostmi? Morda kaj pri tem pogrešate?

Imam (A8)dopust, povrnjene stroške malice in prevoza,/ (A9)tako da je to meni čisto vredno./

6. Kako ocenjujete varnost Vašega delovnega okolja?

(A10)Delam v pisarni, kjer se vredno počutim, tako da nisem izpostavljena nevarnostim./

7. Kako ocenjujete fizične pogoje, pod katerimi opravljate svoje delo? Bi morda kaj spremenili? Če bi, prosim, navedite kaj.

(A11)Vse je vredno./ (A12)Če nisem v pisarni, včasih zlagam kaj na police, vendar dobim pomoč, ko jo potrebujem./

8. Kakšni so odnosi med sodelavci na delovnem mestu? Koliko in kje se srečujete s sodelavci izven delovnega časa?

(A13)Nasplošno imam kar vredno odnose s sodelavci, vendar bi lahko bili malo boljši./

(A14)Želim si, da bi se več pogovarjali z mano./ (A15)Ker sem gluha, ne pristopijo do mene in potem se počutim dostikrat odrinjeno in samo./ (A16)Tudi z vodjami bi se želela več pogovarjati pa vedno rečejo, da nimajo časa in da se bomo pogovorili potem./ (A17)Več se potem pogovarjam z ostalimi gluhimi./ (A18)Zadnje čase se izven delovnega časa družimo bolj

malo, ker imam zdaj otroka./ (A19)Včasih so hodile sodelavke k meni na kavo in smo se obiskovale, zdaj pa ne več toliko./

9. V kakšnih primerih med sodelavci prihaja do konfliktov? Kako jih rešujete?

(A20)Če pride do konfliktov, se usedemo in pogovorimo./ (A21)Pri tem tudi nimam težav prositi vodstva za pomoč./

10. Kaj Vam pri Vašem delu predstavlja psihični napor?

(A22)Kadar mora biti delo opravljeno v najkrajšem možnem času oz. se nam mudi./

(A23)Takrat sem pod stresom, ker delamo pod pritiskom./ (A24)Do tega pride sicer zelo redko./

11. V kolikšni meri ste na Vašem delovnem mestu samostojni? Koliko imate priložnosti v delovni proces vključiti svoje znanje in sposobnosti?

Imamo take naloge, da (A25)sem lahko pri svojem delu čisto samostojna in uporabim znanja, ki sem se jih naučila./ (A26)Če dobim kakšne naloge, ki mi niso toliko znane, dobim pomoč in se potem tudi pri tem znova naučim kaj novega./

12. V kolikšni meri ste vključeni v odločanje v Vašem delovnem okolju? Bi želeli biti vključeni več ali imate občutek, da se od Vas zahteva preveč?

(A27)Nimam takega dela, da bi morala sprejemati neke določitve./ (A28)Odvisno od nadrejenih, s katerimi se navadno posvetujem kadar pa pride do take situacije./

13. S kakšnimi ovirami se srečujete na delovnem mestu? Kako se z njimi soočate? Kdo Vam pri tem pomaga? Kakšna je podpora vodje pri reševanju težav na delovnem mestu?

(A29)Včasih so kakšne ovire pri komunikaciji, ker me ljudje včasih narobe razumejo ali pa jaz njih./ (A30)Vedno se potem kdo najde, ki pri tem pomaga in je zadeva hitro rešena/, tako da (A31)ni večjih problemov./

14. Kakšne spremembe opazate na osebnem področju odkar ste se zaposlili v tem podjetju?

(A32)Tukaj me sprejemajo takšno kot sem in mi zato veliko lažje./

15. V kolikšni meri so se pričakovanja, ki ste jih imeli na začetku zaposlitve do sedaj že izpolnila?

(A33)Strah me je bilo zaradi moje naglušnosti, vendar imam delovno mesto, ki mi ustreza in s sodelavci se vrede razumemo./

Oseba B – status »težjega invalida« zaradi težav v duševnem zdravju

1. Kako dolgo ste že zaposleni v tem socialnem podjetju?

(B1)4 leta./ (B2)Marca 2012 sem prišla sem na zaposlitveno rehabilitacijo, decembra 2012 so me pa zaposlili./

2. Kakšna so bila Vaša pričakovanja na začetku zaposlitve? Kaj ste pričakovali zase in kaj ste pričakovali od sodelavcev in vodij v tem podjetju?

(B3)Preden sem prišla sem mi je vodja moje rehabilitacije razložila kaj se dela, kakšna je klima, kako se obnaša vodstvo do svojih zaposlenih invalidov oz. rehabilitantov, tako da me je zelo pomirila./ (B4)Povedala mi je, da nas vodstvo zelo pozitivno sprejema, da upoštevajo te naše omejitve ne glede na to ali so fizične ali psihične./ (B5)Tako sem videla, da je neko medsebojno spoštovanje in sodelovanje med sodelavci./ (B6)Zaradi tega sem bila potem zelo pomirjena in sproščena ter presenečena, da so nas invalide tako pozitivno sprejeli in upoštevali./

3. Kako ocenjujete Vaše mesečno plačilo?

(B7)Kar se tiče mesečnega plačila bo itak vsak rekel, da je premalo./ Jaz sem tukaj že 4 leta in (B8)mi je direktorica rekla, da mi na žalost ne more povišat plače, zato ker sem invalid in po njenih besedah država meni, da invalidi nismo sposobni za delo./ (B9)Malo sem bila razočarana, ker sem zadnje tri mesece sem delala zelo naporno delo, ki je bilo zame fizično in psihično preveč ampak sem zdržala in potrpela./ (B10)In čeprav imamo v pogodbi zapisano, da smo upravičeni do 20% nagrade na uspešnost, je rekla finančna direktorica, da mi žal tega ne more izplačat, zato ker sem invalid in nas država pri tem omejuje./ (B11)Občutek imam, da nisem nagrajena za svoje delo in trud./ Moja dodana vrednost je tudi, da sem pripravljena delat čisto vse. Sem odgovorna in zanesljiva, zato to (B12)mesečno plačilo absolutno ni pošteno do tega kar jaz dam od sebe./ Nisem nagrajena kot jaz vem, da bi morala biti. (B13)Dobim minimalno plačo in s tem sem zelo težko živela v Ljubljani, ko sem morala plačevati najemnino za sobo./ Potem so pa še položnice, hrana in da se še oblečeš in to je vse, (B14)ravno za sproti./ (B15)Zdaj sem se pa vrnila nazaj domov in lahko nekaj tudi prihranim in si več privoščim./ Se pozna razlika.

4. Kakšen delovni čas imate in kako Vam to ustreza?

(B16)Meni je »fajn,« da je delovni čas od 8ih do 16ih./ (B17)Je pa zelo različno od tega kje delamo in dostikrat za naslednji dan ne vemo kje bomo delali./ Če je delo v podjetju, smo tukaj od 8ih do 16ih, (B18)če pa delamo na terenu je pa delovni čas različen./ (B19)Zdaj, ko sem še

mlada in še nimam družine mi ta delovni čas čisto ustreza./ Nikoli nam ni dolgčas. Rada imam spremembe, (B20)vendar bi si želela imeti bolj ustaljen urnik in mirnejše delo, ko bom starejša./

5. Do katerih ugodnosti ste poleg plače še upravičeni (dopust, subvencionirana prehrana, povrnjeni stroški prevoza)? Kako ste zadovoljni s temi ugodnostmi? Morda kaj pri tem pogrešate?

(B21)Ker imam status invalida, mi pripada 2 dni več dopusta./ (B22)Če delaš nekje, kjer nimaš trgovine, si moraš malico pač vzeti s seboj./ (B23)Stroške prevoza imamo povrnjene,/ (B24)s temi ugodnostmi sem kar zadovoljna,/ (B25)lahko pa bi bile še kakšne ugodnosti, na primer brezplačen obisk bazena, zumba./

6. Kako ocenjujete varnost Vašega delovnega okolja?

(B26)Ni mi »fajn« kadar čistim in me čistila dražijo, začnem kašljati in se skoraj dušim, to ni vredno./ (B27)Izpostavila bi pa še eno situacijo, ko smo enkrat opravljali generalno čiščenje na enem objektu in je bilo potrebno čistiti tudi zunanja okna, vendar se bojim višine in tega nisem upala delat, potem je pomivala šefica in mi ni nihče zaradi tega zameril je pa tudi res, da takrat za varnost ostalih sodelavke, ki so pomivale okna, ni bilo poskrbljeno, ker niso bile privezane./

7. Kako ocenjujete fizične pogoje, pod katerimi opravljate svoje delo? Bi morda kaj spremenili? Če bi, prosim, navedite kaj.

(B28)Odvisno je od delovišča in kako se ga da prilagoditi./ (B29)Lani, ko smo delali na polju je vodja projekta prinesla vodo in nam dovolila daljše pavze, tako da so bili fizični pogoji boljši in delo olajšano./ (B30)Samo pri tem čiščenju bi bilo fajn imeti kakšne maske./

8. Kakšni so odnosi med sodelavci na delovnem mestu? Koliko in kje se srečujete s sodelavci izven delovnega časa?

(B31)Pogrešam to, da bi se s sodelavci več družili oz. bi bilo več organiziranih druženj./ (B32)Zadnjič smo imeli službeni piknik in je bilo prav »lušno,« ker se bolj sprostiš in bolje spoznaš./ (B33)Odnosi so kar vredno/ drugače, na delovno mesto pridem sproščena. (B34)Samoiniciativno sem šla tudi na tečaj znakovne govorice, da sem se lažje pogovarjala s sodelavkami, ki so gluhe./ (B35)Z nekaterimi se dobivamo tudi po službi, vendar imamo strogo ločeno delo in prosti čas./ (B36)Na delovnem mestu smo sodelavci, po službi smo pa prijatelji./

9. V kakšnih primerih med sodelavci prihaja do konfliktov? Kako jih rešujete?

(B37)Prihaja do konfliktov, ker se določeni delavci invalidi izogibajo delu in delajo vse po liniji najmanjšega odpora./ Predvsem to počnejo moški in (B38)to me zelo jezi./ (B39)Ni mi všeč tudi, ker so nekatere sodelavke zelo avtoritativne pa drugače niso vodje./ (B40)Tukaj potem nastanejo težave, ker bi vsak rad delal malo po svoje./ Je pa res, (B41)da nam vodje zmeraj govorijo, da se vedno obrnemo na njih, da se zadeva reši./ Ne gre za tožarjenje ampak želja po pogovoru in izboljšanju situacije. (B42)Tega do zdaj v službah nisem poznala in to se mi zdi super./ (B43)Ko sem se znašla v taki situaciji, sem takoj dobila pomoč in smo zadevo rešili./

10. Kaj Vam pri Vašem delu predstavlja psihični napor?

Kar delam je psihično in fizično naporno. (B44)Kadar je delo zelo fizično naporno potem mi to zelo vpliva tudi na psiho./ (B45)Najtežje mi je delati na njivi in enkrat, ko smo delali na urejanju okolice, kjer sem zdržala samo dva dni, potem se morala na bolniško./ Vem koliko zmorem in preko sebe pač ne morem iti. Pa tudi (B46)zahtevna sem do sebe in želim, da delo opravim do konca tako kot je treba in če mi ne uspe, se sekiram./

11. V kolikšni meri ste na Vašem delovnem mestu samostojni? Koliko imate priložnosti v delovni proces vključiti svoje znanje in sposobnosti?

(B47)Delam vse kar mi dajo./ (B48)Pri tem sem samostojna in samozavestna./ (B49)Poznam delovišča in vem kaj se pričakuje do mene, vem kaj znam in zmorem in pri tem dam vedno vse od sebe./ (B50)Drugače imam končano sedmo stopnjo izobrazbe in sem si drugače predstavljala svojo kariero ampak nič hudega./ (B51)Vem, da zmorem in znam še kaj več od tega kar tukaj delam./ Mi je že bilo tako namenjeno. (B52)Svoje znanje sem najbolj vključila, ko smo delali za turistično agencijo,/ drugače (B53)mi pa več pomeni, da se dobro počutim in da sem pri delu sproščena, ker vem da ga bom dobro opravila./ (B54)Dolgoročno pa ne vidim možnosti napredovanja več zame./

12. V kolikšni meri ste vključeni v odločanje v Vašem delovnem okolju? Bi želeli biti vključeni več ali imate občutek, da se od Vas zahteva preveč?

(B55)Odvisno od delovnega mesta/ ampak (B56)včasih so dela preveč fizično naporna/ in kadar delamo na njivi na žgočem soncu res ni fajn.

13. S kakšnimi ovirami se srečujete na delovnem mestu? Kako se z njimi soočate? Kdo Vam pri tem pomaga? Kakšna je podpora vodje pri reševanju težav na delovnem mestu?

(B57)Pridem kdaj na kakšno delovišče, kjer vem, da nisem tako hitra in potem se ne počutim dobro./ (B58)Pomaga mi, če vem, da so v skupini druge sodelavke, ki si hitrejša in bo celotna

skupina potem delo opravila dobro./ Je pa res, da se potem (B59)včasih primerjam z njimi in se sekiram ampak se potem začnem zavedati, da sem pa jaz nekje drugje boljša./ (B60)Včasih smo imeli zaposleni invalidi svojo mentorico, ki pa je na žalost odšla./ (B61)Njej smo se zaupali in kadar je prišlo do težav nam zelo pomagala, zato jo zelo jo pogrešam./ (B62)Super je, ko veš, da imaš nekoga, ki se mu lahko zaupaš ne glede na to kakšno težavo imaš in se lažje potem soočaš, ko dobivaš nove vodje na različnih deloviščih, ki te ne sprejemajo recimo./ (B63)Zdaj si dajemo bolj medsebojno podporo med sodelavci./

14. Kakšne spremembe opazate na osebnem področju odkar ste se zaposlili v tem podjetju?

(B64)Meni je rekla direktorica, da odkar sem prišla, sem zelo napredovala./ (B65)Osebnostno sem zrastle, samozavest sem dobila, bolj se zavedam česa sem zmožna in česa ne./ (B66)Bolje se počutim, ker vem, da me tukaj ljudje sprejemajo./ (B67)Naučila sem se tudi dobrega timskega dela./ (B68)Upam, da bom v prihodnosti dobila še kakšno priložnost za napredovanje, ker vem da lahko dam od sebe še kaj./

15. V kolikšni meri so se pričakovanja, ki ste jih imeli na začetku zaposlitve do sedaj že izpolnila?

(B69)Nekatera pričakovanja so se zagotovo izpolnila./ (B70)Pridobila sem na samozavesti, kot sem želela, naučila sem se dobro sodelovati z drugimi ljudmi./ (B71)Sodelavci in vodje me razumejo in sprejemajo, česar v prejšnjih službah nisem bila deležna./

Oseba C – status »težjega invalida« zaradi slabovidnosti (ima samo 10% vida)

1. Kako dolgo ste že zaposleni v tem socialnem podjetju?

(C1)4 leta./ (C2)Aprila 2012 sem prišel na zaposlitveno rehabilitacijo, zaposlitev sem pa dobil septembra 2013./

2. Kakšna so bila Vaša pričakovanja na začetku zaposlitve? Kaj ste pričakovali zase in kaj ste pričakovali od sodelavcev in vodij v tem podjetju?

(C3)Pričakoval sem prilagoditev delovnega okolja glede na moje težave z vidom, da je mogoče s sodelavci veliko skupnega narediti in z vodjami veliko pogovoriti./

3. Kako ocenjujete Vaše mesečno plačilo?

(C4)Premalo dobimo za to, kar delamo./ So določena dela, ki jih po mojem mnenju invalidi ne bi smeli opravljati. (C5)Imam srečo, da živim doma, kjer plačujem osnovne stroške, ker smo se

doma tako dogovorili./ Se pa moram znajt tako kot se mora vsak. (C6)Moram se zelo prilagajat, da mi uspe čez mesec tudi kaj »prišparat« pa da lahko sploh kam grem in tako./ Starša sta me to dobro naučila in imam srečo. Ampak vseeno drži, da (C7)s to plačo dandanes ne moreš prav veliko./

4. Kakšen delovni čas imate in kako Vam to ustreza?

(C8)Od 8ih do 16ih./ (C9)Mogoče bi se ga dalo malo bolj prilagodit./ (C10)Na cesti zgubim po dve uri na dan in moram zelo zgodaj vstajat, ker moram prit do Ljubljane,/ zato (C11)bi veliko pomenilo, če bi samo pol ure prej začeli, da ne pridem domov ob takih poznih urah./ Sicer rad spim ampak (C12)imam raje, da se delo začne čim bolj zgodaj, recimo ob 6ih pa imam potem še kaj od dneva, ko končamo./

5. Do katerih ugodnosti ste poleg plače še upravičeni (dopust, subvencionirana prehrana, povrnjeni stroški prevoza)? Kako ste zadovoljni s temi ugodnostmi? Morda kaj pri tem pogrešate?

(C13)Za povrnjene stroške prevoza in hrane je vredu poskrbljeno,/ (C14)je pa tudi odvisno kam greš delat./

6. Kako ocenjujete varnost Vašega delovnega okolja?

(C15)Odvisno je česa si navajen delat in kako se tudi delovnemu okolju prilagodiš./ Je pa res, da (C16)zelo slabo vidim in moram biti povsod zelo pazljiv/ in (C17)kadar delam na čiščenju mi ni všeč, ko inhaliram vsa tista čistila, ki so res zelo močna./ (C18)Višine se sicer ne bojim ampak se ne počutim varnega, ko delam kje na visokem, ker se mi zaradi slabovidnosti zvrtil, ko pogledam dol./

7. Kako ocenjujete fizične pogoje, pod katerimi opravljate svoje delo? Bi morda kaj spremenili? Če bi, prosim, navedite kaj.

(C19)Zaradi mojega slabega vida mi je težko kadar sem na čiščenju/ je pa vse odvisno od tega kako se je vsak posameznik pripravljen prilagodit temu kar nam je dano.

8. Kakšni so odnosi med sodelavci na delovnem mestu? Koliko in kje se srečujete s sodelavci izven delovnega časa?

(C20)Fajn je, če se s sodelavci razumeš pa greš kam popoldne na pijačo./ (C21)Imam dobre odnose z njimi./ (C22)Imam dva ali tri sodelavce, ki jim lahko veliko zaupam in se družimo

tudi izven delovnega časa./ (C23)So pa nekateri, s katerimi se enostavno ne da delati pa se pač ne ukvarjaš z njimi./

9. V kakšnih primerih med sodelavci prihaja do konfliktov? Kako jih rešujete?

(C24)Včasih se zgodi, da ne moremo priti s kakšno stvarjo skupaj./ (C25)Če se le da, rešimo med seboj, drugače pa za pomoč prosimo vodje ali mentorje./ (C26)Če tega ne rešimo, kar hitro dobimo poziv v pisarno na pogovor./

10. Kaj Vam pri Vašem delu predstavlja psihični napor?

(C27)Prevelike zahteve in preveč dela naenkrat./ (C28)Od nas invalidov včasih zahtevajo preveč in delamo tudi kakšna dela, ki jih glede na naš status ne bi smeli opravljati./ (C29)Spomnim se, ko smo delali enkrat na njivi in je tisti šef toliko zahteval od nas, delali smo po vročini in soncu, skos je pritiskal na nas in na koncu sem bil bolj psihično utrujen kot fizično, ker sem moral toliko časa zdržati./ (C30)Delodajalci se premalo zavedajo kaj pomeni delati z invalidi in da včasih enostavno ne zmoremo vsega in težko rečemo ne./ (C31)Včasih nam je potrebno tudi dati jasnejša navodila in kaj pokazati kako je treba narediti in če takih navodil ne dobim, potem pa me kritizirajo kako sem kaj naredil, mi ni všeč./ Včasih (C32)ljudje ne razumejo kaj pomeni imeti samo 10% vida./

11. V kolikšni meri ste na Vašem delovnem mestu samostojni? Koliko imate priložnosti v delovni proces vključiti svoje znanje in sposobnosti?

(C33)Sem dovolj samostojen in kar znam vključim v svoje delo./

12. V kolikšni meri ste vključeni v odločanje v Vašem delovnem okolju? Bi želeli biti vključeni več ali imate občutek, da se od Vas zahteva preveč?

(C34)Lansko leto sem imel odlično priložnost, da sem se lahko izkazal v tem in kako znam voditi skupino, ko smo delali pudinge za Podravko./ (C35)Vodja me je določila za to, imel sem super skupino, vedel sem kaj delam in sem bil za svoje delo tudi pohvaljen kar mi je veliko pomenilo./

13. S kakšnimi ovirami se srečujete na delovnem mestu? Kako se z njimi soočate? Kdo Vam pri tem pomaga? Kakšna je podpora vodje pri reševanju težav na delovnem mestu?

(C36)Kadar vodje ne razumejo dobro kaj pomeni delati z invalidi in kako težko je, ko toliko malo vidiš kot vidim jaz./

14. Kakšne spremembe opazate na osebnem področju odkar ste se zaposlili v tem podjetju?

(C37)Pri določenih stvareh sem opazil, da sem veliko bolj samozavesten in naučil se nekaterih stvari, ki jih prej nisem znal in jih zdaj brez težav opravljam samostojno in sem pri tem prepričan vase./

15. V kolikšni meri so se pričakovanja, ki ste jih imeli na začetku zaposlitve do sedaj že izpolnila?

(C38)Odvisno od delovnega mesta./ (C39)Nekje se spremembe dogajajo hitreje, nekje počasneje./

Oseba D: oblikovalka; dolgotrajno brezposelna (4 leta) mlada ženska z visoko izobrazbo

1. Kako dolgo ste že zaposleni v tem socialnem podjetju?

(D1)Začela sem en mesec po otvoriti, leta 2013,/ tako da (D2)sem tukaj zaposlena zdaj 3 leta./

2. Kakšna so bila Vaša pričakovanja na začetku zaposlitve? Kaj ste pričakovali zase in kaj ste pričakovali od sodelavcev in vodij v tem podjetju?

(D3)Jaz sem si samo želela delat./ (D4)Pričakovala sem delo, ki bo na mojem področju, da bo kreativno in da bom imela oblikovalsko svobodo./ (D5)Od sodelavcev sem si želela, da bi dobro sodelovali in se poslušali./ (D6)Od šefov sem pričakovala, da nam dajo prosto pot pri delu in da se da vse zmenit./

3. Kako ocenjujete Vaše mesečno plačilo?

(D7)Glede na to, da gre za socialno podjetje sem pričakovala, da bo plača nižja./ (D8)Glede na mojo izobrazbo dobim več in sem s svojo plačo zadovoljna./ (D9)Lahko si privoščim različne stvari in mi ni potrebno gledati na čisto vsak evro./

4. Kakšen delovni čas imate in kako Vam to ustreza?

(D10)Sobote mi ne ustrezajo,/ imamo namreč (D11)delovni čas od torka do sobote./ (D12)Imam družino in prosti vikendi veliko pomenijo./ Drugače je, če imaš prosto soboto ali pa ponedeljek. Ampak (D13)se da včasih tudi dogovoriti, da se gre v ponedeljek delat v kateri drugi center ali pa da se v tem našem uredijo stvari, ki jih je lažje postoriti, ko ni strank./

5. Do katerih ugodnosti ste poleg plače še upravičeni (dopust, subvencionirana prehrana, povrnjeni stroški prevoza)? Kako ste zadovoljni s temi ugodnostmi? Morda kaj pri tem pogrešate?

(D14)Upravičena sem do dopusta, hrane in delno povrnjenih stroškov prevoza,/ tako da
(D15)nič ne pogrešam./

6. Kako ocenjujete varnost Vašega delovnega okolja?

(D16)Ne delam v fizično težavnem okolju, tako da je za varnost poskrbljeno./ (D17)Lahko pa izpostavim malo drugačno varnost delovnega mesta, ker delamo bolj projektna dela, ni zagotovljene trajnosti./ (D18)Nekateri projekti so recimo samo do konec leta in tako je potem tudi zaposlitev samo za nek določen čas in se nikoli ne vem kaj bo potem./ (D19)Kar se take varnosti tiče sem malo zaskrbljena, vendar zaenkrat stvari dobro tečejo./ Ljudje prihajajo sem in krožno gospodarstvo kar nekako deluje.

7. Kako ocenjujete fizične pogoje, pod katerimi opravljate svoje delo? Bi morda kaj spremenili? Če bi, prosim, navedite kaj.

(D20)Izpostavila bi najprej, da nas je zaposlenih malo premalo in potem je veliko fizičnega dela za vsakega posameznika./ (D21)Smo se pa precej razširili, tako da imamo povsod stvari, ki bi jih bilo potrebno urejati pa bi zato potrebovali več sodelavcev./

8. Kakšni so odnosi med sodelavci na delovnem mestu? Koliko in kje se srečujete s sodelavci izven delovnega časa?

(D22)Odnosi so vredni kar se mene teče./ (D23)Med seboj se razumemo in ne rabimo gledat kaj kdo reče, da ne bi s tem koga užalil, ker imamo res sprejemljivo okolje./ (D24)S sodelavci se kdaj srečamo zunaj, vendar se ne dobivamo namenoma./ (D25)Samo kadar imamo organizirana druženja s strani podjetja./

9. V kakšnih primerih med sodelavci prihaja do konfliktov? Kako jih rešujete?

(D26)Včasih prihaja do konfliktov z ljudmi, ki so pri nas preko zaposlitvene rehabilitacije, ker včasih stvari drugače razumejo, imajo drugačne potrebe./ (D27)Ne prihaja ravno do sporov ampak bolj do kakšnih nesporazumov./ (D28)To rešimo sproti s pogovori, vendar še ni bilo večjih težav./

10. Kaj Vam pri Vašem delu predstavlja psihični napor?

(D29)Psihični napor bolj predstavljajo stranke./ (D30)Tako pač je, ko delaš z ljudmi in se potem pač skoncentriraš na tiste, ki pridejo z veseljem in ti polepšajo dan./

11. V kolikšni meri ste na Vašem delovnem mestu samostojni? Koliko imate priložnosti v delovni proces vključiti svoje znanje in sposobnosti?

(D31)Pri svojem delu sem čisto samostojna in imam prosto pot kar se tiče oblikovalskih idej in potem izvedbe./

12. V kolikšni meri ste vključeni v odločanje v Vašem delovnem okolju? Bi želeli biti vključeni več ali imate občutek, da se od Vas zahteva preveč?

(D32)Pri odločanju sem samostojna./ (D33)Dostikrat me vprašajo tudi za moje mnenje, tako da imam občutek, da sem precej upoštevana in spoštovana./

13. S kakšnimi ovirami se srečujete na delovnem mestu? Kako se z njimi soočate? Kdo Vam pri tem pomaga? Kakšna je podpora vodje pri reševanju težav na delovnem mestu?

(D34)Veliko je dela za vse, ker nas je definitivno premalo v kolektivu, vendar je vse v mejah zmožnosti./ Do zdaj smo vse opravili, tako kot je bilo treba in ni tako hudo, da bi pa zdaj človek pregorel. (D35)Ovire so bolj pri delu s težkimi strankami./ Včasih ne veš kako bi se prav odločil in ravnal, tako da bi bil pošten do vseh, vendar se da vedno vse rešit./ (D36)Če potrebujemo pri tem vodje, bodo vedno stali za nami in nam pomagali./

14. Kakšne spremembe opazate na osebnem področju odkar ste se zaposlili v tem podjetju?

(D37)Sprememba je bila zame že to, da sem začela dobivati nek redni zaslužek/ pa (D38)da sem spet malo v družbi med ljudmi. (D39)Boljše osebno počutje na splošno./

15. V kolikšni meri so se pričakovanja, ki ste jih imeli na začetku zaposlitve do sedaj že izpolnila?

(D40)Zelo sem vesela, da sem dobila tukaj zaposlitev in da sem čisto njihova./ (D41)Vsa pričakovanja so se izpolnila in upam, da bom še dolgo tukaj, ker sem srečna./ Razvijati se pa itak moraš sproti.

Oseba E – dolgotrajno brezposelna oseba starejša od 55 let

1. Kako dolgo ste že zaposleni v tem socialnem podjetju?

(E1)1 leto./

2. Kakšna so bila Vaša pričakovanja na začetku zaposlitve? Kaj ste pričakovali zase in kaj ste pričakovali od sodelavcev in vodij v tem podjetju?

(E2)Že ko sem prišel sem na razgovor, sem začutil, da se bom tukaj našel, sebe in svoje delo./

(E3)Tokrat sem se začel ukvarjati tudi s slikarstvom in umetnostjo, tako da so bila pričakovanja glede tega, da bom lahko pri svojem delu ustvarjal. (E4)Videl sem, da so sodelavci precej mlajši od mene in sem upal, da se bomo razumeli./

3. Kako ocenjujete Vaše mesečno plačilo?

(E5)Prenizko./ (E6)Prej sem delal na nekem projektu in sem dobil minimalno plačilo, zdaj se pa kljub večjemu obsegu dela, stvar ni spremenila./ Jaz vseeno delam po svojih maksimalnih zmogljivostih. (E6)Sem pa tudi že kar nekaj star in imam še nekaj zaloge od prej, ker sem se precej že nadelal in sem si uspel nekaj ustvariti./ Pravijo, da ni vse v denarju, vendar danes na žalost je tako.

4. Kakšen delovni čas imate in kako Vam to ustreza?

(E7)Dnevni delovni čas je kar v redu./ vendar (E8)bi mi bilo bolj všeč, če bi lahko jaz bolj zgodaj začel, ker moje delo ni vezano izključno na trgovino, začnemo pa vsi takrat, ko se odpre trgovina./ (E9)Kar se tiče pa delovnih dni mi pa totalno ne ustrezajo sobote./ (E10)Nedelje z domačimi hitro minejo in vsi bi šli raje potem kam v soboto in potem marsikaj zamudim potem sem pa v ponedeljek prost in sem sam doma./

5. Do katerih ugodnosti ste poleg plače še upravičeni (dopust, subvencionirana prehrana, povrnjeni stroški prevoza)? Kako ste zadovoljni s temi ugodnostmi? Morda kaj pri tem pogrešate?

(E11)Doma sem kilometer in pol stran, tako da do prevoza nisem upravičen./ (E12)Ostalo je v redu./

6. Kako ocenjujete varnost Vašega delovnega okolja?

(E13)Za svojo varnost odgovarjam sam./ (E14)Moram biti pozoren in pazljiv, ker delam tudi z električno napetostjo, z noži, izvijači, stroji in tako naprej, vendar mi to ne predstavlja nikakršnih težav./ (E15)Imam že dovolj delovnih izkušenj, da si to lahko zagotovim, tako da ni problema./

7. Kako ocenjujete fizične pogoje, pod katerimi opravljate svoje delo? Bi morda kaj spremenili? Če bi, prosim, navedite kaj.

(E16)Imam že nekaj težav s križem ampak me mladi rešujejo, tako da se mi ni treba za vsako stvar prepognit, prenašat težke stvari, ker vedno dobim pomoč, tako da je delo malo olajšano./

8. Kakšni so odnosi med sodelavci na delovnem mestu? Koliko in kje se srečujete s sodelavci izven delovnega časa?

(E17)Čeprav sem toliko starejši smo skupaj z ostalimi mladimi zaposlenimi kot ena družina./

(E18)Odnosi so enkratni./ (E19)Ko je toplo in lepo vreme, se po službi zelo velikokrat družimo na kakšni pijači tukaj v sosednjem lokalu, kjer podebatiramo malo o službi, mal o sebi, se pozabavamo in sprostimo./ (E20)Pa tudi preko piknikov, ki jih kdaj organiziramo./

9. V kakšnih primerih med sodelavci prihaja do konfliktov? Kako jih rešujete?

(E21)Lahko bi rekel, da ne prihaja do konfliktov./ Med seboj so spoštljivi in uvidevni.

(E22)Nekako smo že tako navajeni eden na drugega, da vemo kdaj kdo nima dobrega dneva in takrat pač tega pustimo malo bolj pri miru ali pa se malo pohecamo, da ta slaba volja izgine./ Pa tudi (E23)ne spravljamo se eden na drugega, ko nas kakšne stranke spravijo v slabo voljo in vse se zmenimo./

10. Kaj Vam pri Vašem delu predstavlja psihični napor?

(E24)Psihični napor je kadar je veliko dela ali pa zmanjkuje časa./ (E25)Rad imam svoj ustvarjalni kaos in kadar dobimo kakšne pomembne obiske ali pa pride delegacija in je potrebno vse pospraviti, sem pod psihičnim stresom./ (E26)Drugače pa je tak karakter dela, da ni veliko stresa./

11. V kolikšni meri ste na Vašem delovnem mestu samostojni? Koliko imate priložnosti v delovni proces vključiti svoje znanje in sposobnosti?

(E27)Samostojen sem 110%./ (E28)Vse kar znam lahko pokažem in uresničim./ (E29)Pri ustvarjalnosti imam prosto pot./

12. V kolikšni meri ste vključeni v odločanje v Vašem delovnem okolju? Bi želeli biti vključeni več ali imate občutek, da se od Vas zahteva preveč?

(E30)Vsak pozna svoje zadolžitve in jih poskuša opraviti kakor le zmore./Včasih se zgodi, da komu zmanjka časa, vendar si med seboj vedno pomagamo.

13. S kakšnimi ovirami se srečujete na delovnem mestu? Kako se z njimi soočate? Kdo Vam pri tem pomaga? Kakšna je podpora vodje pri reševanju težav na delovnem mestu?

Tukaj smo vsi za enega in eden za vse. (E31)Nekih groznih ovir ni, samo kadar dobimo kakšna naročila iz danes na jutri pa ne vemo kako bi jih opravili v tako kratkem času, vendar se vedno najde rešitev./

14. Kakšne spremembe opazate na osebnem področju odkar ste se zaposlili v tem podjetju?

(E32)Sproščenost na osebnem področju in v službi./ (E33)Ponovno pridem z veseljem v službo./ Tudi, če grem kdaj malo utrujen, sem še vedno vesel.

15. V kolikšni meri so se pričakovanja, ki ste jih imeli na začetku zaposlitve do sedaj že izpolnila?

(E34)To sodelovanje med sodelavci, veselje do dela, možnost, da sem ustvarjal./

Oseba F – težje zaposljiva oseba (bivši zasvojenec na metadonski terapiji in bivši kaznjenec)

1. Kako dolgo ste že zaposleni v tem socialnem podjetju?

(F1)1 leto in pol./

2. Kakšna so bila Vaša pričakovanja na začetku zaposlitve? Kaj ste pričakovali zase in kaj ste pričakovali od sodelavcev in vodij v tem podjetju?

(F2)Jaz sem v to podjetje prišel čisto tako, brez pričakovanj./ Sprva niti nisem vedel, da bom tukaj dobil zaposlitev. (F3)Mislil sem, da bom opravil javna dela in konec ampak se je izteklo tako, da so me lahko zaposlili, za kar sem zelo vesel./

3. Kako ocenjujete Vaše mesečno plačilo?

(F4)Definitivno je slabo./ (F5)Tukaj delamo za »minimalca« in s tem ne moreš ne živeti ne umreti./

4. Kakšen delovni čas imate in kako Vam to ustreza?

(F6)Delovni čas imam od sedmih do treh/ in (F7)mi zelo ustreza./

5. Do katerih ugodnosti ste poleg plače še upravičeni (dopust, subvencionirana prehrana, povrnjeni stroški prevoza)? Kako ste zadovoljni s temi ugodnostmi? Morda kaj pri tem pogrešate?

(F8)Poleg plače sem upravičen do povrnjenih potnih stroškov, dopusta in dodatka za malico./

(F9)To je v redu, nič ne pogrešam, ni kaj dodati./

6. Kako ocenjujete varnost Vašega delovnega okolja?

(F10)Varnost je v redu, sem čisto zadovoljen./ (F11)Sami poskrbimo za svojo varnost./

7. Kako ocenjujete fizične pogoje, pod katerimi opravljate svoje delo? Bi morda kaj spremenili? Če bi, prosim, navedite kaj.

(F12)Fizični pogoji so zelo v redu./ (F13)Tukaj so zaposleni tudi invalidi in se to zelo upošteva./

(F14)Ni visok tempo dela, ve se kdo lahko kaj dvigne in kdo ne in ni neke fizične zahtevnosti dela, je zelo »na izi.«/

8. Kakšni so odnosi med sodelavci na delovnem mestu? Koliko in kje se srečujete s sodelavci izven delovnega časa?

(F15)Odnosi so zelo dobri./ (F16)Veliko delamo na odnosih zaradi ciljnih skupin, ki so vključene./ (F17)Izven delovnega časa se pa tudi kdaj kam usedemo na pijačo, kakšen piknik si naredimo./ (F18)Glede na ostale delovne organizacije mislim, da se družimo veliko več kot kje drugje./

9. V kakšnih primerih med sodelavci prihaja do konfliktov? Kako jih rešujete?

(F19)Res veliko delamo na odnosih in konfliktov v bistvu ni./ (F20)Če pa do česa pride se pa takoj pogovorimo./ Gre v glavnem za kakšne primitivne »on je tisto rekel, on ni tega naredil.« (F21)Če se slučajno začuti napetost med dvema, se oba takoj pokliče v pisarno ali pa se celo cela ekipa zbere in pogovori, da to ne traja predolgo in se ne nabira./

10. Kaj Vam pri Vašem delu predstavlja psihični napor?

(F22)Zame je psihični napor samo to, da moram vedno pazit kako reagiram v določenih trenutkih pri ljudeh s težavami v duševnem zdravju in razvoju./ Zavedati se moram, da nekateri drugače razmišljajo kot jaz in po svoje gledajo na neke stvari. Ne morem odregairat tako kot, če bi bila to neka zdrava oseba. (F23)Veliko tolerance je potrebno imet, bit moraš zelo potrpežljiv./

11. V kolikšni meri ste na Vašem delovnem mestu samostojni? Koliko imate priložnosti v delovni proces vključiti svoje znanje in sposobnosti?

(F24)Zelo sem samostojen pri svojem delu./ Tukaj opravljam nekakšna hišniška dela na kmetiji, sem mojster za vse. Stvari popravljam in izdelujem. (F25)Od nadrejenih dobim neke želje, izvedba in delo pa sta čisto moja odločitev./ (F26)Delam vse kar znam in zmorem./

12. V kolikšni meri ste vključeni v odločanje v Vašem delovnem okolju? Bi želeli biti vključeni več ali imate občutek, da se od Vas zahteva preveč?

(F27)Vsak teden imamo sestanek, na katerem se zberemo vsi delovni inštruktorji in mentorji./

(F28)Dogovarjamo se o vseh stvareh in sem zelo vključen v odločanje o tem kaj bomo delali, kaj je prioriteta Korenike v naslednjem mesecu./ (F29)Osebnostno se počutim, da sem zelo vključen v ta proces./

13. S kakšnimi ovirami se srečujete na delovnem mestu? Kako se z njimi soočate? Kdo Vam pri tem pomaga? Kakšna je podpora vodje pri reševanju težav na delovnem mestu?

(F30)Ne čutim nekih ovir, ki bi jih lahko izpostavil./ (F31)Edino to, kar sem že prej omenil, kadar pride do česa z invalidno osebo, vendar se takoj obrnem na njihove mentorje in se z njimi pogovorim./

14. Kakšne spremembe opazujete na osebnem področju odkar ste se zaposlili v tem podjetju?

(F32)Opažam, da se prej nikoli nisem ukvarjal z nekimi socialnimi stiki in stvarmi oziroma, da bi tako sociološko gledal na druge osebe./ (F33)Tukaj se počutim dobro in imam občutek, da sem osebnostno malo zrastel v tem podjetju./ (F34)Veliko več opazujem ostale, malo bolj sem dovzeten do ljudi in njihovih problemov./ (F35)Včasih sem se bolj brigal zase zdaj pa sem bolj vpet med ljudi in jim lahko pomagam, če ne drugače, vsaj s pogovorom./

15. V kolikšni meri so se pričakovanja, ki ste jih imeli na začetku zaposlitve do sedaj že izpolnila?

Ko sem prišel sem, nekih velikih pričakovanj niti nisem imel, ker nisem vedel sploh, če bom lahko ostal tukaj. (F36)Izpolnilo se je več kot sem pričakoval./ (F37)Delal sem tudi v drugih podjetjih, vendar taki odnosi kot so tukaj, jih ni nikjer./ (F38)Tukaj je lepo in zjutraj, ko se zbudim grem z veseljem v službo, ne predstavljam si boljše »varijante.«/

Oseba G – status »invalida« zaradi težav v duševnem zdravju (depresija)

1. Kako dolgo ste že zaposleni v tem socialnem podjetju?

(G1)Od leta 2010./ Leta 2009 sem začela najprej z usposabljanjem po tem, ko je šlo podjetje Mura v stečaj.

2. Kakšna so bila Vaša pričakovanja na začetku zaposlitve? Kaj ste pričakovali zase in kaj ste pričakovali od sodelavcev in vodij v tem podjetju?

(G2)Vse kar mi je bilo že prej povedano o tem kar se tukaj dela, sem pričakovala./ Tudi sama sem s kmetije doma in se isto dela kot smo mi doma delali nekoč in mi je bilo vse znano. Nič mi ni tujega, razen zelišč.

3. Kako ocenjujete Vaše mesečno plačilo?

(G5)Jaz sem zadovoljna s plačilom, ker znam skromno živeti./ (G6)Prihrankov pač ne moreš imet./ (G7)Imam sicer še hčerko študentko in je malo bolj težko ampak gre./ (G8)Če si znaš denar razdelit, gre./

4. Kakšen delovni čas imate in kako Vam to ustreza?

(G9)Delovni čas je od sedmih do treh, ker sem pa jaz tukaj iz te vasi doma hodim vsak drugi teden zvečer dežurat v kurilnico, čez vikende pa hodim tudi zalivat./ (G10)To so obveznosti in dolžnosti, ki jih je treba narediti in tega ne bo delal nekdo, ki se mora za to voziti trideset kilometrov./ (G11)To mi ni težko narediti./

5. Do katerih ugodnosti ste poleg plače še upravičeni (dopust, subvencionirana prehrana, povrnjeni stroški prevoza)? Kako ste zadovoljni s temi ugodnostmi? Morda kaj pri tem pogrešate?

(G12)Malice ne dobim izplačane ampak jo itak imamo tukaj vsak dan in je izredno dobra malica./ (G13)Dopust imam, dobim tudi regres./ (G14)Za prevoz ne dobim, ker sem tako blizu doma in sem hodim s kolesom./ (G15)Nič ne bi dodala./

6. Kako ocenjujete varnost Vašega delovnega okolja?

(G16)Smo kar varni./

7. Kako ocenjujete fizične pogoje, pod katerimi opravljate svoje delo? Bi morda kaj spremenili? Če bi, prosim, navedite kaj.

(G17)Grejo nam toliko na roko, da smo v slabem vremenu notri./ (G18)Je kar sprejemljivo in se prilagodijo./

8. Kakšni so odnosi med sodelavci na delovnem mestu? Koliko in kje se srečujete s sodelavci izven delovnega časa?

(G19)Proti Muri, kjer sem prej delala, je zelo dobro./ (G20)Smo tudi razdeljeni v manjše skupine in tisti, ki več skupaj delamo se po svoje dobro razumemo./ (G21)Smo dober tim in se drugače res razumemo, vse je okej./ (G22)Izven delovnega časa se res bolj malo srečujemo, ker

ne živimo v istih krajih./ (G23)Jaz sem tukaj edina iz vasi in se bolj malo vidimo, razen, če nimamo tukaj v firmi kakšnih srečanj./ (G24)S prejšnjimi sodelavci, ki so delali tukaj, smo se več dobivali zdaj pa ne toliko./ (G25)Tukaj se vidimo skoraj vsak dan in je dovolj./

9. V kakšnih primerih med sodelavci prihaja do konfliktov? Kako jih rešujete?

(G26)Tukaj smo manjši tim in je vse nekoliko lažje, zmeraj pa nekaj pride, ker ima vsak neko svoje mnenje in omejitve, ljudje smo si različni, iz različnih ciljnih skupin smo./ Smo ranljive skupine in pač pride do kakšnih razhajanj ampak se pa kar najdemo. (G27)Včasih je vseeno težko in moramo koga od nadrejenih zraven poklicat, da skupaj rešimo težavo/ ampak (G28)se pogovorimo in to rešimo res takoj./ Odvisno je od pa tudi od dneva in veliko od razpoloženja./

10. Kaj Vam pri Vašem delu predstavlja psihični napor?

(G29)Jaz imam že tako psihične težave, z depresijo./ (G30)Včasih, če na njivi delamo cele dneve, sem precej izmučena in če je preveč fizičnega dela, me potem še psihično zmatra./

11. V kolikšni meri ste na Vašem delovnem mestu samostojni? Koliko imate priložnosti v delovni proces vključiti svoje znanje in sposobnosti?

(G31)Mislim, da sem na svojem delovnem mestu čisto samostojna./ Vse lahko delam sama in tako se tudi najboljše počutim./ Nekako mi paše, če sem sama, najbrž zaradi psihičnih težav. (G32)Svoje znanje pa kar lahko vključim, ker poznam delo na kmetiji, na polju in z živalmi še od doma./

12. V kolikšni meri ste vključeni v odločanje v Vašem delovnem okolju? Bi želeli biti vključeni več ali imate občutek, da se od Vas zahteva preveč?

(G33)Vsaka skupina ima določenega mentorja, ki nam pove kaj naj bi tisti dan delali./ (G34)Ne bi želela biti več vključena v odločanje v tem./ (G35)Sicer me včasih zanese pa kaj povem ampak mi je boljše, da imamo nekoga, ki nas malo usmerja./

13. S kakšnimi ovirami se srečujete na delovnem mestu? Kako se z njimi soočate? Kdo Vam pri tem pomaga? Kakšna je podpora vodje pri reševanju težav na delovnem mestu?

(G36)Zdaj se res ne bi spomnila, da bi bila kakšna posebna ovira, s katero bi imela težave./

14. Kakšne spremembe opazate na osebnem področju odkar ste se zaposlili v tem podjetju?

(G37)Mislim, da so stvari kar enake, ni nekih sprememb./

15. V kolikšni meri so se pričakovanja, ki ste jih imeli na začetku zaposlitve do sedaj že izpolnila?

(G38)Tista pričakovanja, ki sem jih imela so se že izpolnila./ (G39)Korenika je moj drugi dom in v službo hodim res z veseljem in da lahko delam to kar znam, mi veliko pomeni./

Oseba H – status »invalida« zaradi fizičnih omejitev in težav v duševnem zdravju, težje zaposljiva oseba nad 55. letom starosti

1. Kako dolgo ste že zaposleni v tem socialnem podjetju?

(H1)Tukaj sem že osmo leto, zaposlen za nedoločen čas./

2. Kakšna so bila Vaša pričakovanja na začetku zaposlitve? Kaj ste pričakovali zase in kaj ste pričakovali od sodelavcev in vodij v tem podjetju?

Na začetku, ko je bilo še drugo vodstvo, ni bilo vse tako kot bi moralo biti. (H2)Zdaj, ko je novo vodstvo, je več discipline, boljše se vsi razumemo, delamo kar zmoremo in to sem si želel./

3. Kako ocenjujete Vaše mesečno plačilo?

(H3)Komaj zadošča./ (H4)Ne morem si nič kupit in privoščiti./ (H5)Če bi bilo več, ne bi imel nič proti, sem pa zadovoljen, da je vsaj ta minimalna plača./

4. Kakšen delovni čas imate in kako Vam to ustreza?

(H6)Delovni čas je od sedmih do treh/ in (H7)to mi ustreza./

5. Do katerih ugodnosti ste poleg plače še upravičeni (dopust, subvencionirana prehrana, povrnjeni stroški prevoza)? Kako ste zadovoljni s temi ugodnostmi? Morda kaj pri tem pogrešate?

(H8)Imam dopust, malico pa dobim tukaj./ (H9)Povrnjene stroške prevoza imam do Murske Sobote, do sem pa nas pripelje kombi od podjetja./ (H10)Te ugodnosti so vredne./ (H11)Imam tudi nekaj več dopusta, ker sem invalidna oseba pa še starejši delavec./

6. Kako ocenjujete varnost Vašega delovnega okolja?

(H12)Vse je varno, vsi smo opravili varstvo pri delu in se tega držimo./

7. Kako ocenjujete fizične pogoje, pod katerimi opravljate svoje delo? Bi morda kaj spremenili? Če bi, prosim, navedite kaj.

(H13)Delam tisto kar lahko, česar ne morem, ne delam, tako da je vse prilagojeno in je vredno./

8. Kakšni so odnosi med sodelavci na delovnem mestu? Koliko in kje se srečujete s sodelavci izven delovnega časa?

(H14)Med nami so odnosi vredni, vsi se razumemo./ (H15)Tudi z nadrejenimi se razumemo in ni problema./ (H16)Včasih se s sodelavci dobimo tudi na kakšni kavi v Murski Soboti./

9. V kakšnih primerih med sodelavci prihaja do konfliktov? Kako jih rešujete?

(H17)Včasih pride do konflikta, da kdo komu kaj reče pa tistemu to ne paše pa potem gre v pisarno in tam to pove./ (H18)To se potem takoj reši s pogovorom s pomočjo nadrejene./

10. Kaj Vam pri Vašem delu predstavlja psihični napor?

(H19)Osebnostne težave, ker imam sam tudi psihične težave./ Včasih se spominjam kako je bilo doma in vseh stvari za nazaj potem pa nisem tiste prave volje.

11. V kolikšni meri ste na Vašem delovnem mestu samostojni? Koliko imate priložnosti v delovni proces vključiti svoje znanje in sposobnosti?

(H20)Sem samostojen./ (H21)Za hobi se ukvarjam tudi s fotografiranjem in to lahko tudi tukaj izkoristim, ko imamo kakšen dogodek ali izlet pa lahko kaj poslikam, kar me zelo veseli./

12. V kolikšni meri ste vključeni v odločanje v Vašem delovnem okolju? Bi želeli biti vključeni več ali imate občutek, da se od Vas zahteva preveč?

(H22)Ne toliko./ (H23)Odločajo bolj mentorji./ (H24)Včasih vidiš tudi sam kaj bi moralo biti kje narejeno pa bi se raje sam odločil potem pa greš do mentorja in mu daš predlog in če vidi, da imaš prav ti reče, da »idi pa naredi.«/

13. S kakšnimi ovirami se srečujete na delovnem mestu? Kako se z njimi soočate? Kdo Vam pri tem pomaga? Kakšna je podpora vodje pri reševanju težav na delovnem mestu?

(H25)Ovire ni nobene/ (H26)edino to, da težko delam z desno roko, ker imam poškodovano./ (H27)Pa malo slabše slišim./ (H28)Potem dobim z delat nekaj kar lahko in pri tem imam stoprocentno podporo./

14. Kakšne spremembe opazujete na osebnem področju odkar ste se zaposlili v tem podjetju?

(H29)To, da ma služba veseli in da grem sem z veseljem./ (H30)Sem srečen in dobro se počutim tukaj./ (H31)V prejšnjih službah mi ni tako ugajalo./

15. V kolikšni meri so se pričakovanja, ki ste jih imeli na začetku zaposlitve do sedaj že izpolnila?

(H32)Na začetku sploh nisem pričakoval, da bo to obstajalo toliko časa./ (H33)Nisem si mislil, da bom dočakal to in da bo to tako dolgo trajalo in vedno gre na boljše./ (H34)Več dobrega se je zgodilo kot sem pričakoval./

Oseba I – status »invalida« zaradi težav v duševnem zdravju in fizične omejitve

1. Kako dolgo ste že zaposleni v tem socialnem podjetju?

(I1)Od leta 2008./

2. Kakšna so bila Vaša pričakovanja na začetku zaposlitve? Kaj ste pričakovali zase in kaj ste pričakovali od sodelavcev in vodij v tem podjetju?

(I2)Vedla sem, da gre za podjetje, ki zaposluje invalide in da se bo drugače ravnalo kot z drugimi delavci in da se bo upoštevalo naše omejitve./ (I3)Imam psihične težave in sem pričakovala, da bom tukaj dobila veliko podpore./

3. Kako ocenjujete Vaše mesečno plačilo?

(I4)Zadovoljna sem,/ (I5)dovolj imam za položnice./

4. Kakšen delovni čas imate in kako Vam to ustreza?

(I6)Delovni čas imam od sedme do petnajste ure/ in (I7)to mi ustreza./

5. Do katerih ugodnosti ste poleg plače še upravičeni (dopust, subvencionirana prehrana, povrnjeni stroški prevoza)? Kako ste zadovoljni s temi ugodnostmi? Morda kaj pri tem pogrešate?

(I8)Imam malico in povrnjene stroške prevoza do Murske Sobote, od tam naprej nas pelje kombi in dopust./ (I9)Tako da je vredno in ne bi nič dodala./

6. Kako ocenjujete varnost Vašega delovnega okolja?

(I10)Za varnost je poskrbljeno, se počutim varno./

7. Kako ocenjujete fizične pogoje, pod katerimi opravljate svoje delo? Bi morda kaj spremenili? Če bi, prosim, navedite kaj.

(I11)Ne, vredno je./ (I12)Poleti, ko je potrebno kaj okopati na njivi v vročini, si vzamemo premore in hodimo v senco se ohladit in kaj popit potem pa dalje./

8. Kakšni so odnosi med sodelavci na delovnem mestu? Koliko in kje se srečujete s sodelavci izven delovnega časa?

(I13)Dobro se razumem s sodelavci./ (I14)Jaz imam po službi še veliko del doma, ker moram skuhat, pomagat še kaj možu, ki ima mizarsko delavnico, po vrtu kaj postoriti, zato se redko kdaj dobimo po službi, ker nimam časa./

9. V kakšnih primerih med sodelavci prihaja do konfliktov? Kako jih rešujete?

(I15)Nisem konfliktna oseba, nisem taka, da bi v koga drezala, da bi prišlo do tega in nimam izkušnje, da bi se s kom skregala./

10. Kaj Vam pri Vašem delu predstavlja psihični napor?

(I16)Moje psihične težave in to da vse, kar mi nekdo reče, jemljem nase in to je meni v škodo./

(I17)To mi samo poveča moje težave, me muči in potem dam to težko ven iz sebe v smislu, da bi potem to komu zaupala./ Preveč si jemljem k srcu.

11. V kolikšni meri ste na Vašem delovnem mestu samostojni? Koliko imate priložnosti v delovni proces vključiti svoje znanje in sposobnosti?

(I18)V mladosti sem bila na kmetiji, kjer smo imeli krave in svinje, delo je bilo na polju in zdaj lahko te izkušnje prenašam v to delo tukaj./ (I19)Samostojno lahko opravi vse dela, ki jih dobim./ (I20)Šefica pove kaj naj naredimo, potem pa samostojno to delamo./

12. V kolikšni meri ste vključeni v odločanje v Vašem delovnem okolju? Bi želeli biti vključeni več ali imate občutek, da se od Vas zahteva preveč?

(I21)Ne znam se postaviti sama zase in težko povem kar si mislim./ (I22)Imamo mentorje, ki nam povedo kaj je treba delat./ (I23)Od nas se pa ne zahteva preveč./

13. S kakšnimi ovirami se srečujete na delovnem mestu? Kako se z njimi soočate? Kdo Vam pri tem pomaga? Kakšna je podpora vodje pri reševanju težav na delovnem mestu?

(I24)Največja ovira so moje psihične težave./ (I25)Pri tem mi šefica zelo pomaga./ (I26)Če je prehudo, grem v bolnišnico, da se odklopim in od vseh izoliram./

14. Kakšne spremembe opazate na osebnem področju odkar ste se zaposlili v tem podjetju?
(I27)Nekaj malega se je izboljšalo./ (I28)Všeč mi je, ker imam spet družbo in boljše se počutim./

15. V kolikšni meri so se pričakovanja, ki ste jih imeli na začetku zaposlitve do sedaj že izpolnila?
(I29)Tukaj mi je dobro, ker imam omejitve tudi zaradi leve roke in vem, da zaposlitve v rednih podjetjih ne bi mogla dobiti, tukaj pa mi pomagajo./ (I30)Preden sem prišla sem vedela, da bo nekaj v takem smislu./

9.2.2 Prepis intervjujev vodij z enotami kodiranja

Vodja J

1. Od kdaj delujete kot socialno podjetje?

(J1_1)Začetnik celotne skupnosti je podjetje Jazon, ki ustvarja družbene inovacije, kot socialno podjetje pa deluje že od leta 1989./

2. Katero dejavnost podjetje opravlja?

(J1_2)Osnovna dejavnost je oskrba s pisarniškim potrošnim materialom./ (J1_3)To je oskrba obrobni poslovnih procesov, kar pomeni, da to ni trgovinska dejavnost ampak prodajanje, iskanje in izvedba rešitev, zniževanje stroškov, vendar ne na račun ljudi./ (J1_4)Ko iščemo rešitev, vedno razmišljamo o tem, da bo delovno okolje bolj prijetno, zdravo, produktivno, da se bo zmanjšal stres, kar se s tem pisarniškim materialom najlažje in najceneje naredi./ (J1_5)Zelo zgodaj smo začeli opazovati tudi procese dela in postajali svetovalci našim naročnikom pri reorganizacijah in spremembah procesov dela./

3. Št. vseh zaposlenih.

(J1_7)Na današnji dan je zaposlenih 53./

4. Št. zaposlenih, ki pripadajo ranljivim družbenim skupinam.

(J1_8)26./

5. Iz katerih ranljivih družbenih skupin so zaposleni?

(J1_9)Večinoma zaposlujeemo ljudi, ki imajo po zakonu status težjih invalidov, naglušni, slabovidni, ljudje s težavami v duševnem zdravju, bivši zasvojenici, trenutno pa imamo tudi dekle z Aspergerjevim sindromom./

1. Kako izbirate svoje zaposlene?

(J2_1)Mi jih ne izbiramo, ker sami prihajajo na vrata./(J2_2)K nam ljudje prihajajo preko programa zaposlitvene rehabilitacije in mi ne sortiramo ljudi./(J2_3)Pri vsakem, ki ga dobimo v našo skupnost toliko časa vztrajamo, da ga zaposlimo./(J2_4)Če je človek res nezaposljiv v tem smislu, da njegova produktivnost ne doseže 30 procentov, kolikor zahteva država pa je vendar samostojen in sposoben samostojnega življenja, ga mi raje zaposlimo in ga s tem vključimo v našo skupnost, kot da bi šli kandidirati za program za vključenost./

2. Kakšne pogoje pri tem določate? Ali so pogoji za vse enaki ali se za zaposlene iz ranljivih družbenih skupin razlikujejo? Če se razlikujejo, prosim, navedite, kako.

(J2_5)Pri zdravih z visoko izobrazbo, ki niso dolgotrajno v ranljivih skupinah, ki jih stalno iščemo in imamo tudi pomanjkanje, so pri nas zahteve zelo visoke./(J2_6)Zdrava ekipa mora istočasno zagotavljati prihodek, pridobitev dela na trgu, organizirati to delo na tak način, da lahko te ranljive skupine delajo in na nek način ustvarjati to družbeno inovacijo ter spreminjati okolje./(J2_7)So prodajniki, delujejo kot nevladni sektor in so mentorji ljudem iz ranljivih skupin./(J2_8)Tripartitnost je zelo zahtevna, kar seveda pomeni, da morajo biti mladi, ki pri nas obstanejo, zelo produktivni v smislu, da znajo zelo hitro delati in obvladovati več stvari naenkrat./(J2_9)Če pa so bolj v vlogi mentorjev pa morajo znati to delo analizirati, svetovati, izboljševati, sepravi morajo biti neke vrste ergonomi, razvojniki delovnih procesov, znati morajo tudi opazovati te procese in jih analitično ovrednotiti./ Če ne znajo tako dobro opreiativno delati pa morajo biti zelo dobri prodajniki. (J2_10)Ustvarili smo tudi zadružno šolo, v katero te mlade iz ranljive skupine z visoko izobrazbo brez delovnih izkušenj povabimo, da ustvarijo svoj start-up projekt ali eno od naših idej vzamejo za svojo in jih razvijejo./(J2_11)Po končanih treh mesecih se potem odločimo ali mu ponudimo zaposlitev oz. investicijo v njihov start-up ali ne./(J2_12)Kasneje pa smo vsi med seboj enaki./(J2_13)Delovna mesta niso razdeljena za zdrave in nezdrave, samo določena mesta lahko od vsega začetka zasedajo samo ranljive skupine./(J2_14)Sepravi direktor je lahko človek iz ranljive skupine in nekdo zdrav, fleksibilni operater pa zdrav ne more biti./

3. Kakšne pristope uporabljate pri delu z osebami iz ranljivih družbenih skupin? Ali se ti pristopi razlikujejo od pristopov pri delu z ostalimi zaposlenimi? Če se razlikujejo, v čem se?

(J2_15)V bistvu se pristopi ne razlikujejo./(J2_16)Zelo pomemben je ta karierni pristop za vse zaposlene, sepravi imajo vsi dolžnost ter pravico karierno napredovat in se izobraževat./(J2_17)Šolajo se vsi zaposleni, pripadniki ranljivih skupin in tisti, ki tem skupinam ne pripadajo./(J2_18)Stremimo tudi k temu, da delo prilagajamo zaposlenim./(J3_19)Pri nas imamo na primer slepega prevajalca, za katerega smo delo prilagodili tako, da lahko dela od doma, ker ne more na delovno mesto, ker ne more na avtobus sam in vse dela za Bruselj./

4. Kaj vidite kot prednosti in kaj kot slabosti pri delu z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin?

(J2_20)Prednosti, vidim v tem, da so naši rezultati večplastni./(J3_21)Poleg finančnih rezultatov so tukaj še drugi uspehi./(J4_22)Ujameš stranko, posel spelješ, ranljivo skupino zaposliš in še naročnika naučiš te kulture vključevanja./(J5_23)Osebnostno pa izpostavljam zadovoljstvo, ker veš, da za seboj puščaš sled, ki je prav tako merljiva in je neke vrste bogastvo./

5. Kako razrešujete težave, če se pojavijo pri delu z zaposlenimi iz ranljivih družbenih skupin?

(J2_24)Absolutno najpomembnejša stvar, ki jo mora pri tem vsako socialno podjetje imeti je struktura, ki jo vелеva zakon o mobingu na delu./(J2_25)Pri nas vsak ve kdo je njihov mentor oz. zaupnik, kdo je tisti, ki se ukvarja z njihovimi (osebnimi) težavami in ta oseba po navadi ne sme biti nadrejen./(J2_26)Pri tem so pomembne seveda tudi prilagoditve glede na teže dela in druge lastnosti delovnih mest./

6. Kje se usposablimate za delo z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin?

(J2_27)Usposabljam se od koncesionarjev, ki jih imamo stalno v naši skupnosti./(J2_28)Imamo stik z delovnimi terapevti, psihologi, socialnimi delavci./(J2_29)Sami navezujemo stike na medicinskem področju, predvsem z zdravniki./(J2_30)Zelo veliko se naučimo od samih zaposlenih, s katerimi imamo zelo odprto komunikacijo in nam vse povedo./(J2_31)Mednarodno se usposabljam preko ergonomije kot stroke na raznih kongresih, ki jih tudi sama obiskujem kot svetovalka za ergonomijo./

7. Kje poiščete pomoč, kadar naletite na težave oz. ovire pri delu z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin?

(J2_32)Mi smo precej močna podpora ekipa znotraj podjetja./(J2_33)Zaposleno mam magistro kadrovskih ved, sociologe in veliko delamo na medsebojni pomoči./(J2_34)Sodelujemo tudi z nekaterimi društvi./(J2_35)glavno pomoč pa nam nudijo naši naročniki oz. poslovni partnerji, ki jim pravimo tudi člani naše skupnosti./(J2_36)Glavna pomoč je to, da dobimo mi primerno delo za določeno obdobje za določene ljudi oz., da lahko v delovnem okolju, delovne procese tako prilagodimo, da ustvarimo tako podporno okolje, da lahko uspešno rešimo težave, ki jih ima nekdo v določenem trenutku./

8. Kakšna dodatna znanja bi še potrebovali za delo z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin?

(J2_37)Osebnostno se zainteresirana za pridobivanje dodatnih znanj na področju sodelovanja, soustvarjanja./(J2_38)To vidim predvsem kot problem pri mladih z visoko izobrazbo, ker so taki karieristi, ki želijo lesti po lestvici navzgor in pod seboj imeti veliko podrejenih in jim manjka ta želja po sodelovanju in združni pristop./

9. Če bi lahko podali kakšne predloge za spremembo zakonodaje, ki bi olajšala oz. izboljšala delo z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin, kakšni bi bili ti predlogi?

(J2_39)Preprost prehod iz enega statusa v drugega pri invalidih kar pomeni, če je nekdo ocenjen kot nezaposljiv oz. ne doseže minimuma 30 procentov produktivnosti in ne dobi delovnega mesta, da se lahko kasneje vseeno zaposli, če se na trgu pojavi neko delovno mesto, ki je prilagojeno njegovim sposobnostim in ga ta oseba lahko opravlja./

10. V kolikšni meri poznate koncepte socialnega dela za delo z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin? Če jih poznate, so Vam kateri koncepti v pomoč in kako?

(J2_40)Sicer ne bi znala natančno opredeliti konceptov, vendar poznam načine dela s slepimi, gluhi, z mladimi, z mladimi brez izobrazbe, z ljudmi s težavami v duševnem zdravju, odvisniki./

K: Vodja

1. Od kdaj delujete kot socialno podjetje?

(K1_1)Od leta 2012./

2. Katero dejavnost podjetje opravlja?

»Reuse,« sepravi (K1_2)priprava stvari na ponovno uporabo./

3. Št. vseh zaposlenih

(K1_3)30./

4. Št. zaposlenih, ki pripadajo ranljivim družbenim skupinam

(K1_4)20./

5. Iz katerih ranljivih družbenih skupin so zaposleni?

(K1_5)Mlajši, visoko izobražene ženske, prvi iskalci zaposlitev, starejši, invalidi./

1. Kako izbirate svoje zaposlene? Kakšne pogoje pri tem določate? Ali so pogoji za vse enaki ali se za zaposlene iz ranljivih družbenih skupin razlikujejo? Če se razlikujejo, prosim, navedite, kako.

(K2_1)Svoje zaposlene izbiramo po interesu in pripadnosti k temu delu./ (K2_2)Osnovne pogoje predpisuje zakon, nas pa zanima posameznikov interes v tem smislu, da nekdo ne išče službe ampak delo in da potem to dela rad opravlja, ker moraš biti z dušo zraven./

(K2_3)Invalidom delo prilagodimo glede na omejitve in kar zmore./

2. Kakšne pristope uporabljate pri delu z osebami iz ranljivih družbenih skupin? Ali se ti pristopi razlikujejo od pristopov pri delu z ostalimi zaposlenimi? Če se razlikujejo, v čem se?

(K2_4)Še preden človeka zaposlimo, po navadi dobimo informacije o njihovih potrebah, predvsem, če gre za ljudi iz ranljivih skupin, ki so pri nas naprej na usposabljanju preko programa rehabilitacije, sploh, če gre za delo z ljudmi s psihičnimi težavami./ (K2_5)Drugače pa kakšnih posebnih pristopov nimamo, vsi smo si enaki./

3. Kaj vidite kot prednosti in kaj kot slabosti pri delu z ljudmi izranljivih družbenih skupin?

(K2_6)Prednost je to, da damo tem ljudem novo življenje, novo upanje, novo motivacijo za delo./ (K2_7)Veliko teh ljudi je že bilo na tisti meji, da grejo s tega sveta in zgubili vsako upanje, mi pa smo jim to vrnili./ (K2_8)To delo potem z veseljem opravljajo in so zelo hvaležni, da imajo plačo, so zaposleni in imajo tisto osnovno socialno varnost./ (K2_9)Slabosti načeloma ni./ (K2_10)Zavedamo se kaj pride z njimi, razne zdravstvene težave in odsotnosti, dajanje bolj natančnih navodil, vendar je to vse proces dela, ki ga mi pač opravljamo./

4. Kako razrešujete težave, če se pojavijo pri delu z zaposlenimi iz ranljivih družbenih skupin?

(K2_11)Nimamo velikih težav./ (K2_12)Te ljudje se vključijo, upoštevajo pravila./ (K2_13)Na nobeni lokaciji nismo zaznali kakšnih pritožb, nezadovoljstva./

5. Kje se usposabljate za delo z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin?

(K2_14)Največ preko Centra za usposabljanje invalidov./ (K2_15)Oni imajo veliko teh izobraževanj, enkrat letno se zagotovo tega udeležimo, da dobimo potrdila in da spremljamo zakonodajo, ki se spreminja./ (K2_16)Vsak od mentorjev se izobražuje lahko dodatno, odvisno na katerem področju se želi dodatno izobraziti, potem je pa tudi odvisno od tega kar imamo, izobražujemo se glede na različne psihične bolezni, demenco./ (K2_17)Veliko damo na usposabljanje za motivacijo invalidov./ (K2_18)Ena usposabljanja so obvezna, ena pa imamo tako za zraven./

6. Kje poiščete pomoč, kadar naletite na težave oz. ovire pri delu z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin?

(K2_19)Sami pri sebi./ (K2_20)Za seboj imamo že dosti kilometrine in tega ne delamo prvič, tako da že vemo kaj in kako./

7. Kakšna dodatna znanja bi še potrebovali za delo z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin?

(K2_21)Predvsem želimo biti na tekočem z novostmi./ (K2_22)Ni dovolj, da imaš nekoga z bipolarno motnjo in veš, da ima neka zdravila pa da bo vsake toliko časa malo slabe volje./ (K2_23)Iščemo in raziskujemo preventivne pristope./ (K2_24)Veliko institucij, ki se ukvarja z invalidi, organizira izobraževanja na to temo in se tudi tam potem priključimo zraven./ (K2_25)Dva človeka imata lahko isto bolezen pa bo vsak reagiral drugače, zato neka splošna navodila za delo s takimi ljudmi niso dovolj./

8. Če bi lahko podali kakšne predloge za spremembo zakonodaje, ki bi olajšala oz. izboljšala delo z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin, kakšni bi bili ti predlogi?

(K2_26)Zakonodaja bi morala poenotiti to, da so vse stopnje invalidov zaposljive v socialnih podjetjih, tudi zaščitniki, ki so zdaj lahko zaposleni samo preko zaposlitvenih centrov./ (K2_27)Socialna podjetja pa bi morala dobiti subvencije za zaposlovanje teh ljudi./

9. V kolikšni meri poznate koncepte socialnega dela za delo z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin? Če jih poznate, so Vam kateri koncepti v pomoč in kako?

(K2_28)Če tega ne bi poznali, se tega sploh ne bi mogli lotit./ (K2_29)Že od prejšnjih delovnih izkušenj imamo znanja s področja dela z ranljivimi skupinami, tako da nam je v okviru

socialnega podjetništva zdaj to veliko lažje./ (K2_30)Z vidika samega naslova socialnega podjetja, smo pa tudi zadolženi da poskrbimo za to./ (K2_31)To je naša naloga in primarna usmeritev./ (K2_32)Poskrbimo za posel, ki predstavlja v družbi problem, pri tem vključimo take ljudi, ki so že itak prikrajšani./ (K2_33)Poskrbimo za ljudi in stroške, ki bi bili drugače brez nas breme države./

Vodja L

1. Od kdaj delujete kot socialno podjetje?

(L1_1)Od leta 2006./

2. Katero dejavnost podjetje opravlja?

(L1_2)Ekološka pridelava in predelava zelišč, sadja, zelenjave, žitaric pod lastno blagovno znamko, ki jih potem tudi na trgu prodajamo./ (L1_3)Vse več se ukvarjamo tudi z ekološkim turizmom, za druga podjetja urejamo okolico, izdelujemo tudi kaj po naročilu (npr. pletena ograja, menjava vrat), gostimo vrtce in šole./

3. Št. vseh zaposlenih

(L1_4)15 delavcev, 2 mentorja, 1 direktor, skupaj 18./

4. Št. zaposlenih, ki pripadajo ranljivim družbenim skupinam

(L1_5)15/ zaposlenih in še 11, ki so v programu socialne vključenosti, ker imajo status nezaposljivosti.

5. Iz katerih ranljivih družbenih skupin so zaposleni?

(L1_6)Največ je oseb s težavami v duševnem zdravju oziroma kombiniranimi težavami s kakšnimi težavami s hrbtenico ali kakšne poškodbe rok./ (L1_7)Nekaj je oseb z motnjo v duševnem razvoju in nekaj delovnih invalidov, ki so predvsem delavci bivše Mure./ (L1_8)Imamo tudi ljudi s slabovidnostjo in naglušnostjo ter eno osebo, ki je pridobila status invalidnosti zaradi uporabe trdih drog./

1. Kako izbirate svoje zaposlene? Kakšne pogoje pri tem določate? Ali so pogoji za vse enaki ali se za zaposlene iz ranljivih družbenih skupin razlikujejo? Če se razlikujejo, prosim, navedite, kako.

(L2_1)Večina zaposlenih je že bila tukaj, ko sem jaz prišla na svoje delovno mesto./

(L2_2)Nove zaposlene dodajamo po kapljicah, ker si agresivnega zaposlovanja ne moremo

privoščiti./ (L2_3)O njih se dogovarjamo z institucijami, ki jih k nam pošljejo in potem vidimo kateri nam ustrezajo./ (L2_4)Ne zaposlujemo vseh ranljivih skupin zaradi vrste dela./ (L2_5)Gledamo na to, da izberemo prave ljudi, ki lahko tudi v svoje življenje odnesejo koristi od tega./ (L2_6)Oseba pride na intervju, predstavimo ji način dela pri nas, potem pa ta oseba tudi sama presodi, če želi tukaj delati ali ne./ (L2_7)Ostanejo tisti, s katerimi dosežemo največjo skladnost tega kar mi potrebujemo in kar oni potrebujejo./ (L2_8) Kriterij je, da morajo spoštovati naš način dela./ (L2_9)Gradimo na timskem sodelovanju, kar je izredno pomembno./ (L2_10)Imamo neka določena pravila in tisti, ki je pripravljen to sprejeti, ostane./ (L2_11)Pri izbiri mentorjev pa smo bolj zahtevni./ (L3_12)Tukaj se je potrebno veliko naučiti in pridobiti znanja o različnih vrstah invalidnosti, o odnosih, metodah dela, kriznih intervencijah, sistematičnem delu in pri tem pričakujem odzivnost./ (L2_13)Imamo zelo osebne odnose in pazimo kaj se nam dogaja v kolektivu./ (L2_14)Ne moremo sprejemati ljudi, ki pridejo k nam po znanja, če nimam pristnih odprtih odnosov./ (L2_15)Raje vidim, da pridejo sem z malo manj znanja in ga tukaj pridobijo, želimo ljudi s čutom za ljudi./

2. Kakšne pristope uporabljate pri delu z osebami iz ranljivih družbenih skupin? Ali se ti pristopi razlikujejo od pristopov pri delu z ostalimi zaposlenimi? Če se razlikujejo, v čem se?

(L2_16)»Fairplay«, realnost./ (L2_17)Najprej, ko sem prišla sem, sem uvedla individualne načrte za vsakega zaposlenega iz ranljivih populacij./ (L2_18)Individualnost je pri ranljivih skupinah pomembna, ker je potrebno vedeti kaj človek potrebuje, na kakšen način mu podati informacije in navodila za uspešno delo./ (L2_19)Če je človek imel težave s sprejemanjem lastne invalidnosti, smo delali na tem, skupaj z njimi in njihovimi mentorji smo locirali problem in potem delali na tem./ (L2_20)Raziskovali smo stopnjo njihovega zadovoljstva na delovnih mestih in premagovali ovire na poti do tega./ (L2_21)Mentorska struktura je zaupanja vredna in ves sistem se nastavi tako, da imajo varno delovno okolje, ki pa vendar od njih zahteva prevzemanje odgovornosti./ (L2_22)Zaposleni imajo pravico do kratkih tedenskih pogovorov, mesečno imamo timske sestanke, ko je malo manj dela so bolj pogosti, drugače pa po potrebi./ (L2_23)Če je komu potrebno pomagat izvedemo krizne intervencije. (L2_24)Imamo tudi red, pravila in cilj, da jutri pridemo do točke, do katere včeraj še nismo prišli./ (L2_25)Gre torej za sistemski, timski in individualni pristop, ki velja za vse, brez razlik./ (L2_26)Delamo na tem, da se procesno razvijamo v model dobrega tima./ (L2_27)Vsak ima svoje naloge, jaz pa sem njihov vodja, povezovalec in hkrati njihov »služabnik.«/ (L2_28)Pomagam realizirati njihove strokovne naloge./ (L2_29)Imamo jutranje sestanke, iz šolstva sem prenesla nekatere modele./

(L2_30)Gre za odprti model sodelovanja in vodenja, kjer vsi delamo na tem, da se osebnostno razvijamo./ (L2_31)Problemi so dovoljeni, ker se iz tega delajo rešitve in rešitev se dela razvoj./

3. Kaj vidite kot prednosti in kaj kot slabosti pri delu z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin?

(L2_32)Prednost pri vključevanju teh oseb je, da dobiš poslovne ali družbene modele, ki so alternativni modeli za razvoj družbe, ki so veliko bolj podobni življenju./ (L2_33)Ogromno nas lahko naučijo, se z njimi povežemo in mislim, da na tak način lahko ustvarimo veliko boljše družbene in poslovne modele, kot pa z ljudmi, ki niso iz teh družbenih skupin./ (L2_34)Prekmurje se zapušča, vsi drvijo v mesta, tukaj pa ostaja narava, ki jo je potrebno izkoristiti v pozitivnem smislu./ (L2_35)To potem dela nekdo, ki to ceni in to so zagotovo te populacije./ (L2_36)Ponujamo rešitve za to družbo, ki so »mehke,« poglobljene, dolgoročneje, ki so naravi in človeku prijazne ter blizu./ (L2_37)Prednosti so tudi, da so vključeni, da imajo možnost sodelovati in da imajo možnost prenosa vsega pozitivnega v njihove družine ter privatnega življenja./ (L2_38)Kar se tiče slabosti pa bi rekla, da so to bolj izzivi./ (L2_39)Veliko je potrebno imeti znanja, da se njihove težave ne spreobrnejo v zlorabo in da te ne zmanipulirajo./ (L2_40)Če ne znaš z njimi delati in jih nimaš rad, jim lahko škodiš./ (L2_41)Poznati je potrebno metodike, didaktike in imeti strokovna znanja sicer te lahko to delo izčrpa./ Biti moraš poznavalec odnosov, osebnosti, vrst invalidnosti.

4. Kako razrešujete težave, če se pojavijo pri delu z zaposlenimi iz ranljivih družbenih skupin?

(L2_42)Najprej preventivno z vzpostavitvijo sistema, da se zmanjšajo možnosti težav in hkrati, da se jih hitreje detektira./ (L2_43)Imamo odprte odnose, se pogovarjamo, ljudje ne skrivajo svojih težav, ker so povabljeni, da o njih čimprej povedo./ (L2_44)Če do njih pride, se pogovorimo in ugotovimo kje je problem./ (L2_45)Če je problem v odnosih, se takoj timsko usedemo in interveniramo./ (L2_46)Če je problem posamezne osebe, gre za postopek krizne intervencije ali individualni pristop./ (L2_47)Večinoma gre pa za težave, ki jih imajo v osebnih življenjih in ne za težave na delovnih mestih. (L2_48)Odpravili smo jih s tem, da smo od njih zahtevali, da spoštujejo en drugega in da se brigajo za svoje delo in naloge./

5. Kje se usposabljate za delo z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin?

(L2_49)Usposabljala sem se že preden sem prišla sem s splošno strokovno izobrazbo, po kateri sem specialna pedagoginja in z izkušnjami v posebnem šolstvu, kjer sem delala 20 let./ (L2_50)Znanja sem pridobivala tudi v društvu Sožitje in Društvu prijateljev mladine./

(L2_51)Ko sem prišla sem, sem se usposabljala preko Šentovih seminarjev in seminarjev Inštituta za rehabilitacijo./ (L2_52)Znanja pridobivam z aktivnim odnosom do izzivov in odgovornosti do vizije, da se konstantno razvijam pa tudi, če gre za branje člankov./ (L3_53)Udeležujem se še kakšnih mednarodnih konferenc, povezujem se z univerzami./

6. Kje poiščete pomoč, kadar naletite na težave oz. ovire pri delu z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin?

(L2_53)Ko sem začela delati v tem podjetju, mi je manjkalo znanje za delo z ljudmi s težavami v duševnem zdravju, ki pa sem ga poiskala sama s pomočjo klinične psihologinje in psihoterapevke, s katero sem delala na tem tedensko./ (L2_54)Tako sem se v enem letu dobro izobrazila o tem na kakšen način z njimi delati./ (L2_55)Morala sem ločiti poskuse njihove manipulacije, drame in se ne bati postavljati mej./

7. Kakšna dodatna znanja bi še potrebovali za delo z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin?

(L2_56)Nova znanja pridobivam sproti in aktivno odzovem na izzive, na katere naletim./ (L2_57)Imam dolgoletne izkušnje s terena socialne pedagogike in mi delo s temi ljudmi ni tuje./ (L2_58)Edino kar sem še potrebovala, kot sem že omenila, je bilo več znanja za delo z ljudmi s težavami v duševnem zdravju./

8. Če bi lahko podali kakšne predloge za spremembo zakonodaje, ki bi olajšala oz. izboljšala delo z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin, kakšni bi bili ti predlogi?

(L2_59)Jaz ne bi dala kar vsakemu takšnega podjetja v roke in bi tukaj postavila bolj določene pogoje./ (L2_60)Pa na primer pet ljudi iz ranljivih družbenih skupin in en njihov mentor lahko odlično delajo, vendar je njihovo delo odvisno od nekoga na ministrstvu, ki premalo ve o tem kaj se dejansko dogaja./ (L2_61)Narobe se mi zdi, da mora firma plačati in prevzeti odgovornost, če hočemo neko osebo spraviti v pretok nekam drugam in pomagati tej osebi na nek drug konkreten trg dela./ (L2_62)Zakonodaja bi morala upoštevati tudi to, da se populacija invalidov stara in da so nekateri že dolga leta zaposleni in nimajo statusa o nezaposljivosti pa vendar zmorejo vedno manj in manj kot nekateri, ki ta status imajo./ (L2_63)Država bi morala pri tem omogočiti več podpore in lažje prehajanje med temi statusi invalidov, navzgor in navzdol, in to olajšati na način, da tega ljudje ne bi doživljali tako tragično, tudi, ko gre za prehod na redni trg dela, da ljudi tega ne bi bilo strah./ (L2_64)Več bi moralo biti preverjanja na samem terenu, da se vidi kako se dela res z invalidi./ (L2_65)Želela bi tudi boljše pogoje na razpisih za projekte, da imamo socialna podjetja več možnosti in sredstev za razvoj./ (L2_66)Če

se že gremo socialno državo, bi se morala sredstva za to tudi bolj smiselno razporediti in dati tistih, ki so dokazali razvojno moč in odgovornost./ (L2_67)Moralo bi se dobro definirati kaj socialno podjetništvo je in kaj ni ter to zaščititi./

9. V kolikšni meri poznate koncepte socialnega dela za delo z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin? Če jih poznate, so Vam kateri koncepti v pomoč in kako?

(L2_68)Normalizacija, opolnomočenje, psihosocialna podpora, sistemski pristopi, krizne intervencije, individualni načrti in še bi se jih našlo; te koncepte poznamo in to tudi delamo./

9.3 ODPRTO KODIRANJE

Tabela 9.1: Odprto kodiranje intervjujev zaposlenih

ŠT. IZJAVE	IZJAVA	POJEM	KATEGORIJA	NADKATEGORIJA	TEMA
A1	V tem podjetju sem zaposlena 11 let	11 let.	Trajanje zaposlitve	Osnovni podatki	Zaposlitev
A2	...sem pričakovala, da bom dobila kakšno delo, ki bo prilagojeno gluhim	Delo, prilagojeno gluhim.	Pričakovanja na začetku zaposlitve	Splošna pričakovanja	Pričakovanja
A3	Moja mesečna plača je zadovoljiva in nimam nobenih pripomb	Zadovoljivo	Ocena mesečnega plačila	Mesečno plačilo	Potrebe »imeti«
A4	Delam od 8ih do 15ih	Od 8ih do 15ih.		Trajanje delovnega časa	Delovni čas
A5	Lahko grem eno uro prej, ker imam otroka v vrtcu	eno uro prej – otrok v vrtcu	Fleksibilnost odhoda	Individualizacija delovnega časa	Delovni čas
A6	Tako ne izgubim preveč časa na cesti v gužvi in sem prej doma	hitrjša pot domov.	Prednosti prilagoditve delovnega časa	Individualizacija delovnega časa	Delovni čas
A7	Če kaj ostane za narediti iz službe, lahko kasneje nadoknadim doma	delo doma.	Usklajevanje delovnih obveznosti s prilagojenim delovnim časom	Individualizacija delovnega časa	Delovni čas
A8a	...dopust,	Dopust,	Upravičenost do dodatnih ugodnosti poleg plače	Dodatne ugodnosti	Potrebe »imeti«
A8b	povrnjene stroške malice	stroški malice.	Upravičenost do dodatnih ugodnosti poleg plače		
A8c	in prevoza	Stroški prevoza	Upravičenost do dodatnih ugodnosti poleg plače		
A9	...tako da je to meni čisto vredno	v redu	Ocena dodatnih ugodnostmi	Dodatne ugodnosti	Potrebe »imeti«
A10a	Delam v pisarni, kjer se vredno počutim,	dobro počutje.	Ocena varnosti delovnega okolja	Varnost delovnega okolja	Potrebe po varnosti
A10b	tako da nisem izpostavljena nevarnostim	Ni nevarnosti	Ocena varnosti delovnega okolja	Varnost delovnega okolja	Potrebe po varnosti

A11	Vse je v redu	v redu.	Ocena fizičnih pogojev na delovnem mestu	Fizični pogoji	Potrebe po varnosti
A12	Če nisem v pisarni, včasih zlagam kaj na police, vendar dobim pomoč, ko jo potrebujem	možnost dodatne pomoči.	Ocena fizičnih pogojev na delovnem mestu	Fizični pogoji	Potrebe po varnosti
A13	Na splošno imam kar v redu odnose s sodelavci, vendar bi lahko bili malo boljši	V redu odnosi s sodelavci, vendar bi lahko bili malo boljši.	Ocena odnosov s sodelavci	Odnosi s sodelavci	Potrebe »ljubiti«
A14	Želim si, da bi se več pogovarjali z mano	Želim si, da bi se več pogovarjali z mano.	Želja pri odnosih s sodelavci	Odnosi s sodelavci	Potrebe »ljubiti«
A15	Ker sem gluha, ne pristopijo do mene in potem se počutim dostikrat odrinjeno in samo	Počutim se odrinjeno in samo, ker sodelavci ne pristopijo do mene, ker sem gluha.	Ocena odnosov s sodelavci	Odnosi s sodelavci	Potrebe »ljubiti«
A16	Tudi z vodjami bi se želela več pogovarjati pa vedno rečejo, da nimajo časa in da se bomo pogovorili potem	Z vodjami bi se želela več pogovarjati pa vedno rečejo, da nimajo časa in da se bomo pogovorili kasneje.	Ocena odnosov z vodjami	Odnosi z vodjami	Potrebe »ljubiti«
A17	Več se potem pogovarjam z ostalimi gluhi.	Več se pogovarjam z sodelavci, ki so tudi gluhi.	Opis odnosov s sodelavci	Odnosi s sodelavci	Potrebe »ljubiti«
A18	Zadnje čase se izven delovnega časa družimo bolj malo, ker imam zdaj otroka	Zadnje čase se s sodelavci izven delovnega časa manj družim, ker imam zdaj otroka.	Druženje s sodelavci izven delovnega časa	Odnosi s sodelavci	Potrebe »ljubiti«
A19	Včasih so hodile sodelavke k meni na kavo in smo se obiskovale, zdaj pa ne več toliko	Včasih so sodelavke hodile k meni na kavo in smo se obiskovale, zdaj pa ne več toliko.	Druženje s sodelavci izven delovnega časa	Odnosi s sodelavci	Potrebe »ljubiti«
A20	Če pride do konfliktov, se usedemo in pogovorimo	Če pride do konfliktov, se usedemo in pogovorimo.	Reševanje konfliktov na delovnem mestu	Konflikti	Potrebe »ljubiti«
A21	Pri tem tudi nimam težav prositi vodstva za pomoč	Če pride do konfliktov s sodelavci, pri tem nimam težav prositi vodstva za pomoč.	Reševanje konfliktov na delovnem mestu	Konflikti	Potrebe »ljubiti«
A22	Kadar mora biti delo opravljeno v najkrajšem možnem času oz. se nam mudi	Kadar mora biti delo opravljeno v najkrajšem možnem času oz. se nam mudi.	Stvari, ki zaposlenim predstavljajo psihični napor	Psihični napor	Potrebe »ljubiti«
A23	Takrat sem pod stresom, ker delamo pod pritiskom	Takrat sem pod stresom, ker delamo pod pritiskom.	Občutki ob psihičnem naporu	Psihični napor	Potrebe »ljubiti«
A24	Do tega pride sicer zelo redko	Zelo redko.	Pogostost situacij, ki predstavljajo psihični napor	Psihični napor	Potrebe »ljubiti«

A25	...sem lahko pri svojem delu čisto samostojna in uporabim znanja, ki sem se jih naučila	Čisto samostojna in uporabim znanja, ki sem se jih naučila.	Ocena samostojnosti na delovnem mestu in uporaba znanj	Avtonomija	Potrebe »biti«
A26	Če dobim kakšne naloge, ki mi niso toliko znane, dobim pomoč in se potem tudi pri tem znova naučim kaj novega	Če dobim kakšne naloge, ki mi niso toliko znane, dobim pomoč in se potem tudi pri tem naučim kaj novega.	Ocena samostojnosti na delovnem mestu in uporaba znanj	Učenje in uporaba znanj	Potrebe »biti«
A27	Nimam takega dela, da bi morala sprejemati neke določitve	Nimam takega dela, da bi morala sprejemati neke določitve.	Ocena vključenosti pri sprejemanju odločitev	Vključenost v odločanje	Potrebe »biti«
A28	Odvisno od nadrejenih, s katerimi se navadno posvetujem kadar pa pride do take situacije	Kadar pride do take situacije, ko je potrebno sprejemati odločitve, se po navadi posvetujem z vodjami.	Ocena vključenosti pri sprejemanju odločitev	Vključenost v odločanje	Potrebe »biti«
A29	Včasih so kakšne ovire pri komunikaciji, ker me ljudje včasih narobe razumejo ali pa jaz njih	Ovire se pojavljajo pri komunikaciji s sodelavci.	Ovire na delovnem mestu	Ovire	Potrebe »ljubiti«
A30	Vedno se potem kdo najde, ki pri tem pomaga in je zadeva hitro rešena	Vedno se kdo najde, ki pomaga pri reševanju težav v komunikacij in je zadeva hitro rešena.	Soočanje z ovirami na delovnem mestu	Ovire	Potrebe »ljubiti«
A31	...ni večjih problemov	Ni večjih problemov.	Ocena soočanja z ovirami na delovnem mestu	Ovire	Potrebe »ljubiti«
A32	Tukaj me sprejemajo takšno kot sem in mi zato veliko lažje	Tukaj me sprejemajo takšno kot sem in mi zato veliko lažje.	Spremembe na osebnem področju od začetka zaposlitve	Spremembe na osebnem področju	Kvaliteta življenja
A33	Strah me je bilo zaradi moje naglušnosti, vendar imam delovno mesto, ki mi ustreza in s sodelavci se vrede razumemo	Na začetku zaposlitve me je bilo strah, da mi delovno mesto zaradi moje naglušnosti ne bi ustrezalo in da se s sodelavci ne bi dobro razumeli.	Izpolnitev pričakovanj od začetka zaposlitve	Splošna pričakovanja	Pričakovanja
B1	4 leta	4 leta.	Trajanje zaposlitve	Osnovni podatki	Zaposlitev
B2	Marca 2012 sem prišla sem na zaposlitveno rehabilitacijo, decembra 2012 so me pa zaposlili	Zaposlili so me po rehabilitaciji leta 2012.	Začetek zaposlitve	Osnovni podatki	Zaposlitev
B3	Preden sem prišla sem, mi je vodja moje rehabilitacije razložila kaj se dela, kakšna je klima, kako se obnaša vodstvo do svojih zaposlenih invalidov oz. rehabilitantov, tako da me je zelo pomirila	Preden sem prišla sem, mi je vodja moje rehabilitacije razložila kaj se dela, kakšna je klima, kako se obnaša vodstvo do svojih zaposlenih invalidov oz. rehabilitantov, tako da me je zelo pomirila	Pričakovanja na začetku zaposlitve	Splošna pričakovanja	Pričakovanja

B4	Povedala mi je, da nas vodstvo zelo pozitivno sprejema, da upoštevajo te naše omejitve, ne glede na to ali so fizične ali psihične	Vodja moje rehabilitacije mi je pred začetkom zaposlitve povedala, da nas vodstvo zelo pozitivno sprejema, da upoštevajo te naše omejitve, ne glede na to ali so fizične ali psihične.	Pričakovanja na začetku zaposlitve	Pričakovanja od vodstva	Pričakovanja
B5	Takoj sem videla, da je neko medsebojno spoštovanje in sodelovanje med sodelavci	Medsebojno spoštovanje in sodelovanje med sodelavci.	Pričakovanja na začetku zaposlitve	Pričakovanja od sodelavcev	Pričakovanja
B6	Zaradi tega sem bila potem zelo pomirjena in sproščena ter presenečena, da so nas invalide tako pozitivno sprejeli in upoštevali	Presenečena, da so nas invalide tako pozitivno sprejeli in upoštevali.	Izpolnitev pričakovanj na začetku zaposlitve	Splošna pričakovanja od zaposlitve	Pričakovanja
B7	Kar se tiče mesečnega plačila bo itak vsak rekel, da je premalo	Prenizko.	Ocena mesečnega plačila	Mesečno plačilo	Potrebe »imeti«
B8	...mi je direktorica rekla, da mi na žalost ne more povišati plače, zato ker sem invalid in po njenih besedah država meni, da invalidi nismo sposobni za delo	Direktorica mi je rekla, da mi na žalost ne more povišati plače.	Ocena mesečnega plačila	Mesečno plačilo	Potrebe »imeti«
B9	Malo sem bila razočarana, ker sem zadnje tri mesece sem delala zelo naporno delo, ki je bilo zame fizično in psihično preveč ampak sem zdržala in potrpela	Bila sem razočarana.	Ocena mesečnega plačila	Mesečno plačilo	Potrebe »imeti«
B10	In čeprav imamo v pogodbi zapisano, da smo upravičeni do 20% nagrade na uspešnost, je rekla finančna direktorica, da mi žal tega ne more izplačati, zato ker sem invalid in nas država pri tem omejuje	V zaposlitveni pogodbi imamo zapisano, da smo upravičeni do 20% nagrade na uspešnost, vendar je finančna direktorica rekla, da mi žal tega ne more izplačati.	Ocena ugodnosti pri plači	Dodatne ugodnosti	Potrebe »imeti«
B11	Občutek imam, da nisem nagrajena za svoje delo in trud	Občutek imam, da nisem nagrajena za svoje delo in trud.	Ocena dodatnih ugodnosti	Dodatne ugodnosti	Potrebe »imeti«
B12	...mesečno plačilo absolutno ni pošteno do tega kar jaz dam od sebe	Mesečno plačilo absolutno ni pošteno do tega kar jaz dam od sebe.	Ocena mesečnega plačila	Mesečno plačilo	Potrebe »imeti«
B13	Dobim minimalno plačo in s tem sem zelo težko živela v Ljubljani, ko sem morala plačevati najemnino za sobo	Dobim minimalno plačo in s tem sem zelo težko živela v Ljubljani, ko sem morala plačevati najemnino za sobo.	Ocena mesečnega plačila	Mesečno plačilo	Potrebe »imeti«
B14	...ravno za sproti	Plača je dovolj za sprotne stvari.	Ocena mesečnega plačila	Mesečno plačilo	Potrebe »imeti«
B15	Zdaj sem se pa vrnila nazaj domov in lahko nekaj tudi prihranim in si več privoščim	Zdaj sem se pa vrnila nazaj domov in lahko nekaj tudi prihranim in si več privoščim, ker ne plačujem za sobo.	Ocena mesečnega plačila	Mesečno plačilo	Potrebe »imeti«
B16	Meni je »fajn,« da je delovni čas od 8ih do 16ih	Zadovoljna sem z delovnim časom, ki je od 8ih do 16ih.		Ocena in trajanje delovnega časa	Delovni čas

B17	Je pa zelo različno od tega kje delamo in dostikrat za naslednji dan ne vemo kje bomo delali	Delovni čas je včasih odvisen od delovnega mesta in velikokrat ne vemo kje bomo delali naslednji dan.		Ocena delovnega časa	Delovni čas
B18	... če pa delamo na terenu je pa delovni čas različen	Če delamo na terenu, je delovni čas odvisen od delovišča.		Trajanje delovnega časa	Delovni čas
B19	Zdaj, ko sem še mlada in še nimam družine, mi ta delovni čas čisto ustreza	Zdaj, ko sem še mlada in še nimam družine, mi ta delovni čas čisto ustreza.		Ocena delovnega časa	Delovni čas
B20	... vendar bi si želela imeti bolj ustaljen urnik in mirnejše delo, ko bom starejša	Želela bi si bolj ustaljen delovni čas in mirnejše delo, ko bom starejša.		Ocena delovnega časa	Delovni čas
B21	Ker imam status invalida, mi pripada 2 dni več dopusta	Dva dneva več dopusta.	Upravičenost do dodatnih ugodnosti poleg plače	Dodatne ugodnosti	Potrebe »imeti«
B22	Če delaš nekje, kjer nimaš trgovine, si moraš malico pač vzeti s seboj	Če delaš nekje, kjer nimaš trgovine, si moraš malico pač vzeti s seboj.	Prilagoditev dodatnih ugodnosti poleg plače	Dodatne ugodnosti	Potrebe »imeti«
B23	Stroške prevoza imamo povrnjene	Povrnjeni stroški prevoza.	Dodatne ugodnosti poleg plače	Dodatne ugodnosti	Potrebe »imeti«
B24	... s temi ugodnostmi sem kar zadovoljna...	Zadovoljna.	Ocena dodatnih ugodnosti poleg plače	Dodatne ugodnosti	Potrebe »imeti«
B25	... lahko pa bi bile še kakšne ugodnosti, na primer brezplačen obisk bazena, zumbe	Lahko bi bile še kakšne ugodnosti pol plače, na primer brezplačen obisk bazena, zumbe.	Želje po drugih dodatnih ugodnostih poleg plače	Dodatne ugodnosti	Potrebe »imeti«
B26	Ni mi »fajn« kadar čistim in me čistila dražijo, začnem kašljati in se skoraj dušim, to ni vredu	Ni mi »fajn« kadar čistim in me čistila dražijo, zaradi česar potem začnem kašljati in se skoraj dušim, kar ni vredu.	Ocena varnosti delovnega okolja	Varnost delovnega okolja	Potrebe po varnosti
B27	Izpostavila bi pa še eno situacijo, ko smo enkrat opravljali generalno čiščenje na enem objektu in je bilo potrebno čistiti tudi zunanja okna, vendar se bojim višine in tega nisem upala delat, potem je pomivala šefica in mi ni nihče zaradi tega zameril je pa tudi res, da takrat za varnost ostalih sodelavke, ki so pomivale okna, ni bilo poskrbljeno, ker niso bile privezane	Izpostavila bi eno situacijo, ko smo enkrat opravljali generalno čiščenje na enem objektu in je bilo potrebno čistiti tudi zunanja okna, vendar se bojim višine in tega nisem upala delat, zato je pomivala šefica in mi tega ni nihče zameril, je pa tudi res, da takrat za varnost ostalih sodelavke, ki so pomivale okna, ni bilo poskrbljeno, ker niso bile privezane.	Ocena varnosti delovnega okolja	Varnost delovnega okolja	Potrebe po varnosti
B28	Odvisno je od delovišča in kako se ga da prilagoditi	Varnost je odvisna od delovnega okolja in možnost prilagoditve.	Ocena varnosti delovnega okolja	Varnost delovnega okolja	Potrebe po varnosti
B29	Lani, ko smo delali na polju, je vodja projekta prinesla vodo in nam dovolila daljše	Ko smo delali na polju, je vodja projekta prinesla vodo in nam dovolila daljše	Ocena fizičnih pogojev na delovnem mestu	Fizični pogoji	Potrebe po varnosti

	pavze, tako da so bili fizični pogoji boljši in delo olajšano	pavze, tako da so bili fizični pogoji boljši in delo olajšano.			
B30	Samo pri tem čiščenju bi bilo fajn imeti kakšne maske	Pri čiščenju bi bilo smotrno imeti maske.	Predlog za izboljšanje fizičnih pogojev na delovnem mestu	Fizični pogoji	Potrebe po varnosti
B31	Pogrešam to, da bi se s sodelavci več družili oz. bi bilo več organiziranih druženj	Pogrešam to, da bi se s sodelavci več družili oz. bi bilo več organiziranih druženj.	Ocena odnosov s sodelavci	Odnosi s sodelavci	Potrebe »ljubiti«
B32	Zadnjič smo imeli službeni piknik in je bilo prav »lušno,« ker se bolj sprostiš in bolje spoznaš	Zadnjič smo imeli službeni piknik in je bilo prav »lušno,« ker se s sodelavci bolj sprostiš in spoznaš.	Opis odnosov s sodelavci	Odnosi s sodelavci	Potrebe »ljubiti«
B33	Odnosi so kar v redu	Odnosi s sodelavci so kar v redu.	Ocena odnosov s sodelavci	Odnosi s sodelavci	Potrebe »ljubiti«
B34	Samoiniciativno sem šla tudi na tečaj znakovne govorice, da sem se lažje pogovarjala s sodelavkami, ki so gluhe	Samoiniciativno sem šla na tečaj znakovne govorice, da sem lažje komunicirala z gluхими sodelavkami.	Prispevek za izboljšanje odnosov s sodelavci	Odnosi s sodelavci	Potrebe »ljubiti«
B35	Z nekaterimi se dobivamo tudi po službi, vendar imamo strogo ločeno delo in prosti čas	Z nekaterimi sodelavci se dobivamo tudi po službi, vendar imamo strogo ločeno delo in prosti čas.	Druženje s sodelavci izven delovnega časa	Odnosi s sodelavci	Potrebe »ljubiti«
B36	Na delovnem mestu smo sodelavci, po službi smo pa prijatelji	Na delovnem mestu smo sodelavci po službi pa prijatelji.	Opis odnosov s sodelavci	Odnos s sodelavci	Potrebe »ljubiti«
B37	Prihaja do konfliktov, ker se določeni delavci invalidi izogibajo delu in delajo vse po liniji najmanjšega odpora	Izogibanje delu nekaterih sodelavcev, ki želijo vse narediti z najmanjšim vloženim trdom.	Vzrok za konflikte	Konflikti	Potrebe »ljubiti«
B38	... to me zelo jezi	Jezi me, ker se nekateri delavci izogibajo delu.	Opis situacije, v katerih prihaja do težav	Konflikti	Potrebe »ljubiti«
B39	Ni mi všeč tudi, ker so nekatere sodelavke zelo avtoritativne pa drugače niso vodje	Ni mi všeč tudi, ker so nekatere sodelavke zelo avtoritativne pa drugače niso vodje.	Opis situacije, v katerih prihaja do težav	Konflikti	Potrebe »ljubiti«
B40	Tukaj potem nastanejo težave, ker bi vsak rad delal malo po svoje	Težave nastanejo, ker bi vsak rad delal malo po svoje.	Opis situacije, v katerih prihaja do težav	Konflikti	Potrebe »ljubiti«
B41	... da nam vodje zmeraj govorijo, da se vedno obrnemo na njih, da se zadeva reši	Vodje nam zmeraj govorijo, da se obrnemo na njih, da se zadeva reši.	Pomoč vodje pri reševanju konfliktov	Konflikti	Potrebe »ljubiti«
B42	Tega do zdaj v službah nisem poznala in to se mi zdi super	Tega do zdaj v službah nisem poznala in to se mi zdi super.	Ocena reševanja konfliktov	Konflikti	Potrebe »ljubiti«
B43	Ko sem se znašla v taki situaciji, sem takoj dobila pomoč in smo zadevo rešili	Ko sem se znašla v konfliktni situaciji, sem takoj dobila pomoč in smo zadevo rešili.	Reševanje konfliktov	Konflikti	Potrebe »ljubiti«

B44	Kadar je delo zelo fizično naporno potem mi to zelo vpliva tudi na psiho	Zelo fizično naporno delo.	Stvari, ki zaposlenim predstavljajo psihični napor	Psihični napor	Potrebe »ljubiti«
B45	Najtežje mi je delati na njivi in enkrat, ko smo delali na urejanju okolice, kjer sem zdržala samo dva dni, potem se morala na bolniško	Najtežje mi je delati na njivi in enkrat, ko smo delali na urejanju okolice, sem zdržala samo dva dni potem se morala na bolniško.	Izkušnja psihičnega napora	Psihični napor	Potrebe »ljubiti«
B46	...zahtevna sem do sebe in želim, da delo opravim do konca tako kot je treba in če mi ne uspe, se sekiram	To, da sem do sebe zahtevna, ker želim svoje delo opraviti do konca tako kot je treba in če mi ne uspe, se sekiram.	Stvari, ki zaposlenim predstavljajo psihični napor	Psihični napor	Potrebe »ljubiti«
B47	Delam vse kar mi dajo	Delam vse kar mi dajo.	Ocena samostojnosti na delovnem mestu in uporaba znanj	Avtonomija	Potrebe »biti«
B48	Pri tem sem samostojna in samozavestna	Pri opravljanju delovnih nalog sem samostojna in samozavestna.	Ocena samostojnosti na delovnem mestu in uporaba znanj	Avtonomija	Potrebe »biti«
B49	Poznam delovišča in vem kaj se pričakuje do mene, vem kaj znam in zmorem in pri tem dam vedno vse od sebe	Poznam delovišča in vem kaj se pričakuje do mene, vem kaj znam in zmorem in pri tem dam vedno vse od sebe.	Ocena samostojnosti na delovnem mestu in uporaba znanj	Avtonomija	Potrebe »biti«
B50	Drugače imam končano sedmo stopnjo izobrazbe in sem si drugače predstavljala svojo kariero ampak nič hudega	Končano imam sedmo stopnjo izobrazbe in sem si drugače predstavljala svojo kariero.	Ocena samostojnosti na delovnem mestu in uporaba znanj	Avtonomija	Potrebe »biti«
B51	Vem, da zmorem in znam še kaj več od tega kar tukaj delam	Vem, da zmorem in znam še kaj več od tega kar tukaj delam.	Ocena samostojnosti na delovnem mestu in uporaba znanj	Avtonomija	Potrebe »biti«
B52	Svoje znanje sem najbolj vključila, ko smo delali za turistično agencijo	Svoje znanje sem najbolj vključila, ko smo delali za turistično agencijo.	Učenje in uporaba znanj	Avtonomija	Potrebe »biti«
B53	... mi pa več pomeni, da se dobro počutim in da sem pri delu sproščena, ker vem, da ga bom dobro opravila	Več pomeni, da se dobro počutim in da sem pri delu sproščena, ker vem, da ga bom dobro opravila.		Zadovoljstvo z opravljenim delom	Potrebe »biti«
B54	Dolgoročno pa ne vidim možnosti napredovanja več zame	Dolgoročno pa ne vidim možnosti napredovanja več zame.	Učenje in uporaba znanj	Avtonomija	Potrebe »biti«
B55	Odvisno od delovnega mesta	Vključenost v odločanje je odvisno od delovnega mesta.	Ocena vključenosti pri sprejemanju odločitev	Vključenost v odločanje	Potrebe »biti«
B56	...včasih so dela preveč fizično naporna	Včasih so dela preveč fizično naporna.	Ocena fizičnih pogojev	Fizični pogoji	Potrebe po varnosti

B57	Pridem kdaj na kakšno delovišče, kjer vem, da nisem tako hitra in potem se ne počutim dobro	Kdaj pridem na kakšno delovišče, kjer vem, da nisem tako hitra in potem se ne počutim dobro.	Ovire na delovnem mestu	Ovire	Potrebe »ljubiti«
B58	Pomaga mi, če vem, da so v skupini druge sodelavke, ki si hitreje in bo celotna skupina potem delo opravila dobro	Pomaga mi, če vem, da so v skupini druge sodelavke, ki si hitreje in bo celotna skupina potem delo opravila dobro.	Soočanje z ovirami na delovnem mestu	Ovire	Potrebe »ljubiti«
B59	... včasih primerjam z njimi in se sekiram ampak se potem začnem zavedati, da sem pa jaz nekje drugje boljša	Včasih se primerjam s sodelavkami in se sekiram ampak se potem začnem zavedati, da sem pa jaz nekje drugje boljša.	Soočanje z ovirami na delovnem mestu	Ovire	Potrebe »ljubiti«
B60	Včasih smo imeli zaposleni invalidi svojo mentorico, ki pa je na žalost odšla	Včasih smo imeli zaposleni invalidi svojo mentorico, ki pa je na žalost odšla.	Pomoč pri soočanju z ovirami na delovnem mestu	Ovire	Potrebe »ljubiti«
B61	Njej smo se zaupali in kadar je prišlo do težav nam zelo pomagala, zato jo zelo jo pogrešam	Mentorici smo se zaupali in kadar je prišlo do težav nam zelo pomagala, zato jo zelo jo pogrešam.	Pomoč pri soočanju z ovirami na delovnem mestu	Ovire	Potrebe »ljubiti«
B62	Super je, ko veš, da imaš nekoga, ki se mu lahko zaupaš ne glede, na to kakšno težavo imaš in se lažje potem soočaš, ko dobivaš nove vodje na različnih deloviščih, ki te ne sprejemajo recimo	Super je, ko veš, da imaš nekoga, ki se mu lahko zaupaš, ne glede na to kakšno težavo imaš in se lažje potem soočaš, ko dobivaš nove vodje na različnih deloviščih, ki te ne sprejemajo recimo.	Pomoč pri soočanju z ovirami na delovnem mestu	Ovire	Potrebe »ljubiti«
B63	Zdaj si dajemo bolj medsebojno podporo med sodelavci	Sodelavci si nudimo medsebojno podporo.	Pomoč pri soočanju z ovirami na delovnem mestu	Ovire	Potrebe »ljubiti«
B64	Meni je rekla direktorica, da odkar sem prišla, sem zelo napredovala	Direktorica mi je rekla, da sem zelo napredovala odkar sem prišla sem.	Spremembe na osebnem področju od začetka zaposlitve	Spremembe na osebnem področju	Kvaliteta življenja
B65	Osebnostno sem zrastle, samozavest sem dobila, bolj se zavedam česa sem zmožna in česa ne	Osebnostno sem zrastle, samozavest sem dobila, bolj se zavedam česa sem zmožna in česa ne.	Spremembe na osebnem področju od začetka zaposlitve	Spremembe na osebnem področju	Kvaliteta življenja
B66	Bolje se počutim, ker vem, da me tukaj ljudje sprejemajo	Bolje se počutim, ker vem, da me tukaj ljudje sprejemajo.	Spremembe na osebnem področju od začetka zaposlitve	Spremembe na osebnem področju	Kvaliteta življenja

B67	Naučila sem se tudi dobrega timskega dela	Naučila sem se tudi dobrega timskega dela.	Spremembe na osebnem področju od začetka zaposlitve	Spremembe	Kvaliteta življenja
B68	Upam, da bom v prihodnosti dobila še kakšno priložnost za napredovanje, ker vem da lahko dam od sebe še kaj	Upam, da bom v prihodnosti dobila še kakšno priložnost za napredovanje, ker vem da lahko dam od sebe še kaj.	Nadaljnja pričakovanja	Pričakovanja od zaposlitve	Pričakovanja
B69	Nekatera pričakovanja so se zagotovo izpolnila	Nekatera pričakovanja so se izpolnila.	Izpolnitev pričakovanj od začetka zaposlitve	Pričakovanja od zaposlitve	Pričakovanja
B70	Pridobila sem na samozavesti, kot sem želela, naučila sem se dobro sodelovati z drugimi ljudmi	Pridobila sem na samozavesti, kot sem želela, naučila sem se dobro sodelovati z drugimi ljudmi.	Spremembe na osebnem področju od začetka zaposlitve	Spremembe na osebnem področju	Kvaliteta življenja
B71	Sodelavci in vodje me razumejo in sprejemajo, česar v prejšnjih službah nisem bila deležna	Sodelavci in vodje me razumejo in sprejemajo, česar v prejšnjih službah nisem bila deležna.	Spremembe na osebnem področju od začetka zaposlitve	Spremembe na osebnem področju	Kvaliteta življenja
C1	4 leta	4 leta.	Trajanje zaposlitve	Osnovni podatki o zaposlitvi	Zaposlitev
C2	Aprila 2012 sem prišel na zaposlitveno rehabilitacijo, zaposlitev sem pa dobil septembra 2013	Zaposlitev sem dobil po zaposlitveni rehabilitaciji leta 2013.	Začetek zaposlitve	Osnovni podatki o zaposlitvi	Zaposlitev
C3	Pričakoval sem prilagoditev delovnega okolja glede na moje težave z vidom, da je mogoče s sodelavci veliko skupnega narediti in z vodjami veliko pogovoriti	Prilagoditev delovnega okolja glede na moje težave z vidom, da je mogoče s sodelavci veliko skupnega narediti in z vodjami veliko pogovoriti.	Pričakovanja na začetku zaposlitve	Splošna pričakovanja	Pričakovanja
C4	Premalo dobimo za to, kar delamo	Premalo dobimo za to, kar delamo.	Ocena mesečnega plačila	Mesečno plačilo	Potrebe »imeti«
C5	Imam srečo, da živim doma, kjer plačujem osnovne stroške, ker smo se doma tako dogovorili	Srečo imam, ker živim doma in smo se dogovorili, da plačujem osnovne stroške.	Ocena mesečnega plačila	Mesečno plačilo	Potrebe »imeti«
C6	Moram se zelo prilagajati, da mi uspe čez mesec tudi kaj »prišparati« pa da lahko sploh kam grem in tako	Zelo se moram prilagajati glede na moje mesečno plačilo, da mi uspe čez mesec kaj privarčevati, da lahko kam grem.	Ocena mesečnega plačila	Mesečno plačilo	Potrebe »imeti«
C7	... s to plačo dandanes ne moreš prav veliko	S to plačo v današnjem času ne moreš prav veliko početi.	Ocena mesečnega plačila	Mesečno plačilo	Potrebe »imeti«
C8	Od 8ih do 16ih	Od 8ih do 16ih.		Trajanje delovnega časa	Delovni čas

C9	Mogoče bi se ga dalo malo bolj prilagodit	Delovni čas bi bil lahko bolj prilagodljiv.		Ocena delovnega časa	Delovni čas
C10	Na cesti zgubim po dve uri na dan in moram zelo zgodaj vstajat, ker moram priti do Ljubljane...	Na cesti izgubim tudi po dve uri, ker moram priti do Ljubljane.		Vpliv delovnega časa na prosti čas	Delovni čas
C11	... bi veliko pomenilo, če bi samo pol ure prej začeli, da ne pridem domov ob takih poznih urah	Veliko bi mi pomenilo, če bi lahko začeli vsaj pol ure prej, da ne bi domov prišel ob takih poznih urah.		Ocena delovnega časa	Delovni čas
C12	imam raje, da se delo začne čim bolj zgodaj, recimo ob 6ih pa imam potem še kaj od dneva, ko končamo	Raje imam, da se delovni čas začne bolj zgodaj.		Ocena delovnega časa	Delovni čas
C13	Za povrnjene stroške prevoza in hrane je vredu poskrbljeno...	Povrnjeni stroški prevoza in malice.	Upravičenost in ocena dodatnih ugodnosti poleg plače	Dodatne ugodnosti	Potrebe »imeti«
C14	je pa tudi odvisno kam greš delat	Bonitete se odvisne od delovnega mesta.	Upravičenost do dodatnih ugodnosti poleg plače	Dodatne ugodnosti	Potrebe »imeti«
C15	Odvisno je česa si navajen delat in kako se tudi delovnemu okolju prilagodiš	Varnost delovnega okolja je odvisna tudi od zmožnosti prilagoditve in delovnih navad.	Ocena varnosti delovnega okolja	Varnost delovnega okolja	Potrebe po varnosti
C16	... zelo slabo vidim in moram biti povsod zelo pazljiv...	Zaradi slabovidnosti moram biti pri delu zelo pazljiv.	Ocena varnosti delovnega okolja	Varnost delovnega okolja	Potrebe po varnosti
C17	... kadar delam na čiščenju mi ni všeč, ko inhaliram vsa tista čistila, ki so res zelo močna	Kadar delam na čiščenju mi ni všeč, ko inhaliram vsa tista čistila, ki so res zelo močna.	Ocena varnosti delovnega okolja	Varnost delovnega okolja	Potrebe po varnosti
C18	Višine se sicer ne bojim ampak se ne počutim varnega, ko delam kje na visokem, ker se mi zaradi slabovidnosti zvrtil, ko pogledam dol	Višine se sicer ne bojim ampak se ne počutim varnega, ko delam kje na visokem, ker se mi zaradi slabovidnosti zvrtil, ko pogledam dol.	Ocena varnosti delovnega okolja	Varnost delovnega okolja	Potrebe po varnosti
C19	Zaradi mojega slabega vida mi je težko kadar sem na čiščenju.	Zaradi mojega slabega vida mi je težko kadar sem na čiščenju.	Ocena varnosti fizičnih pogojev	Fizični pogoji	Potrebe po varnosti
C20	Fajn je, če se s sodelavci razumeš pa greš kam popoldne na pijačo	Dobro je, če se s sodelavci razumeš in se lahko družiš tudi izven delovnega časa.	Ocena odnosov s sodelavci	Odnosi s sodelavci	Potrebe »ljubiti«
C21	Imam dobre odnose z njimi	Dobri odnosi.	Ocena odnosov s sodelavci	Odnosi s sodelavci	Potrebe »ljubiti«
C22	Imam dva ali tri sodelavce, ki jim lahko veliko zaupam in se družimo tudi izven delovnega časa	Imam sodelavce, ki jim lahko veliko zaupam in se družimo tudi izven delovnega časa.	Druženje s sodelavci izven delovnega časa	Odnosi s sodelavci	Potrebe »ljubiti«

C23	So pa nekateri, s katerimi se enostavno ne da delati pa se pač ne ukvarjaš z njimi	Z nekaterimi sodelavci se ne da delati in se z njimi ne obremenjujem.	Opis odnosov s sodelavci	Odnosi s sodelavci	Potrebe »ljubiti«
C24	Včasih se zgodi, da ne moremo priti s kakšno stvarjo skupaj	Včasih pride do nesporazumov s sodelavci.	Opis situacije, v katerih prihaja do težav	Konflikti	Potrebe »ljubiti«
C25	Če se le da, rešimo med seboj, drugače pa za pomoč prosimo vodje ali mentorje	Če je mogoče, nesporazume rešimo med seboj, drugače za pomoč prosim vodje.	Reševanje konfliktov na delovnem mestu	Konflikti	Potrebe »ljubiti«
C26	Če tega ne rešimo, kar hitro dobimo poziv v pisarno na pogovor	Če ne rešimo nesporazuma med seboj, dobimo poziv na pogovor od nadrejenih.	Reševanje konfliktov na delovnem mestu	Konflikti	Potrebe »ljubiti«
C27	Prevelike zahteve in preveč dela naenkrat	Psihični napor predstavljajo prevelike zahteve in preveč dela naenkrat.	Stvari, ki zaposlenim predstavljajo psihični napor	Psihični napor	Potrebe »ljubiti«
C28	Od nas invalidov včasih zahtevajo preveč in delamo tudi kakšna dela, ki jih glede na naš status ne bi smeli opravljati	Preveč zahtev od zaposlenih s statusom »invalida.«	Stvari, ki zaposlenim predstavljajo psihični napor	Psihični napor	Potrebe »ljubiti«
C29	Spomnim se, ko smo delali enkrat na njivi in je tisti šef toliko zahteval od nas, delali smo po vročini in soncu, skos je pritiskal na nas in na koncu sem bil bolj psihično utrujen kot fizično, ker sem moral toliko časa zdržati	Spomnim se, ko smo delali na njivi in je šef toliko zahteval od nas, da sem bil na koncu sem bil bolj psihično utrujen kot fizično.	Izkušnja psihičnega napora	Psihični napor	Potrebe »ljubiti«
C30	Delodajalci se premalo zavedajo kaj pomeni delati z invalidi in da včasih enostavno ne zmoremo vsega in težko rečemo ne	Nezavedanje s srani delodajalcev kaj pomeni delo z osebami, ki imajo status »invalida« in da včasih enostavno ne zmoremo vsega in težko rečemo ne.	Stvari, ki zaposlenim predstavljajo psihični napor	Psihični napor	Potrebe »ljubiti«
C31	Včasih nam je potrebno tudi dati jasnejša navodila in kaj pokazati kako je treba narediti in če takih navodil ne dobim, potem pa me kritizirajo kako sem kaj naredil, mi ni všeč	Ni mi všeč, če ne dobim jasnih navodil o poteku dela potem pa me zaradi tega kritizirajo.	Občutki ob psihičnem naporu	Psihični napor	Potrebe »ljubiti«
C32	... ljudje ne razumejo kaj pomeni imeti samo 10% vida	Nerazumevanje kaj pomeni imeti samo 10% vida.	Stvari, ki zaposlenim predstavljajo psihični napor	Psihični napor	Potrebe »ljubiti«
C33	Sem dovolj samostojen in kar znam vključim v svoje delo	Sem dovolj samostojen in kar znam vključim v svoje delo.	Ocena samostojnosti na delovnem mestu in uporaba znanj	Avtonomija	Potrebe »biti«
C34	Lansko leto sem imel odlično priložnost, da sem se lahko izkazal v tem in kako znam	Lansko leto sem imel odlično priložnost, da sem se lahko izkazal v tem in kako znam voditi skupino.	Izkušnja samostojnosti na delovnem mestu in uporaba znanj	Avtonomija	Potrebe »biti«

	vodit skupino, ko smo delali pudinge za Podravko				
C35	Vodja me je določila za to, imel sem super skupino, vedel sem kaj delam in sem bil za svoje delo tudi pohvaljen kar mi je veliko pomenilo	Vodja me je določila za vodjo skupine in sem bil za svoje delo tudi pohvaljen kar mi je veliko pomenilo.	Izkušnja samostojnosti na delovnem mestu in uporaba znanj	Avtonomija	Potrebe »biti«
C36	Kadar vodje ne razumejo dobro kaj pomeni delati z invalidi in kako težko je, ko toliko malo vidiš kot vidim jaz	Nerazumevanje vodij o delu z osebami, ki imajo status »invalida« in o tem kaj pomeni biti tako slaboviden.	Ovire na delovnem mestu	Ovire	Potrebe »ljubiti«
C37	Pri določenih stvareh sem opazil, da sem veliko bolj samozavesten in naučil se nekaterih stvari, ki jih prej nisem znal in jih zdaj brez težav opravljam samostojno in sem pri tem prepričan vase	Več samozavesti in naučil se nekaterih stvari, ki jih prej nisem znal in jih zdaj brez težav opravljam samostojno in sem pri tem prepričan vase.	Spremembe na osebnem področju od začetka zaposlitve	Spremembe na osebnem področju	Kvaliteta življenja
C38	Odvisno od delovnega mesta	Izpolnitev pričakovanj je odvisna tudi od delovnega mesta.	Izpolnitev pričakovanj od začetka zaposlitve	Pričakovanja od zaposlitve	Pričakovanja
C39	Nekje se spremembe dogajajo hitreje, nekje počasneje	Nekje se spremembe dogajajo hitreje, nekje počasneje.	Izpolnitev pričakovanj od začetka zaposlitve	Pričakovanja od zaposlitve	Pričakovanja
D1	Začela sem en mesec po otvoritvi, leta 2013	Zaposlila sem se en mesec po otvoritvi leta 2013.	Začetek zaposlitve	Osnovni podatki o zaposlitvi	Zaposlitev
D2	...sem tukaj zaposlena zdaj 3 leta	3 leta.	Trajanje zaposlitve	Osnovni podatki o zaposlitvi	Zaposlitev
D3	Jaz sem si samo želela delat	Moja edina želja je bila delati.	Pričakovanja na začetku zaposlitve	Pričakovanja od zaposlitve	Pričakovanja
D4	Pričakovala sem delo, ki bo na mojem področju, da bo kreativno in da bom imela oblikovalsko svobodo	Delo z mojega področja izobrazbe, kreativno delo in oblikovalsko svobodo.	Pričakovanja na začetku zaposlitve	Pričakovanja od zaposlitve	Pričakovanja
D5	Od sodelavcev sem si želela, da bi dobro sodelovali in se poslušali	Da bi dobro sodelovali in se poslušali.	Pričakovanja od sodelavcev	Pričakovanja od zaposlitve	Pričakovanja
D6	Od šefov sem pričakovala, da nam dajo prosto pot pri delu in da se da vse zmeniti.	Od nadrejenih sem pričakovala, da nam zaposlenim dajo prosto pot pri delu in da se da vse dogovoriti.	Pričakovanja od vodstva	Pričakovanja od zaposlitve	Pričakovanja
D7	Glede na to, da gre za socialno podjetje, sem pričakovala, da bo plača nižja	Pričakovala sem, da bo plača nižja.	Pričakovanja glede mesečnega plačila	Mesečno plačilo	Potrebe »imeti«
D8	Glede na mojo izobrazbo, dobim več in sem s svojo plačo zadovoljna	Zaradi stopnje moje izobrazbe dobim višjo plačo in sem z njo zadovoljna.	Ocena mesečnega plačila	Mesečno plačilo	Potrebe »imeti«
D9	Lahko si privoščim različne stvari in mi ni potrebno gledati na čisto vsak evro	Lahko si privoščim različne stvari in mi ni potrebno gledati na čisto vsak evro.	Ocena mesečnega plačila	Mesečno plačilo	Potrebe »imeti«

D10	Sobote mi ne ustrezajo	Ne ustrezajo mi sobote.		Ocena delovnega časa	Delovni čas
D11	... delovni čas od torka do sobote...	Od torka do sobote.		Trajanje delovnega časa	Delovni čas
D12	Imam družino in prosti vikendi veliko pomenijo	Ker imam družino in prosti vikendi veliko pomenijo.		Individualizacija delovnega časa	Delovni čas
D13	se da včasih tudi dogovoriti, da se gre v ponedeljek delat v kateri drugi center ali pa da se v tem našem uredijo stvari, ki jih je lažje postoriti, ko ni strank	Delovni dnevi so občasno prilagodljivi.		Individualizacija delovnega časa	Delovni čas
D14	Upravičena sem do dopusta, hrane in delno povrnjenih stroškov prevoza	Dopust, hrana in delno povrnjeni stroški prevoza.	Upravičenost do dodatnih ugodnosti poleg plače	Dodatne ugodnosti	Potrebe »imeti«
D15	... nič ne pogrešam	Drugih dodatnih ugodnosti ne pogrešam.	Ocena dodatnih ugodnosti	Dodatne ugodnosti	Potrebe »imeti«
D16	Ne delam v fizično težavnem okolju, tako da je za varnost poskrbljeno	Za varnost je poskrbljeno.	Ocena varnosti delovnega okolja	Varnost delovnega okolja	Potrebe po varnosti
D17	Lahko pa izpostavim malo drugačno varnost delovnega mesta, ker delamo bolj projektna dela, ni zagotovljene trajnosti	Ker delamo bolj projektna dela, ni zagotovljene trajnosti zaposlitve.	Ocena trajnosti zaposlitve	Trajnost zaposlitve	Potrebe op varnosti
D18	Nekateri projekti so recimo samo do konec leta in tako je potem tudi zaposlitev samo za nek določen čas in se nikoli ne vem kaj bo potem	Zaposlitev časovno omejena in nadaljevanje je vprašljivo.	Ocena trajnosti zaposlitve	Trajnost zaposlitve	Potrebe op varnosti
D19	Kar se take varnosti tiče sem malo zaskrbljena, vendar zaenkrat stvari dobro tečejo	Kar se tiče trajnosti zaposlitve sem malo zaskrbljena.	Ocena trajnosti zaposlitve	Trajnost zaposlitve	Potrebe op varnosti
D20	Izpostavila bi najprej, da nas je zaposlenih malo premalo in potem je veliko fizičnega dela za vsakega posameznika	Zaposlenih je premalo, zato ima vsak veliko fizičnega dela.	Ocena fizičnih pogojev na delovnem mestu	Fizični pogoji	Potrebe po varnosti
D21	Smo se pa precej razširili, tako da imamo povsod stvari, ki bi jih bilo potrebno urejati pa bi zato potrebovali več sodelavcev	Dejavnosti podjetja so se razširile, za kar bi potrebovali več sodelavcev.	Predlog za izboljšanje fizičnih pogojev	Fizični pogoji	Potrebe po varnosti
D22	Odnosi so vredni kar se mene teče	Odnosi so dobri.	Ocena odnosov s sodelavci	Odnosi s sodelavci	Potrebe »ljubiti«
D23	Med seboj se razumemo in ne rabimo gledat kaj kdo reče, da ne bi s tem koga užalil, ker imamo res sprejemljivo okolje	S sodelavci se med seboj razumemo in ne rabimo paziti kaj kdo reče, da ne bi s	Opis odnosov s sodelavci	Odnosi s sodelavci	Potrebe »ljubiti«

		tem koga užalil, ker ustvarjamo sprejemljivo okolje.			
D24	S sodelavci se kdaj srečamo zunaj, vendar se ne dobivamo namenoma	S sodelavci se kdaj srečamo izven delovnega časa, vendar se ne dobivamo namenoma.	Druženje s sodelavci izven delovnega časa	Odnosi s sodelavci	Potrebe »ljubiti«
D25	Samo kadar imamo organizirana druženja s strani podjetja	S sodelavci se družim kadar to organizira podjetje.	Druženje s sodelavci izven delovnega časa	Odnosi s sodelavci	Potrebe »ljubiti«
D26	Včasih prihaja do konfliktov z ljudmi, ki so pri nas preko zaposlitvene rehabilitacije, ker včasih stvari drugače razumejo, imajo drugačne potrebe	Včasih prihaja do konfliktov z ljudmi, ki so pri nas preko zaposlitvene rehabilitacije, ker stvari drugače razumejo in imajo drugačne potrebe.	Opis situacije, v katerih prihaja do težav	Konflikti	Potrebe »ljubiti«
D27	Ne prihaja ravno do sporov ampak bolj do kakšnih nesporazumov	Ne prihaja ravno do sporov ampak bolj do kakšnih nesporazumov.	Opis situacije, v katerih prihaja do težav	Konflikti	Potrebe »ljubiti«
D28	To rešimo sproti s pogovori, vendar še ni bilo večjih težav	Sproti s pogovori.	Reševanje konfliktov na delovnem mestu	Konflikti	Potrebe »ljubiti«
D29	Psihični napor bolj predstavljajo stranke	Delo s strankami.	Stvari, ki zaposlenim predstavljajo psihični napor	Psihični napor	Potrebe »ljubiti«
D30	Tako pač je, ko delaš z ljudmi in se potem pač skoncentriraš na tiste, ki pridejo z veseljem in ti polepšajo dan	To so posledice dela z ljudmi, zaradi česar se potem osredotočiš na tiste, ki pride z veseljem in ti polepšajo dan.	Stvari, ki zaposlenim predstavljajo psihični napor	Psihični napor	Potrebe »ljubiti«
D31	Pri svojem delu sem čisto samostojna in imam prosto pot kar se tiče oblikovalskih idej in potem izvedbe	Pri svojem delu sem čisto samostojna in imam prosto pot kar se tiče oblikovalskih idej in izvedbe.	Ocena samostojnosti na delovnem mestu in uporaba znanj	Avtonomija	Potrebe »biti«
D32	Pri odločanju sem samostojna	Pri odločanju sem samostojna.	Ocena vključenosti pri sprejemanju odločitev	Vključenost v odločanje	Potrebe »biti«
D33	Dostikrat me vprašajo tudi za moje mnenje, tako da imam občutek, da sem precej upoštevana in spoštovana	Pogoste me vprašajo za moje mnenje, zato imam občutek, da sem precej upoštevana in spoštovana.	Ocena vključenosti pri sprejemanju odločitev	Vključenost v odločanje	Potrebe »biti«
D34	Veliko je dela za vse, ker nas je definitivno premalo v kolektivu, vendar je vse v mejah zmožnosti	Ovire predstavlja premajhno število zaposlenih v podjetju.	Ovire na delovnem mestu	Ovire	Potrebe »ljubiti«
D35	Ovire so bolj pri delu s težkimi strankami	Delo s težkimi strankami.	Ovire na delovnem mestu	Ovire	Potrebe »ljubiti«
D36	Če potrebujemo pri tem vodje, bodo vedno stali za nami in nam pomagali	Če pri soočanju z ovirami potrebujemo vodje, nam pomagajo.	Pomoč pri soočanju z ovirami na delovnem mestu	Ovire	Potrebe »ljubiti«

D37	Sprememba je bila zame že to, da sem začela dobivati nek reden zaslužek	Redni zaslužek.	Spremembe od začetka zaposlitve	Ekonomske spremembe	Kvaliteta življenja
D38	... da sem spet malo v družbi med ljudmi	Ponovno druženje z ljudmi.	Spremembe na osebnem področju od začetka zaposlitve	Spremembe na osebnem področju	Kvaliteta življenja
D39	Boljše osebno počutje na splošno	Boljše splošno počutje.	Spremembe na osebnem področju od začetka zaposlitve	Spremembe na osebnem področju	Kvaliteta življenja
D40	Zelo sem vesela, da sem dobila tukaj zaposlitev in da sem čisto njihova	Vesela sem, da sem tukaj dobila zaposlitev in da sem del tega podjetja.	Spremembe na osebnem področju od začetka zaposlitve	Spremembe na osebnem področju	Kvaliteta življenja
D41	Vsa pričakovanja so se izpolnila in upam, da bom še dolgo tukaj, ker sem srečna	Vsa pričakovanja so se izpolnila in upam, da bom še dolgo tukaj, ker sem srečna.	Izpolnitev pričakovanj od začetka zaposlitve	Pričakovanja od zaposlitve	Pričakovanja
E1	1 leto	1 leto.	Trajanje zaposlitve	Osnovni podatki o zaposlitvi	Zaposlitev
E2	Že ko sem prišel sem na razgovor, sem začutil, da se bom tukaj našel sebe in svoje delo	Da bom v tem podjetju našel sebe in svoje delo.	Pričakovanja na začetku zaposlitve	Splošna pričakovanja	Pričakovanja
E3	Takrat sem se začel ukvarjati tudi s slikarstvom in umetnostjo, tako da so bila pričakovanja glede tega, da bom lahko pri svojem delu ustvarjal	Pričakoval sem ustvarjalnost.	Pričakovanja na začetku zaposlitve	Splošna pričakovanja	Pričakovanja
E4	Videl sem, da so sodelavci precej mlajši od mene in sem upal, da se bomo razumeli	Da se bomo s sodelavci razumeli.	Pričakovanja od sodelavcev	Splošna pričakovanja	Pričakovanja
E5	Prenizko	Prenizko.	Ocena mesečnega plačila	Mesečno plačilo	Potrebe »imeti«
E6	Sem pa tudi že kar nekaj star in imam še nekaj zaloge od prej, ker sem se precej že nadelal in sem si uspel nekaj ustvariti	Za seboj imam že nekaj delovnih izkušenj, zaradi katerih imam prihranke.		Prihranki	Potrebe »imeti«
E7	Dnevni delovni čas je kar vreden	Je kar zadovoljiv.	Ocena delovnega časa	Delovni čas	Potrebe »imeti«
E8	...bi mi bilo bolj všeč, če bi lahko jaz bolj zgodaj začel, ker moje delo ni vezano izključno na trgovino, začnemo pa vsi takrat, ko se odpre trgovina	Bolj bi mi bilo všeč, če bi začeli z delom bolj zgodaj.	Ocena delovnega časa	Delovni čas	Potrebe »imeti«
E9	Kar se tiče pa delovnih dni, mi pa totalno ne ustrezajo sobote	Delovne sobote mi ne ustrezajo.	Ocena delovnega časa	Delovni čas	Potrebe »imeti«

E10	Nedelje z domačimi hitro minejo in vsi bi šli raje potem kam v soboto in potem marsikaj zamudim potem sem pa v ponedeljek prost in sem sam doma	Vsi bi šli raje kam v soboto, zaradi česar potem veliko zamudim, medtem ko sem ob ponedeljkih prost in sam.	Vpliv delovnega časa na prosti čas	Delovni čas	Potrebe »imeti«
E11	Doma sem kilometer in pol stran, tako da do prevoza nisem upravičen	Stroškov prevoza nimam povrnjenih, ker sem blizu doma.	Upravičenost do dodatnih ugodnosti poleg plače	Dodatne ugodnosti	Potrebe »imeti«
E12	Ostalo je vredu	Ostale ugodnosti ob plači so vredu.	Ocena dodatnih ugodnosti	Dodatne ugodnosti	Potrebe »imeti«
E13	Za svojo varnost odgovarjam sam	Za svojo varnost na delovnem mestu odgovarjam sam.	Zagotavljanje varnosti delovnega okolja	Varnost delovnega okolja	Potrebe po varnosti
E14	Moram biti pozoren in pazljiv, ker delam tudi z električno napetostjo, z noži, izvijači, stroji in tako naprej, vendar mi to ne predstavlja nikakršnih težav	Moram biti pazljiv, ker delam z električno napetostjo, z noži, izvijači, stroji in drugimi, vendar mi to ne predstavlja nikakršnih težav.	Zagotavljanje varnosti delovnega okolja	Varnost delovnega okolja	Potrebe po varnosti
E15	Imam že dovolj delovnih izkušenj, da si to lahko zagotovim, tako da ni problema	Zaradi že pridobljenih delovnih izkušenj nimam problema z zagotavljanjem svoje varnosti na delovnem mestu.	Zagotavljanje varnosti delovnega okolja	Varnost delovnega okolja	Potrebe po varnosti
E16	Imam že nekaj težav s križem ampak me mladi rešujejo, tako da se mi ni treba za vsako stvar prepognit, prenašat težke stvari, ker vedno dobim pomoč, tako da je delo malo olajšano	Pri fizičnih opravilih mi pomagajo mlajši sodelavci, ker imam težave s hrbtenico.	Ocena fizičnih pogojev na delovnem mestu	Fizični pogoji	Potrebe po varnosti
E17	Čeprav sem toliko starejši smo skupaj z ostalimi mladimi zaposlenimi kot ena družina	Smo kot družina.	Opis odnosov s sodelavci	Odnosi s sodelavci	Potrebe »ljubiti«
E18	Odnosi so enkratni.	Enkratni.	Ocena odnosov s sodelavci	Odnosi s sodelavci	Potrebe »ljubiti«
E19	Ko je toplo in lepo vreme, se po službi zelo velikokrat družimo na kakšni pijači tukaj v sosednjem lokalu, kjer podebatiramo malo o službi, mal o sebi, se pozabavamo in sprostimo	Po službi se s sodelavci zelo velikokrat družimo ob kakšni pijači v sosednjem baru, kjer se pogovarjamo, pozabavamo in sprostimo.	Druženje s sodelavci izven delovnega časa	Odnosi s sodelavci	Potrebe »ljubiti«
E20	Pa tudi preko piknikov, ki jih kdaj organiziramo	Na piknikih, ki jih organiziramo.	Druženje s sodelavci izven delovnega časa	Odnosi s sodelavci	Potrebe »ljubiti«
E21	Lahko bi rekel, da ne prihaja do konfliktov	Do konfliktov ne prihaja.	Opis situacije, v katerih prihaja do težav	Konflikti	Potrebe »ljubiti«

E22	Nekako smo že tako navajeni eden na drugega, da vemo kdaj kdo nima dobrega dneva in takrat pač tega pustimo malo bolj pri miru ali pa se malo pohecamo, da ta slaba volja izgine	Vemo kdaj kdo nima dobrega dneva in takrat tega človeka pustimo bolj pri miru ali pa se pošalimo, da ta slaba volja izgine.	Reševanje konfliktov na delovnem mestu	Konflikti	Potrebe »ljubiti«
E23	...ne spravljamo se eden na drugega, ko nas kakšne stranke spravijo v slabo voljo in vse se zmenimo	Se pogovorimo.	Reševanje konfliktov na delovnem mestu	Konflikti	Potrebe »ljubiti«
E24	Psihični napor je kadar je veliko dela ali pa zmanjkuje časa	Veliko dela in premalo časa.	Stvari, ki zaposlenim predstavljajo psihični napor	Psihični napor	Potrebe »ljubiti«
E25	Rad imam svoj ustvarjalni kaos in kadar dobimo kakšne pomembne obiske ali pa pride delegacija in je potrebno vse pospraviti, sem pod psihičnim stresom	Ko dobimo kakšne pomembne obiske ali pa pride delegacija in je potrebno vse pospraviti.	Stvari, ki zaposlenim predstavljajo psihični napor	Psihični napor	Potrebe »ljubiti«
E26	Drugače pa je tak karakter dela, da ni veliko stresa	Ni veliko stresa.	Pogostost situacij, ki predstavljajo psihični napor	Psihični napor	Potrebe »ljubiti«
E27	Samostojen sem 110%	Popolnoma samostojen.	Ocena samostojnosti na delovnem mestu in uporaba znanj	Avtonomija	Potrebe »biti«
E28	Vse kar znam, lahko pokažem in uresničim	Vse kar znam, lahko pokažem in uresničim.	Ocena samostojnosti na delovnem mestu in uporaba znanj	Avtonomija	Potrebe »biti«
E29	Pri ustvarjalnosti imam prosto pot	Pri ustvarjalnosti imam prosto pot.	Ocena samostojnosti na delovnem mestu in uporaba znanj	Avtonomija	Potrebe »biti«
E30	Vsak pozna svoje zadolžitve in jih poskuša opraviti kakor le zmore	Vsak pozna svoje zadolžitve in jih poskuša opraviti kakor le zmore.	Ocena vključenosti pri sprejemanju odločitev	Vključenost v odločanje	Potrebe »biti«
E31	Nekih groznih ovir ni, samo kadar dobimo kakšna naročila iz danes na jutri pa ne vemo kako bi jih opravili v tako kratkem času, vendar se vedno najde rešitev	Kadar ne vemo kako bo v zelo kratkem času opravili dela, vendar vedno najdemo rešitev.	Ovire na delovnem mestu	Ovire	Potrebe »ljubiti«
E32	Sproščenost na osebnem področju in v službi	Sproščenost na osebnem področju in v službi.	Spremembe na osebnem področju od začetka zaposlitve	Spremembe na osebnem področju	Kvaliteta življenja

E33	Ponovno pridem z veseljem v službo	Ponovno pridem z veseljem v službo.	Spremembe na osebnem področju od začetka zaposlitve	Spremembe na osebnem področju	Kvaliteta življenja
E34	To sodelovanje med sodelavci, veselje do dela, možnost, da sem ustvarjal	Sodelovanje med sodelavci, veselje do dela, možnost, da sem ustvarjal.	Izpolnitev pričakovanj od začetka zaposlitve	Pričakovanja od zaposlitve	Pričakovanja
F1	1 leto in pol	1 leto in pol.	Trajanje zaposlitve	Osnovni podatki o zaposlitvi	Zaposlitev
F2	Jaz sem v to podjetje prišel čisto tako, brez pričakovanj	Brez pričakovanj.	Pričakovanja na začetku zaposlitve	Pričakovanja od zaposlitve	Pričakovanja
F3	Mislil sem, da bom opravil javna dela in konec ampak se je izteklo tako, da so me lahko zaposlili, za kar sem zelo vesel	Mislil sem, da bom v tem podjetju samo opravil javna dela, vendar sem vesel, da sem dobil zaposlitev.	Pričakovanja na začetku zaposlitve	Pričakovanja od zaposlitve	Pričakovanja
F4	Definitivno je slabo	Definitivno slabo.	Ocena mesečnega plačila	Mesečno plačilo	Potrebe »imeti«
F5	Tukaj delamo za »minimalca« in s tem ne moreš ne živeti ne umreti	Z minimalno plačo ne moreš »ne živeti ne umreti.«	Ocena mesečnega plačila	Mesečno plačilo	Potrebe »imeti«
F6	Delovni čas imam od sedmih do treh	Delovni čas imam od sedmih do treh.	Trajanje delovnega časa	Delovni čas	Potrebe »ljubiti«
F7	... mi zelo ustreza	Zelo ustreza.	Ocena delovnega časa	Delovni čas	Potrebe »imeti«
F8	Poleg plače sem upravičen do povrnjenih potnih stroškov, dopusta in dodatka za malico	Povrnjeni potni stroški, dopust in dodatek za malico.	Upravičenost do dodatnih ugodnosti poleg plače	Dodatne ugodnosti	Potrebe »imeti«
F9	To je vredno, nič ne pogrešam, ni kaj dodati	Brez pripomb.	Ocena dodatnih ugodnosti	Dodatne ugodnosti	Potrebe »imeti«
F10	Varnost je vredno, sem čisto zadovoljen	Zadovoljen.	Ocena varnosti delovnega okolja	Varnost delovnega okolja	Potrebe po varnosti
F11	Sami poskrbimo za svojo varnost	Sami poskrbimo za svojo varnost.	Zagotavljanje varnosti delovnega okolja	Varnost delovnega okolja	Potrebe po varnosti
F12	Fizični pogoji so zelo vredni	Zelo vredni.	Ocena fizičnih pogojev na delovnem mestu	Fizični pogoji	Potrebe po varnosti
F13	Tukaj so zaposleni tudi invalidi in se to zelo upošteva	Invalidnost zaposlenih se upošteva.	Ocena fizičnih pogojev na delovnem mestu	Fizični pogoji	Potrebe po varnosti
F14	Ni visok tempo dela, ve se kdo lahko kaj dvigne in kdo ne in ni neke fizične zahtevnosti dela, je zelo »na izi«	Tempo dela ni visok.	Ocena fizičnih pogojev na delovnem mestu	Fizični pogoji	Potrebe po varnosti
F15	Odnosi so zelo dobri	Zelo dobri.	Ocena odnosov s sodelavci	Odnosi s sodelavci	Potrebe »ljubiti«
F16	Veliko delamo na odnosih zaradi ciljnih skupin, ki so vključene	Na odnosih delamo zelo veliko.	Opis odnosov s sodelavci	Odnosi s sodelavci	Potrebe »ljubiti«

F17	Izven delovnega časa se pa tudi kdaj kam usedemo na pijačo, kakšen piknik si naredimo	Občasno.	Druženje s sodelavci izven delovnega časa	Odnosi s sodelavci	Potrebe »ljubiti«
F18	Glede na ostale delovne organizacije mislim, da se družimo veliko več kot kje drugje	Več kot v drugih podjetjih.	Druženje s sodelavci izven delovnega časa	Odnosi s sodelavci	Potrebe »ljubiti«
F19	Res veliko delamo na odnosih in konfliktov v bistvu ni	Konfliktov praktično ni.	Opis situacije, v katerih prihaja do težav	Konflikti	Potrebe »ljubiti«
F20	Če pa do česa pride se pa takoj pogovorimo	Se pogovorimo.	Reševanje konfliktov na delovnem mestu	Konflikti	Potrebe »ljubiti«
F21	Če se slučajno začuti napetost med dvema, se oba takoj pokliče v pisarno ali pa se celo cela ekipa zbere in pogovori, da to ne traja predolgo in se ne nabira	Takoj rešimo s pogovorom.	Reševanje konfliktov na delovnem mestu	Konflikti	Potrebe »ljubiti«
F22	Zame je psihični napor samo to, da moram vedno pazit kako reagiram v določenih trenutkih pri ljudeh s težavami v duševnem zdravju in razvoju	Pozornost na moje izrečene besede in reakcije.	Stvari, ki zaposlenim predstavljajo psihični napor	Psihični napor	Potrebe »ljubiti«
F23	Veliko tolerance je potrebno imet, bit moraš zelo potrpežljiv	Potrebno je veliko tolerance in potrpežljivosti.	Obvladovanje psihičnega napora	Psihični napor	Potrebe »ljubiti«
F24	Zelo sem samostojen pri svojem delu	Zelo samostojen.	Ocena samostojnosti na delovnem mestu in uporaba znanj	Avtonomija	Potrebe »biti«
F25	Od nadrejenih dobim neke želje, izvedba in delo pa sta čisto moja odločitev	Od nadrejenih dobim želje, izvedba in delo sta moja odločitev.	Ocena vključenosti pri sprejemanju odločitev	Vključenost v odločanje	Potrebe »biti«
F26	Delam vse kar znam in zmorem	Delam vse kar znam in zmorem.	Ocena samostojnosti na delovnem mestu in uporaba znanj	Avtonomija	Potrebe »biti«
F27	Vsak teden imamo sestanek, na katerem se zberemo vsi delovni inštruktorji in mentorji	Vsak teden imamo sestanek, na katerem se zberemo vsi delovni inštruktorji in mentorji.	Način vključevanja v odločanje	Vključenost v odločanje	Potrebe »biti«
F28	Dogovarjamo se o vseh stvareh in sem zelo vključen v odločanje o tem kaj bomo delali, kaj je prioriteta Korenike v naslednjem mesecu	Zelo sem vključen v odločanje o poteku dela in prioritetah podjetja.	Ocena vključenosti pri sprejemanju odločitev	Vključenost v odločanje	Potrebe »biti«
F29	Osebnostno se počutim, da sem zelo vključen v ta proces	Počutim se zelo vključenega v odločanje.	Ocena vključenosti pri sprejemanju odločitev	Vključenost v odločanje	Potrebe »biti«
F30	Ne čutim nekih ovir, ki bi jih lahko izpostavil	Ne morem določiti ovir.	Ovire na delovnem mestu	Ovire	Potrebe »ljubiti«

F31	Edino to, kar sem že prej omenil, kadar pride do česa z invalidno osebo, vendar se takoj obrnem na njihove mentorje in se z njimi pogovorim	Izjemoma so ovire kadar pride do nesporazuma z osebo z ovirami.	Ovire na delovnem mestu	Ovire	Potrebe »ljubiti«
F32	Opažam, da se prej nikoli nisem ukvarjam z nekimi socialnimi stiki in stvarmi oziroma, da bi tako sociološko gledal na druge osebe	Ukvarjanje s socialnimi stiki in bolj sociološki pogled na druge osebe.	Spremembe na osebnem področju od začetka zaposlitve	Spremembe na osebnem področju	Kvaliteta življenja
F33	Tukaj se počutim dobro in imam občutek, da sem osebnostno malo zrastel v tem podjetju	Dobro počutje in osebnostna rast.	Spremembe na osebnem področju od začetka zaposlitve	Spremembe na osebnem področju	Kvaliteta življenja
F34	Veliko več opazujem ostale, malo bolj sem dovzeten do ljudi in njihovih problemov	Bolj sem dovzeten do ljudi in njihovih problemov.	Spremembe na osebnem področju od začetka zaposlitve	Spremembe na osebnem področju	Kvaliteta življenja
F35	Včasih sem se bolj brugal zase zdaj pa sem bolj vpet med ljudi in jim lahko pomagam, če ne drugače, vsaj s pogovorom	Bolj vpet med ljudi in lahko pomagam vsaj s pogovorom.	Spremembe na osebnem področju od začetka zaposlitve	Spremembe na osebnem področju	Kvaliteta življenja
F36	Izpolnilo se je več kot sem pričakoval	Več kot sem pričakoval.	Izpolnitev pričakovanj od začetka zaposlitve	Pričakovanja od zaposlitve	Pričakovanja
F37	Delal sem tudi v drugih podjetjih, vendar taki odnosi kot so tukaj, jih ni nikjer	Odnosov, kot jih imamo tukaj, ni nikjer.	Izpolnitev pričakovanj od začetka zaposlitve	Pričakovanja od zaposlitve	Pričakovanja
F38	Tukaj je lepo in zjutraj, ko se zbudim grem z veseljem v službo, ne predstavljam si boljše »varijante«	Z veseljem hodim v službo.	Ocena zaposlitve	Zadovoljstvo z zaposlitvijo	Zaposlitev
G1	Od leta 2010	6 let.	Trajanje zaposlitve	Osnovni podatki o zaposlitvi	Zaposlitev
G2	Vse kar mi je bilo že prej povedano o tem kar se tukaj dela, sem pričakovala	Pričakovala sem stvari, o katerim so mi povedali že prej.	Pričakovanja na začetku zaposlitve	Pričakovanja od zaposlitve	Pričakovanja
G5	Jaz sem zadovoljna s plačilom, ker znam skromno živeti	S plačilom sem zadovoljna, znam skromno živeti.	Ocena mesečnega plačila	Mesečno plačilo	Potrebe »imeti«
G6	Prihrankov pač ne moreš imet	Prihrankov ne moreš imeti.		Prihranki	Potrebe »imeti«
G7	Imam sicer še hčerko študentko in je malo bolj težko ampak gre	Ker je hči študentka je težje.	Ocena mesečnega plačila	Mesečno plačilo	Potrebe »imeti«
G8	Če si znaš denar razdeliti, gre	Denar si moraš znati razdeliti.	Ocena mesečnega plačila	Mesečno plačilo	Potrebe »imeti«
G9	Delovni čas je od sedmih do treh, ker sem pa jaz tukaj iz te vasi doma hodim vsak drugi teden zvečer dežurati v kurilnico, čez vikende pa hodim tudi zalivat	Od 7ih do 15ih, čez vikende hodim zalivat, vsak drugi teden pa dežurati v kurilnico.	Trajanje delovnega časa	Delovni čas	Določnost delovnega časa

G10	To so obveznosti in dolžnosti, ki jih je treba narediti in tega ne bo delal nekdo, ki se mora za to voziti trideset kilometrov	To je potrebno narediti.	Ocena delovnega časa	Delovni čas	Potrebe »imeti«
G11	To mi ni težko narediti	To mi ni težko narediti.	Prilagodljivost delovnega časa	Delovni čas	Potrebe »imeti«
G12	Malice ne dobim izplačane ampak jo itak imamo tukaj vsak dan in je izredno dobra malica	Ne dobim dodatka za malico, ker jo dobim tukaj.	Upravičenost do dodatnih ugodnosti poleg plače	Dodatne ugodnosti	Potrebe »imeti«
G13	Dopust imam, dobim tudi regres	Dopust in regres.	Upravičenost do dodatnih ugodnosti poleg plače	Dodatne ugodnosti	Potrebe »imeti«
G14	Za prevoz ne dobim, ker sem tako blizu doma in sem hodim s kolesom	Povrnjenih stroškov prevoza ne dobim, ker sem blizu doma.	Upravičenost do dodatnih ugodnosti poleg plače	Dodatne ugodnosti	Potrebe »imeti«
G15	Nič ne bi dodala	Nič ne bi dodala.	Ocena dodatnih ugodnosti	Dodatne ugodnosti	Potrebe »imeti«
G16	Smo kar varni	Smo varni.	Ocena varnosti delovnega okolja	Varnost delovnega okolja	Potrebe po varnosti
G17	Grejo nam toliko na roko, da smo v slabem vremenu notri	V slabem vremenu ostanemo notri.	Prilagodljivost fizičnih pogojev	Fizični pogoji	Potrebe po varnosti
G18	Je kar sprejemljivo in se prilagodijo	Sprejemljivi in prilagodljivi.	Ocena fizičnih pogojev na delovnem mestu	Fizični pogoji	Potrebe po varnosti
G19	Proti Muri, kjer sem prej delala, je zelo dobro	V primerjavi s prejšnjo zaposlitvijo zelo dobri.	Ocena odnosov s sodelavci	Odnosi s sodelavci	Potrebe »ljubiti«
G20	Smo tudi razdeljeni v manjše skupine in tisti, ki več skupaj delamo se po svoje dobro razumemo	Razdeljeni smo v manjše skupine, znotraj katerih se dobro razumemo.	Opis odnosov s sodelavci	Odnosi s sodelavci	Potrebe »ljubiti«
G21	Smo dober tim in se drugače res razumemo, vse je okej	Smo dober tim in se dobro razumemo.	Opis odnosov s sodelavci	Odnosi s sodelavci	Potrebe »ljubiti«
G22	Izven delovnega časa se res bolj malo srečujemo, ker ne živimo v istih krajih	Izven delovnega časa se redko srečujemo, ker nismo iz istih krajev.	Druženje s sodelavci izven delovnega časa	Odnosi s sodelavci	Potrebe »ljubiti«
G23	Jaz sem tukaj edina iz vasi in se bolj malo vidimo, razen, če nimamo tukaj v firmi kakšnih srečanj	Bolj malo vidimo, razen, če druženje organizira podjetje.	Druženje s sodelavci izven delovnega časa	Odnosi s sodelavci	Potrebe »ljubiti«
G24	S prejšnjimi sodelavci, ki so delali tukaj, smo se več dobivali zdaj pa ne toliko	S prejšnjimi sodelavci smo se več družili izven delovnega časa.	Druženje s sodelavci izven delovnega časa	Odnosi s sodelavci	Potrebe »ljubiti«
G25	Tukaj se vidimo skoraj vsak dan in je dovolj	Dovolj je, da se vidimo v delovnem času.	Druženje s sodelavci izven delovnega časa	Odnosi s sodelavci	Potrebe »ljubiti«

G26	Tukaj smo manjši tim in je vse nekoliko lažje, zmeraj pa nekaj pride, ker ima vsak neko svoje mnenje in omejitve, ljudje smo si različni, iz različnih ciljnih skupin smo	Različna mnenja in omejitve različnih ciljnih skupin.	Vzrok za konflikte	Konflikti	Potrebe »ljubiti«
G27	Včasih je vseeno težko in moramo koga od nadrejenih zraven poklicat, da skupaj rešimo težavo	Včasih za rešitev težave potrebujemo nadrejenega.	Reševanje konfliktov na delovnem mestu	Konflikti	Potrebe »ljubiti«
G28	...se pogovorimo in to rešimo res takoj	Takoj s pogovorom.	Reševanje konfliktov na delovnem mestu	Konflikti	Potrebe »ljubiti«
G29	Jaz imam že tako psihične težave, z depresijo	Imam težave z depresijo.	Stvari, ki zaposlenim predstavljajo psihični napor	Psihični napor	Potrebe »ljubiti«
G30	Včasih, če na njivi delamo cele dneve, sem precej izmučena in če je preveč fizičnega dela, me potem še psihično zmatra	Preveč fizičnega dela.	Stvari, ki zaposlenim predstavljajo psihični napor	Psihični napor	Potrebe »ljubiti«
G31	Mislím, da sem na svojem delovnem mestu čisto samostojna	Čisto samostojna.	Ocena samostojnosti na delovnem mestu in uporaba znanj	Avtonomija	Potrebe »biti«
G32	Svoje znanje pa kar lahko vključim, ker poznam delo na kmetiji, na polju in z živalmi še od doma	Svoje znanje lahko vključim pri delu.	Ocena samostojnosti na delovnem mestu in uporaba znanj	Avtonomija	Potrebe »biti«
G33	Vsaka skupina ima določenega mentorja, ki nam pove kaj naj bi tisti dan delali	O delu skuine odloča mentor.	Ocena vključenosti pri sprejemanju odločitev	Vključenost v odločanje	Potrebe »biti«
G34	Ne bi želela biti več vključena v odločanje v tem	V odločanje ne želim biti bolj vključena.	Ocena vključenosti pri sprejemanju odločitev	Vključenost v odločanje	Potrebe »biti«
G35	Sicer me včasih zanese pa kaj povem ampak mi je boljše, da imamo nekoga, ki nas malo usmerja	Boljše je, če imamo nekoga, ki nas usmerja.	Ocena vključenosti pri sprejemanju odločitev	Vključenost v odločanje	Potrebe »biti«
G36	Zdaj se res ne bi spomnila, da bi bila kakšna posebna ovira, s katero bi imela težave	Ni ovir.	Ovire na delovnem mestu	Ovire	Potrebe »ljubiti«
G37	Mislím, da so stvari kar enake, ni nekih sprememb	Ni sprememb.	Spremembe na osebnem področju od začetka zaposlitve	Spremembe na osebnem področju	Kvaliteta življenja
G38	Tista pričakovanja, ki sem jih imela so se že izpolnila	Pričakovanja, ki sem jih imela so se izpolnila.	Izpolnitev pričakovanj od začetka zaposlitve	Pričakovanja od zaposlitve	Pričakovanja
G39	Korenika je moj drugi dom in v službo hodim res z veseljem in da lahko delam to kar znam, mi veliko pomeni	Korenika je moj drugi dom in veliko mi pomeni, da hodim v službo z veseljem.	Ocena zaposlitve	Zadovoljstvo z zaposlitvijo	Zaposlitev

H1	Tukaj sem že osmo leto, zaposlen za nedoločen čas	8 let.	Trajanje zaposlitve	Osnovni podatki o zaposlitvi	Zaposlitev
H2	Zdaj, ko je novo vodstvo, je več discipline, boljše se vsi razumemo, delamo kar zmoremo in to sem si želel	Več discipline, boljši odnosi in delo v okviru naših zmožnosti.	Pričakovanja na začetku zaposlitve	Splošna pričakovanja	Pričakovanja
H3	Komaj zadošča	Komaj zadostuje.	Ocena mesečnega plačila	Mesečno plačilo	Potrebe »imeti«
H4	Ne morem si nič kupiti in privoščiti	Ne morem si nič kupiti in privoščiti.	Ocena mesečnega plačila	Mesečno plačilo	Potrebe »imeti«
H5	Če bi bilo več, ne bi imel nič proti, sem pa zadovoljen, da je vsaj ta minimalna plača	Če bi bilo več, ne bi imel nič proti, sem pa zadovoljen, da je vsaj toliko.	Ocena mesečnega plačila	Mesečno plačilo	Potrebe »imeti«
H6	Delovni čas je od sedmih do treh	Od 7ih do 15ih.	Trajanje delovnega časa	Delovni čas	Potrebe »imeti«
H7	...to mi ustreza	Mi ustreza.	Ocena delovnega časa	Delovni čas	Potrebe »imeti«
H8	Imam dopust, malico pa dobim tukaj	Dopust, malico dobim tukaj.	Upravičenost do dodatnih ugodnosti poleg plače	Dodatne ugodnosti	Potrebe »imeti«
H9	Povrnjene stroške prevoza imam do Murske Sobote, do sem pa nas pripelje kombi od podjetja	Za prevoz je poskrbljeno.	Upravičenost do dodatnih ugodnosti poleg plače	Dodatne ugodnosti	Potrebe »imeti«
H10	Te ugodnosti so vredu	Vredu.	Ocena dodatnih ugodnosti	Dodatne ugodnosti	Potrebe »imeti«
H11	Imam tudi nekaj več dopusta, ker sem invalidna oseba pa še starejši delavec	2 dni več dopusta zaradi statusa invalidnosti.	Upravičenost do dodatnih ugodnosti poleg plače	Dodatne ugodnosti	Potrebe »imeti«
H12	Vse je varno, vsi smo opravili varstvo pri delu in se tega držimo	Vse je varno, vsi smo opravili varstvo pri delu.	Ocena varnosti delovnega okolja	Varnost delovnega okolja	Potrebe po varnosti
H13	Delam tisto kar lahko, česar ne morem, ne delam, tako da je vse prilagojeno in je vredu	Fizični pogoji so prilagodljivi.	Ocena fizičnih pogojev na delovnem mestu	Fizični pogoji	Potrebe po varnosti
H14	Med nami so odnosi vredu, vsi se razumemo	Se razumemo.	Ocena odnosov s sodelavci	Odnosi s sodelavci	Potrebe »ljubiti«
H15	Tudi z nadrejenimi se razumemo in ni problema	Razumemo se tudi z nadrejenimi.	Ocena odnosov z vodjami	Odnosi z vodjami	Potrebe »ljubiti«
H16	Včasih se s sodelavci dobimo tudi na kakšni kavi v Murski Soboti	Občasno.	Druženje s sodelavci izven delovnega časa	Odnosi s sodelavci	Potrebe »ljubiti«
H17	Včasih pride do konflikta, da kdo komu kaj reče pa tistemu to ne paše pa potem gre v pisarno in tam to pove	Občasno.	Opis situacije, v katerih prihaja do težav	Konflikti	Potrebe »ljubiti«
H18	To se potem takoj reši s pogovorom s pomočjo nadrejene	Takoj s pogovorom.	Reševanje konfliktov na delovnem mestu	Konflikti	Potrebe »ljubiti«

H19	Osebnе težave	Osebnе težave.	Stvari, ki zaposlenim predstavljajo psihični napor	Psihični napor	Potrebe »ljubiti«
H20	Sem samostojen	Sem samostojen.	Ocena samostojnosti na delovnem mestu in uporaba znanj	Avtonomija	Potrebe »biti«
H21	Za hobi se ukvarjam tudi s fotografiranjem in to lahko tudi tukaj izkoristim, ko imamo kakšen dogodek ali izlet pa lahko kaj poslikam, kar me zelo veseli	Fotografiranje je moj hobi, katerega lahko pokažem tudi tukaj, to me zelo veseli.	Učenje in uporaba znanj	Avtonomija	Potrebe »biti«
H22	Ne toliko	Ne toliko.	Ocena vključenosti pri sprejemanju odločitev	Avtonomija	Potrebe »biti«
H23	Odločajo bolj mentorji	Odločajo mentorji.	Ocena vključenosti pri sprejemanju odločitev	Avtonomija	Potrebe »biti«
H24	Včasih vidiš tudi sam kaj bi moralo biti kje narejeno pa bi se raje sam odločil potem pa greš do mentorja in mu daš predlog in če vidi, da imaš prav ti reče, da »idi pa naredi«	Mentorju daš predlog, ki to odobri ali zavrne.	Ocena vključenosti pri sprejemanju odločitev	Avtonomija	Potrebe »biti«
H25	Ovire ni nobene	Ni ovir.	Ovire na delovnem mestu	Ovire	Potrebe »ljubiti«
H26	... edino to, da težko delam z desno roko, ker imam poškodovano	Oteženo delo z levo roko, ki je poškodovana.	Ovire na delovnem mestu	Ovire	Potrebe »ljubiti«
H27	Pa malo slabše slišim	Slab sluh.	Ovire na delovnem mestu	Ovire	Potrebe »ljubiti«
H28	Potem dobim z delat nekaj kar lahko in pri tem imam stoprocentno podporo	Dobim pomoč.	Pomoč pri soočanju z ovirami na delovnem mestu	Ovire	Potrebe »ljubiti«
H29	To, da ma služba veseli in da grem sem z veseljem	V službo grem z veseljem.	Ocena zaposlitve	Zadovoljstvo z zaposlitvijo	Zaposlitev
H30	Sem srečen in dobro se počutim tukaj	Tukaj sem srečen in se počutim dobro.	Ocena zaposlitve	Zadovoljstvo z zaposlitvijo	Zaposlitev
H31	V prejšnjih službah mi ni tako ugajalo	Večje ugodje.	Spremembe na osebnem področju od začetka zaposlitve	Spremembe na osebnem področju	Kvaliteta življenja
H32	Na začetku sploh nisem pričakoval, da bo to obstajalo toliko časa	Na začetku nisem pričakoval, da bom zaposlitev obdržal toliko časa.	Izpolnitev pričakovanj od začetka zaposlitve	Splošna pričakovanja	Pričakovanja
H33	Nisem si mislil, da bom dočakal to in da bo to tako dolgo trajalo in vedno gre na boljše	Vedno gre na boljše.	Izpolnitev pričakovanj od začetka zaposlitve	Splošna pričakovanja	Pričakovanja

H34	Več dobrega se je zgodilo kot sem pričakoval.	Več dobrega kot sem pričakoval.	Izpolnitev pričakovanj od začetka zaposlitve	Splošna pričakovanja	Pričakovanja
I1	Od leta 2008	8 let.	Trajanje zaposlitve	Osnovni podatki o zaposlitvi	Zaposlitev
I2	Vedla sem, da gre za podjetje, ki zaposluje invalide in da se bo drugače ravnalo kot z drugimi delavci in da se bo upoštevalo naše omejitve	Drugačno ravnanje z osebami z ovirami in upoštevanje omejitev.	Pričakovanja na začetku zaposlitve	Pričakovanja od zaposlitve	Pričakovanja
I3	Imam psihične težave in sem pričakovala, da bom tukaj dobila veliko podpore	Podpora pri osebnih težavah.	Pričakovanja na začetku zaposlitve	Pričakovanja od zaposlitve	Pričakovanja
I4	Zadovoljna sem	Zadovoljna.	Ocena mesečnega plačila	Mesečno plačilo	Potrebe »imeti«
I5	...dovolj imam za položnice	Zadostuje za položnice.	Ocena mesečnega plačila	Mesečno plačilo	Potrebe »imeti«
I6	Delovni čas imam od sedme do petnajste ure	Od 7ih do 15ih.	Trajanje delovnega časa	Delovni čas	Določnost delovnega časa
I7	to mi ustreza	Mi ustreza.	Ocena delovnega časa	Delovni čas	Potrebe »imeti«
I8	Imam malico in povrnjene stroške prevoza do Murske Sobote, od tam naprej nas pelje kombi in dopust	Prevoz in malica.	Upravičenost do dodatnih ugodnosti poleg plače	Dodatne ugodnosti	Potrebe »imeti«
I9	Tako da je vredno in ne bi nič dodala	Sem zadovoljna in nič ne bi dodala.	Ocena dodatnih ugodnosti	Dodatne ugodnosti	Potrebe »imeti«
I10	Za varnost je poskrbljeno, se počutim varno	Je poskrbljeno, počutim se varno.	Ocena varnosti delovnega okolja	Varnost delovnega okolja	Potrebe po varnosti
I11	Ne, vredno je	Vredno.	Ocena fizičnih pogojev na delovnem mestu	Fizični pogoji	Potrebe po varnosti
I12	Poleti, ko je potrebno kaj okopati na njivi v vročini, si vzamemo premore in hodimo v senco se ohladiti in kaj popiti potem pa dalje	So prilagodljivi glede na vreme.	Ocena fizičnih pogojev na delovnem mestu	Fizični pogoji	Potrebe po varnosti
I13	Dobro se razumem s sodelavci	Dobro se razumem.	Opis odnosov s sodelavci	Odnosi s sodelavci	Potrebe »ljubiti«
I14	Jaz imam po službi še veliko del doma, ker moram skuhat, pomagat še kaj možu, ki ima mizarско delavnico, po vrtu kaj postoriti, zato se redko kdaj dobimo po službi, ker nimam časa	Zaradi obveznosti doma, nimam časa.	Druženje s sodelavci izven delovnega časa	Odnosi s sodelavci	Potrebe »ljubiti«
I15	Nisem konfliktna oseba, nisem taka, da bi v koga drezala, da bi prišlo do tega in nimam izkušnje, da bi se s kom skregala	Nimam izkušnje konflikta.	Konfliktnost na delovnem mestu	Konflikti	Potrebe »ljubiti«

I16	Moje psihične težave in to da vse, kar mi nekdo reče, jemljem nase in to je meni v škodo	Osebnе težave.	Stvari, ki zaposlenim predstavljajo psihični napor	Psihični napor	Potrebe »ljubiti«
I17	To mi samo poveča moje težave, me muči in potem dam to težko ven iz sebe v smislu, da bi potem to komu zaupala	Težko se izpovem in komu zaupam.	Stvari, ki zaposlenim predstavljajo psihični napor	Psihični napor	Potrebe »ljubiti«
I18	V mladosti sem bila na kmetiji, kjer smo imeli krave in svinje, delo je bilo na polju in zdaj lahko te izkušnje prenašam v to delo tukaj	Svoje znanje, pridobljeno z izkušnjami z delom na kmetiji, lahko uporabim pri svojem delu.	Ocena samostojnosti na delovnem mestu in uporaba znanj	Avtonomija	Potrebe »biti«
I19	Samostojno lahko opravi m vsa dela, ki jih dobim	Sem samostojna.	Ocena samostojnosti na delovnem mestu in uporaba znanj	Avtonomija	Potrebe »biti«
I20	Šefica pove kaj naj naredimo, potem pa samostojno to delamo	Za delo dobimo navodila.	Ocena vključenosti pri sprejemanju odločitev	Vključenost v odločanje	Potrebe »ljubiti«
I21	Ne znam se postaviti sama zase in težko povem kar si mislim	Težko se odločam sama.	Ocena vključenosti pri sprejemanju odločitev	Vključenost v odločanje	Potrebe »ljubiti«
I22	Imamo mentorje, ki nam povedo kaj je treba delat	Mentorji nas usmerjajo pri delu.	Ocena vključenosti pri sprejemanju odločitev	Vključenost v odločanje	Potrebe »ljubiti«
I23	Od nas se pa ne zahteva preveč	Zahtevnost dela ni previsoka.	Ocena vključenosti pri sprejemanju odločitev	Vključenost v odločanje	Potrebe »ljubiti«
I24	Največja ovira so moje psihične težave	Osebnе psihične težave.	Ovire na delovnem mestu	Ovire	Potrebe »ljubiti«
I25	Pri tem mi šefica zelo pomaga	Pomaga vodja.	Soočanje z ovirami na delovnem mestu	Podpora vodje	Potrebe »ljubiti«
I26	Če je prehudo, grem v bolnišnico, da se odklopim in od vseh izoliram	Če se s težavami ne zmorem soočiti, grem v bolnišnico.	Soočanje z ovirami na delovnem mestu	Ovire	Potrebe »ljubiti«
I27	Nekaj malega se je izboljšalo	Nekaj se je izboljšalo.	Spremembe od začetka zaposlitve	Spremembe na osebnem področju	Kvaliteta življenja
I28	Všeč mi je, ker imam spet družbo in boljše se počutim	Všeč mi je družba in boljše počutje.	Ocena zaposlitve	Zadovoljstvo z zaposlitvijo	Zaposlitev
I29	Tukaj mi je dobro, ker imam omejitve tudi zaradi leve roke in vem, da zaposlitve v rednih podjetjih ne bi mogla dobiti, tukaj pa mi pomagajo	Všeč mi je, ker so moje fizične omejitve upoštevane.	Ocena zaposlitve	Zadovoljstvo z zaposlitvijo	Zaposlitev
I30	Preden sem prišla sem vedela, da bo nekaj v takem smislu	Upoštevanje omejitev.	Izpolnitev pričakovanj od začetka zaposlitve	Pričakovanja od zaposlitve	Pričakovanja

Tabela 9.2 :Odprto kodiranje intervjujev vodij

ŠT. IZJAVA	IZJAVA	POJEM	KATEGORIJA	NADKATEGORIJA	TEMA
J1_1	Začetnik celotne skupnosti je podjetje Jazon, ki ustvarja družbene inovacije, kot socialno podjetje pa deluje že od leta 1989	Od leta 1989.	Začetek socialnega podjetništva	Osnovne informacije	Podjetje
J1_2	Osnovna dejavnost je oskrba s pisarniškim potrošnim materialom	Oskrba s pisarniškim materialom.	Osnovne dejavnosti	Osnovne informacije	Podjetje
J1_3	To je oskrba obrobni poslovnih procesov, kar pomeni, da to ni trgovinska dejavnost ampak prodajanje, iskanje in izvedba rešitev, zniževanje stroškov, vendar ne na račun ljudi	Oskrba obrobni poslovnih procesov, prodajanje, iskanje in izvedba rešitev ter zniževanje stroškov, ne na račun ljudi.	Osnovne dejavnosti	Osnovne informacije	Podjetje
J1_4	Ko iščemo rešitev, vedno razmišljamo o tem, da bo delovno okolje bolj prijetno, zdravo, produktivno, da se bo zmanjšal stres, kar se s tem pisarniškim materialom najlažje in najceneje naredi	Ustvarjanje prijetnejšega, zdravega, produktivnega delovnega okolja, zmanjšanje stresa.	Osnovne dejavnosti	Osnovne informacije	Podjetje
J1_5	Zelo zgodaj smo začeli opazovati tudi procese dela in postajali svetovalci našim naročnikom pri reorganizacijah in spremembah procesov dela	Opazovanje procesov dela in svetovanje naročnikom pri reorganizaciji in spremembah procesov dela.	Osnovne dejavnosti	Osnovne informacije	Podjetje
J1_6	Na današnji dan je zaposlenih 53	53.	Število vseh zaposlenih	Osnovne informacije	Podjetje
J1_7	26	26.	Število zaposlenih iz ranljivih skupin		
J1_8	Večinoma zaposluje ljudi, ki imajo po zakonu status težjih invalidov, naglušni, slabovidni, ljudje s težavami v duševnem	Ljudje, ki imajo zakonski status invalida, osebe s težavami s sluhom, osebe s težavami z vidom, osebe s težavami v	Ranljive skupine zaposlenih	Osnovne informacije	Podjetje

	zdravju, bivši zasvojenici, trenutno pa imamo tudi dekleta z Aspergerjevim sindromom	duševnem zdravju, bivši zasvojenici, oseba z Aspergerjevim sindromom.			
J2_1	Mi jih ne izbiramo, ker sami prihajajo na vrata	Prihajajo sami.	Način zaposlovanja	Izbor zaposlenih	Struktura zaposlenih
J2_2	K nam ljudje prihajajo preko programa zaposlitvene rehabilitacije in mi ne sortiramo ljudi	Preko programa zaposlitvene rehabilitacije.	Način zaposlovanja	Izbor zaposlenih	Struktura zaposlenih
J2_3	Pri vsakem, ki ga dobimo v našo skupnost toliko časa vztrajamo, da ga zaposlimo	Pri vsakem vztrajamo do zaposlitve.	Način zaposlovanja	Izbor zaposlenih	Struktura zaposlenih
J2_4	Če je človek res nezaposljiv v tem smislu, da njegova produktivnost ne doseže 30 procentov, kolikor zahteva država pa je vendar samostojen in sposoben samostojnega življenja, ga mi raje zaposlimo in ga s tem vključimo v našo skupnost, kot da bi šli kandidirati za program za vključenost	Zaposlimo tudi človeka, ki ne doseže 30% produktivnosti, ki jih določa zakon.	Način zaposlovanja	Izbor zaposlenih	Struktura zaposlenih
J2_5	Pri zdravih z visoko izobrazbo, ki niso dolgotrajno v ranljivih skupinah, ki jih stalno iščemo in imamo tudi pomanjkanje, so pri nas zahteve zelo visoke	Pri zdravih z visoko izobrazbo so zahteve zelo visoke.	Pogoji zaposlovanja	Značilnosti zaposlovanja	Zaposlovanje
J2_6	Zdrava ekipa mora istočasno zagotavljati prihodek, pridobitev dela na trgu, organizirati to delo na tak način, da lahko te ranljive skupine delajo in na nek način ustvarjati to družbeno inovacijo ter spreminjati okolje	Ljudje brez težav z zdravjem morajo zagotavljati delo na trgu in to organizirati na tak način, da lahko ljudje iz ranljivih skupin delajo.	Pogoji zaposlovanja	Značilnosti zaposlovanja	Zaposlovanje
J2_7	So prodajniki, delujejo kot nevladni sektor in so mentorji ljudem iz ranljivih skupin	Prodajna naravnost, delovanje kot nevladni sektor, mentorstvo.	Pogoji zaposlovanja	Značilnosti zaposlovanja	Zaposlovanje
J2_8	Tripartitnost je zelo zahtevna, kar seveda pomeni, da morajo biti mladi, ki pri nas obstanejo, zelo produktivni v smislu, da znajo zelo hitro delati in obvladovati več stvari naenkrat	Mladi z izobrazbo, kot ranljiva skupina, morajo znati hitro delati in obvladati več stvari hkrati	Pogoji zaposlovanja	Značilnosti zaposlovanja	Zaposlovanje
J2_9	Če pa so bolj v vlogi mentorjev pa morajo znati to delo analizirati, svetovati, izboljševati, sepravi morajo biti neke vrste ergonomi, razvojniki delovnih procesov,	Mladi z izobrazbo so mentorji zaposlenim iz ranljivih družbenih skupin, znati morajo opazovati procese in jih analizirati.	Pogoji zaposlovanja	Značilnosti zaposlovanja	Zaposlovanje

	znati morajo tudi opazovati te procese in jih analitično ovrednotiti				
J2_10	Ustvarili smo tudi zadružno šolo, v katero te mlade iz ranljive skupine z visoko izobrazbo brez delovnih izkušenj povabimo, da ustvarijo svoj start-up projekt ali eno od naših idej vzamejo za svojo in jih razvijejo	Zadružna šola kot možnost za ljudi iz ranljivih skupin brez delovnih izkušenj.	Pogoji zaposlovanja	Značilnosti zaposlovanja	Zaposlovanje
J2_11	Po končanih treh mesecih se potem odločimo ali mu ponudimo zaposlitev oz. investicijo v njihov start-up ali ne	Po treh mesecih se odločimo o sklenitvi zaposlitve.	Pogoji zaposlovanja	Značilnosti zaposlovanja	Zaposlovanje
J2_12	Kasneje pa smo vsi med seboj enaki	Zaposleni so si med seboj enaki.	Pogoji zaposlovanja	Značilnosti zaposlovanja	Zaposlovanje
J2_13	Delovna mesta niso razdeljena za zdrave in nezdrave, samo določena mesta lahko od vsega začetka zasedajo samo ranljive skupine	Delovna mesta načeloma niso razdeljena za zdrave in nezdrave ljudi.	Pogoji zaposlovanja	Značilnosti zaposlovanja	Zaposlovanje
J2_14	Sepravi direktor je lahko človek iz ranljive skupine in nekdo zdrav, fleksibilni operater pa zdrav ne more biti	So izjeme.	Pogoji zaposlovanja	Značilnosti zaposlovanja	Zaposlovanje
J2_15	V bistvu se pristopi ne razlikujejo	Se ne razlikujejo.	Opis pristopov	Delo z ljudmi vsemi zaposlenimi	Pristopi za delo z zaposlenimi
J2_16	Zelo pomemben je ta karierni pristop za vse zaposlene, sepravi imajo vsi dolžnost ter pravico karierno napredovat in se izobraževati	Vsi imajo dolžnost in pravico do kariernega izobraževanja in napredovanja.	Opis pristopov	Delo z vsemi zaposlenimi	Pristopi za delo z zaposlenimi
J2_17	Šolajo se vsi zaposleni, pripadniki ranljivih skupin in tisti, ki tem skupinam ne pripadajo	Šolajo se vsi.	Opis pristopov	Delo z vsemi zaposlenimi	Pristopi za delo z zaposlenimi
J2_18	Stremimo tudi k temu, da delo prilagajamo zaposlenim	Delo prilagajamo.		Delo z vsemi zaposlenimi	Pristopi za delo z zaposlenimi
J2_19	Pri nas imamo na primer slepega prevajalca, za katerega smo delo prilagodili tako, da lahko dela od doma, ker ne more na delovno mesto, ker ne more na avtobus sam in vse dela za Bruselj	Primer slepega prevajalca, ki ima omogočeno delo od doma.	Primer prilagajanja pristopov	Delo z vsemi zaposlenimi	Pristopi za delo z zaposlenimi
J2_20	Prednosti, vidim v tem, da so naši rezultati večplastni	Večplastni rezultati dela.	Opis	Prednosti in slabosti	Značilnosti dela z ljudmi iz ranljivih

					družbenih skupin
J2_21	Poleg finančnih rezultatov so tukaj še drugi uspehi	Drugi uspehi poleg finančnih.	Opis	Prednosti in slabosti	Značilnosti dela z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin
J2_22	Ujameš stranko, posel spelješ, ranljivo skupino zaposliš in še naročnika naučiš te kulture vključevanja	Pridobitev stranke, izpeljava naročila, zaposlitev ranljive skupine in učenje naročnika o kulturi vključevanja.	Opis	Prednosti in slabosti	Značilnosti dela z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin
J2_23	Osebnostno pa izpostavljam zadovoljstvo, ker veš, da za seboj puščaš sled, ki je prav tako merljiva in je neke vrste bogastvo	Osebnostno zadovoljstvo puščanja merljivih sledi.	Opis	Prednosti in slabosti	Značilnosti dela z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin
J2_24	Absolutno najpomembnejša stvar, ki jo mora pri tem vsako socialno podjetje imeti je struktura, ki jo vveliča zakon o mobingu na delu	Struktura, ki vključuje zakon o mobingu.	Reševanje težav	Težave	Značilnosti dela z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin
J2_25	Pri nas vsak ve kdo je njihov mentor oz. zaupnik, kdo je tisti, ki se ukvarja z njihovimi (osebnimi) težavami in ta oseba po navadi ne sme biti nadrejen	Vsak ve kdo je njegov mentor, ki pa ne sme biti nadrejen.	Reševanje težav	Težave	Značilnosti dela z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin
J2_26	Pri tem so pomembne seveda tudi prilagoditve glede na težavnost dela in druge lastnosti delovnih mest	Prilagoditve glede na težavnost dela in drugih lastnosti.	Reševanje težav	Težave	Značilnosti dela z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin
J2_27	Usposabljam se od koncesionarjev, ki jih imamo stalno v naši skupnosti	Od koncesionarjev.		Usposabljanje	Značilnosti dela z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin

J2_28	Imamo stik z delovnimi terapevti, psihologi, socialnimi delavci	Stik z delovnimi terapevti, psihologi, socialnimi delavci.		Usposabljanje	Značilnosti dela z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin
J2_29	Sami navezujemo stike na medicinskem področju, predvsem z zdravniki	Samostojno navezovanje stikov z zdravniki.		Usposabljanje	Značilnosti dela z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin
J2_30	Zelo veliko se naučimo od samih zaposlenih, s katerimi imamo zelo odprto komunikacijo in nam vse povedo	Učenje od zaposlenih preko odprte komunikacije.		Usposabljanje	Značilnosti dela z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin
J2_31	Mednarodno se usposabljam preko ergonomije kot stroke na raznih kongresih, ki jih tudi sama obiskujem kot svetovalka za ergonomijo	Mednarodno usposabljanje preko ergonomije.		Usposabljanje	Značilnosti dela z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin
J2_32	Mi smo precej močna podporna ekipa znotraj podjetja	Močna podporna ekipa znotraj podjetja.	Pomoč pri reševanju težav	Težave	Značilnosti dela z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin
J2_33	Zaposleno mam magistrico kadrovske ved, sociologe in veliko delamo na medsebojni pomoči	Veliko delamo na medsebojni pomoči.	Pomoč pri reševanju težav	Težave	Značilnosti dela z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin
J2_34	Sodelujemo tudi z nekaterimi društvi	Sodelujemo z društvi.	Sodelovanje z drugimi institucijami	Težave	Značilnosti dela z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin
J2_35	...glavno pomoč pa nam nudijo naši naročniki oz. poslovni partnerji, ki jim pravimo tudi člani naše skupnosti	Pomoč pa nam nudijo naši naročniki, ki so tudi člani naše skupnosti.	Sodelovanje z drugimi institucijami	Težave	Značilnosti dela z ljudmi iz ranljivih

					družbenih skupin
J2_36	Glavna pomoč je to, da dobimo mi primerno delo za določeno obdobje za določene ljudi oz., da lahko v delovnem okolju, delovne procese tako prilagodimo, da ustvarimo tako podporno okolje, da lahko uspešno rešimo težave, ki jih ima nekdo v določenem trenutku	Prilagoditev delovnih procesov za ustvarjanje podpornega okolja za uspešno reševanje težav posameznikov.	Pomoč pri reševanju težav	Težave	Značilnosti dela z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin
J2_37	Osebnostno se zainteresirana za pridobivanje dodatnih znanj na področju sodelovanja, soustvarjanja	Sodelovanje in soustvarjanje.	Potreba po dodatnih znanjih	Dodatna znanja	Značilnosti dela z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin
J2_38	To vidim predvsem kot problem pri mladih z visoko izobrazbo, ker so taki karieristi, ki želijo lesti po lestvici navzgor in pod seboj imeti veliko podrejenih in jim manjka ta želja po sodelovanju in združni pristop	Za delo s preveč karierno usmerjenimi mladi z visoko izobrazbo.	Potreba po dodatnih znanjih	Dodatna znanja	Značilnosti dela z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin
J2_39	Preprost prehod iz enega statusa v drugega pri invalidih kar pomeni, če je nekdo ocenjen kot nezaposljiv oz. ne doseže minimuma 30 procentov produktivnosti in ne dobi delovnega mesta, da se lahko kasneje vseeno zaposli, če se na trgu pojavi neko delovno mesto, ki je prilagojeno njegovim sposobnostim in ga ta oseba lahko opravlja	Preprost prehod med statusi invalidov.	Predlogi, želje	Olajšanje, izboljšanje	Delo z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin
J2_40	Sicer ne bi znala natančno opredeliti konceptov, vendar poznam načine dela s slepimi, gluhi, z mladimi, z mladimi brez izobrazbe, z ljudmi s težavami v duševnem zdravju, odvisniki	Delo s slepimi, gluhi, mladimi (brez izobrazbe), ljudmi s težavami v duševnem zdravju.	Uporaba konceptov	Poznavanje konceptov socialnega dela	Socialno delo
K1_1	Od leta 2012	2012.	Začetek socialnega podjetništva	Osnovne informacije	Podjetje
K1_2	...priprava stvari na ponovno uporabo	Priprava stvari na ponovno uporabo.	Osnovne dejavnosti	Osnovne informacije	Podjetje

K1_3	30	30.	Število vseh zaposlenih	Osnovne informacije	Podjetje
K1_4	20	20.	Število zaposlenih iz ranljivih skupin	Osnovne informacije	Podjetje
K1_5	Mlajši, visoko izobražene ženske, prvi iskalci zaposlitev, starejši, invalidi	Mlajši, visoko izobražene ženske, prvi iskalci zaposlitev, starejši, invalidi.	Ranljive skupine zaposlenih	Osnovne informacije	Podjetje
K2_1	Svoje zaposlene izbiramo po interesu in pripadnosti k temu delu	Interes in pripadnost k tovrstnemu delu.	Način zaposlovanja	Osnovne informacije	Podjetje
K2_2	Osnovne pogoje predpisuje zakon, nas pa zanima posameznikov interes v tem smislu, da nekdo ne išče službe ampak delo in da potem to dela rad opravlja, ker moraš biti z dušo zraven	Zakonsko določeni osnovni pogoji, interes posameznikov.	Pogoji zaposlovanja	Značilnosti zaposlovanja	Zaposlovanje
K2_3	Invalidom delo prilagodimo glede na omejitve in kar zmore	Prilagoditev dela.	Način zaposlovanja	Izbor zaposlenih	Struktura zaposlenih
K2_4	Še preden človeka zaposlimo, po navadi dobimo informacije o njihovih potrebah, predvsem, če gre za ljudi iz ranljivih skupin, ki so pri nas naprej na usposabljanju preko programa rehabilitacije, sploh, če gre za delo z ljudmi s psihičnimi težavami	Še preden človeka zaposlimo, dobimo o njem informacije.	Opis pristopov	Delo z ljudmi vsemi zaposlenimi	Pristopi za delo z zaposlenimi
K2_5	Drugače pa kakšnih posebnih pristopov nimamo, vsi smo si enaki	Posebnih pristopov nimamo, vsi smo si enaki.	Opis pristopov	Delo z vsemi zaposlenimi	Pristopi za delo z zaposlenimi
K2_6	Prednost je to, da damo tem ljudem novo življenje, novo upanje, novo motivacijo za delo	Ljudem damo novo življenje, novo upanje, novo motivacijo za delo.	Opis	Prednosti in slabosti	Značilnosti dela z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin
K2_7	Veliko teh ljudi je že bilo na tisti meji, da grejo s tega sveta in zgubili vsako upanje, mi pa smo jim to vrnili	Vrnili smo jim voljo do življenja.	Opis	Prednosti in slabosti	Značilnosti dela z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin
K2_8	To delo potem z veseljem opravljajo in so zelo hvaležni, da imajo plačo, so zaposleni in imajo tisto osnovno socialno varnost	To delo potem z veseljem opravljajo in so zelo hvaležni, da imajo plačo, so zaposleni in imajo tisto osnovno socialno varnost.	Opis	Prednosti in slabosti	Značilnosti dela z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin

K2_9	Slabosti načeloma ni	Slabosti načeloma ni.	Opis	Prednosti in slabosti	Značilnosti dela z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin
K2_10	Zavedamo se kaj pride z njimi, razne zdravstvene težave in odsotnosti, dajanje bolj natančnih navodil, vendar je to vse proces dela, ki ga mi pač opravljamo	Zavedamo se zdravstvenih težav, morebitnih odsotnosti, dajanje bolj natančnih navodil.	Opis	Prednosti in slabosti	Značilnosti dela z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin
K2_11	Nimamo velikih težav	Nimamo velikih težav.	Opis težav	Težave	Značilnosti dela z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin
K2_12	Te ljudje se vključijo, upoštevajo pravila	Ljudje se vključijo in upoštevajo pravila.	Reševanje težav	Težave	Značilnosti dela z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin
K2_13	Na nobeni lokaciji nismo zaznali kakšnih pritožb, nezadovoljstva	Na nobeni lokaciji nismo zaznali kakšnih pritožb, nezadovoljstva.	Opis težav	Težave	Značilnosti dela z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin
K2_14	Največ preko Centra za usposabljanje invalidov	Največ preko Centra za usposabljanje invalidov.		Usposabljanje	Značilnosti dela z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin
K2_15	Oni imajo veliko teh izobraževanj, enkrat letno se zagotovo tega udeležimo, da dobimo potrdila in da spremljamo zakonodajo, ki se spreminja	Enkrat letno se zagotovo udeležimo izobraževanja Centra za usposabljanje invalidov, dobimo potrdila in spremljamo zakonodajo.		Usposabljanje	Značilnosti dela z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin
K2_16	Vsak od mentorjev se izobražuje lahko dodatno, odvisno na katerem področju se želi dodatno izobraziti, potem je pa tudi	Vsak od mentorjev se izobražuje lahko dodatno, odvisno od tega kar imamo (različne duševne bolezni, demenca...).		Usposabljanje	Značilnosti dela z ljudmi iz ranljivih

	odvisno od tega kar imamo, izobražujemo se glede na različne psihične bolezni, demenco				družbenih skupin
K2_17	Veliko damo na usposabljanje za motivacijo invalidov	Veliko damo na usposabljanje za motivacijo invalidov.		Usposabljanje	Značilnosti dela z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin
K2_18	Ena usposabljanja so obvezna, ena pa imamo tako za zraven	Nekatera usposabljanja so obvezna, nekatera prostovoljna.		Usposabljanje	Značilnosti dela z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin
K2_19	Sami pri sebi	Sami pri sebi.	Pomoč pri reševanju težav	Težave	Značilnosti dela z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin
K2_20	Za seboj imamo že dosti kilometrine in tega ne delamo prvič, tako da že vemo kaj in kako	Zaradi preteklih izkušenj vemo kaj delamo.	Pomoč pri reševanju težav	Težave	Značilnosti dela z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin
K2_21	Predvsem želimo biti na tekočem z novostmi	Na tekočem z novostmi.	Potreba po dodatnih znanjih	Dodatna znanja	Značilnosti dela z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin
K2_22	Ni dovolj, da imaš nekoga z bipolarno motnjo in veš, da ima neka zdravila pa da bo vsake toliko časa malo slabe volje	Ni dovolj, da imaš nekoga z bipolarno motnjo in veš, da ima neka zdravila pa da bo vsake toliko časa malo slabe volje.	Potreba po dodatnih znanjih	Dodatna znanja	Značilnosti dela z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin
K2_23	Iščemo in raziskujemo preventivne pristope	Iskanje in raziskovanje preventivnih pristopov.	Potreba po dodatnih znanjih	Dodatna znanja	Značilnosti dela z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin

K2_24	Veliko institucij, ki se ukvarja z invalidi, organizira izobraževanja na to temo in se tudi tam potem priključimo zraven	Priključimo se ostalim institucijam, ki organizirajo izobraževanja na področju invalidov.	Potreba po dodatnih znanjih	Dodatna znanja	Značilnosti dela z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin
K2_25	Dva človeka imata lahko isto bolezen pa bo vsak reagiral drugače, zato neka splošna navodila za delo s takimi ljudmi niso dovolj	Individualizirana navodila za delo z ljudmi iz ranljivih skupin.	Potreba po dodatnih znanjih	Dodatna znanja	Značilnosti dela z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin
K2_26	Zakonodaja bi morala poenotiti to, da so vse stopnje invalidov zaposljive v socialnih podjetjih, tudi zaščitniki, ki so zdaj lahko zaposleni samo preko zaposlitvenih centrov	Zakonsko poenotenje glede zaposlovanja vseh statusov invalidov v socialnih podjetjih.	Predlogi, želje	Olajšanje, izboljšanje	Delo z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin
K2_27	Socialna podjetja pa bi morala dobiti subvencije za zaposlovanje teh ljudi	Več subvencij za zaposlovanje ranljivih družbenih skupin.	Predlogi, želje	Olajšanje, izboljšanje	Delo z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin
K2_28	Če tega ne bi poznali, se tega sploh ne bi mogli lotiti	Če tega ne bi poznali, se tega sploh ne bi mogli lotiti.		Poznavanje konceptov socialnega dela	Socialno delo
K2_29	Že od prejšnjih delovnih izkušenj imamo znanja s področja dela z ranljivimi skupinami, tako da nam je v okviru socialnega podjetništva zdaj to veliko lažje	Znanja na podlagi preteklih delovnih izkušenj omogočajo delo z ranljivimi družbenimi skupinami.		Poznavanje konceptov socialnega dela	Socialno delo
K2_30	Z vidika samega naslova socialnega podjetja, smo pa tudi zadolženi da poskrbimo za to	Zadolženi smo, da za to poskrbimo.		Poznavanje konceptov socialnega dela	Socialno delo
K2_31	To je naša naloga in primarna usmeritev	Primarna usmeritev.		Poznavanje konceptov socialnega dela	Socialno delo
K2_32	Poskrbimo za posel, ki predstavlja v družbi problem, pri tem vključimo take ljudi, ki so že itak prikrajšani	Pridobitev dela, ki predstavlja družbini problem, pri tem vključimo ljudi, ki so prikrajšani.		Poznavanje konceptov socialnega dela	Socialno delo
K2_33	Poskrbimo za ljudi in stroške, ki bi bili drugače brez nas breme države	Poskrbimo za ljudi in stroške, ki bi bili drugače brez nas breme države.		Poznavanje konceptov socialnega dela	Socialno delo

L1_1	Od leta 2006	Od leta 2006.	Začetek socialnega podjetništva	Osnovne informacije	Podjetje
L1_2	Ekološka pridelava in predelava zelišč, sadja, zelenjave, žitaric pod lastno blagovno znamko, ki jih potem tudi na trgu prodajamo	Ekološka pridelava in predelava zelišč, sadja, zelenjave, žitaric pod lastno blagovno znamko, prodaja teh izdelkov.	Osnovne dejavnosti	Osnovne informacije	Podjetje
L1_3	Vse več se ukvarjamo tudi z ekološkim turizmom, za druga podjetja urejamo okolico, izdelujemo tudi kaj po naročilu (npr. pletena ograja, menjava vrat), gostimo vrtce in šole	Ekološki turizem, izdelovanje po naročilu, sprejemanje vrtec in šol.	Osnovne dejavnosti	Osnovne informacije	Podjetje
L1_4	15 delavcev, 2 mentorja, 1 direktor, skupaj 18	18.	Število vseh zaposlenih	Osnovne informacije	Podjetje
L1_5	15	15.	Število zaposlenih iz ranljivih skupin	Osnovne informacije	Podjetje
L1_6	Največ je oseb s težavami v duševnem zdravju oziroma kombiniranimi težavami s kakšnimi težavami s hrbtenico ali kakšne poškodbe rok	Osebe s težavami v duševnem zdravju, ljudje s fizičnimi ovirami	Ranljive skupine zaposlenih	Osnovne informacije	Podjetje
L1_7	Nekaj je oseb z motnjo v duševnem razvoju in nekaj delovnih invalidov, ki so predvsem delavci bivše Mure	Osebe s težavami v duševnem razvoju, delavci bivše Mure.	Ranljive skupine zaposlenih	Osnovne informacije	Podjetje
L1_8	Imamo tudi ljudi s slabovidnostjo in naglušnostjo ter eno osebo, ki je pridobila status invalidnosti zaradi uporabe trdih drog	Ljudje s težavami z vidom, sluhom in bivši zasvojenec.	Ranljive skupine zaposlenih	Osnovne informacije	Podjetje
L2_1	Večina zaposlenih je že bila tukaj, ko sem jaz prišla na svoje delovno mesto	Večina zaposlenih je bila tukaj že ob mojem prihodu.	Način zaposlovanja	Izbor zaposlenih	Struktura zaposlenih
L2_2	Nove zaposlene dodajamo po kapljicah, ker si agresivnega zaposlovanja ne moremo privoščiti	Ne moremo si privoščiti aktivnega zaposlovanja.	Pogoji zaposlovanja	Značilnosti zaposlovanja	Zaposlovanje
L2_3	O njih se dogovarjamo z institucijami, ki jih k nam pošljejo in potem vidimo kateri nam ustrezajo	O njih se dogovarjamo z institucijami, ki jih k nam pošljejo in potem vidimo kateri nam ustrezajo.	Način zaposlovanja	Izbor zaposlenih	Struktura zaposlenih
L2_4	Ne zaposlujeemo vseh ranljivih skupin zaradi vrste dela	Ne zaposlujeemo vseh ranljivih skupin zaradi vrste dela.	Način zaposlovanja	Izbor zaposlenih	Struktura zaposlenih
L2_5	Gledamo na to, da izberemo prave ljudi, ki lahko tudi v svoje življenje odnesejo koristi od tega	Izberemo prave ljudi, ki lahko tudi v svoje življenje odnesejo koristi od tega.	Način zaposlovanja	Izbor zaposlenih	Struktura zaposlenih

L2_6	Oseba pride na intervju, predstavimo ji način dela pri nas, potem pa ta oseba tudi sama presodi, če želi tukaj delati ali ne	Oseba tudi sama presodi, če želi tukaj delati ali ne.	Način zaposlovanja	Izbor zaposlenih	Struktura zaposlenih
L2_7	Ostanejo tisti, s katerimi dosežemo največjo skladnost tega kar mi potrebujemo in kar oni potrebujejo	Ostanejo tisti, s katerimi dosežemo največjo skladnost tega kar mi potrebujemo in kar oni potrebujejo.	Način zaposlovanja	Izbor zaposlenih	Struktura zaposlenih
L2_8	Kriterij je, da morajo spoštovati naš način dela	Spoštovanje načina dela v podjetju.	Pogoji zaposlovanja	Značilnosti zaposlovanja	Zaposlovanje
L2_9	Gradimo na timskem sodelovanju, kar je izredno pomembno	Timsko sodelovanje.	Pogoji zaposlovanja	Značilnosti zaposlovanja	Zaposlovanje
L2_10	Imamo neka določena pravila in tisti, ki je pripravljen to sprejeti, ostane	Ostane tisti, ki sprejme naša pravila.	Pogoji zaposlovanja	Značilnosti zaposlovanja	Zaposlovanje
L2_11	Pri izbiri mentorjev pa smo bolj zahtevni	Pri izbiri mentorjev smo zahtevni.	Pogoji zaposlovanja	Značilnosti zaposlovanja	Zaposlovanje
L2_12	Tukaj se je potrebno veliko naučiti in pridobiti znanja o različnih vrstah invalidnosti, o odnosih, metodah dela, kriznih intervencijah, sistematičnem delu in pri tem pričakujem odzivnost	Potrebno se je veliko naučiti in pridobiti znanja o različnih vrstah invalidnosti, o odnosih, metodah dela, kriznih intervencijah, sistematičnem delu in pri tem pričakujemo odzivnost.	Pogoji zaposlovanja	Značilnosti zaposlovanja	Zaposlovanje
L2_13	Imamo zelo osebne odnose in pazimo kaj se nam dogaja v kolektivu	Zelo osebni odnosi in pazimo kaj se nam dogaja v kolektivu.	Pogoji zaposlovanja	Značilnosti zaposlovanja	Zaposlovanje
L2_14	Ne moremo sprejemati ljudi, ki pridejo k nam po znanja, če nimam pristnih odprtih odnosov	Ne sprejemamo ljudi, če ni pristnih odprtih odnosov.	Pogoji zaposlovanja	Značilnosti zaposlovanja	Zaposlovanje
L2_15	Raje vidim, da pridejo sem z malo manj znanja in ga tukaj pridobijo, želimo ljudi s čutom za ljudi	Raje manj znanja in več čuta za ljudi.	Pogoji zaposlovanja	Značilnosti zaposlovanja	Zaposlovanje
L2_16	»Fairplay«, realnost	Pravičnost, realnost.	Opis pristopov	Delo z ljudmi vsemi zaposlenimi	Pristopi za delo z zaposlenimi
L2_17	Najprej, ko sem prišla sem, sem uvedla individualne načrte za vsakega zaposlenega iz ranljivih populacij	Uvedba individualnih načrtov za vsakega zaposlenega in ranljive skupine.	Opis pristopov	Delo z ljudmi iz ranljivih skupin	Pristopi za delo z zaposlenimi
L2_18	Individualnost je pri ranljivih skupinah pomembna, ker je potrebno vedeti kaj človek potrebuje, na kakšen način mu podati informacije in navodila za uspešno delo	Individualnost in znanje o tem kaj človek potrebuje, kako ga informirati in dati navodila za delo, je izrednega pomena.	Opis pristopov	Delo z ljudmi iz ranljivih skupin	Pristopi za delo z zaposlenimi
L2_19	Če je človek imel težave s sprejemanjem lastne invalidnosti, smo delali na tem, skupaj	Lociranje problema in reševanje težav skupaj z mentorji.	Opis pristopov	Delo z ljudmi iz ranljivih skupin	Pristopi za delo z zaposlenimi

	z njimi in njihovimi mentorji smo locirali problem in potem delali na tem				
L2_20	Raziskovali smo stopnjo njihovega zadovoljstva na delovnih mestih in premagovali ovire na poti do tega	Raziskovanje stopnje zadovoljstva in premagovanje ovir na tem področju.	Opis pristopov	Delo z ljudmi iz ranljivih skupin	Pristopi za delo z zaposlenimi
L2_21	Mentorska struktura je zaupanja vredna in ves sistem se nastavi tako, da imajo varno delovno okolje, ki pa vendar od njih zahteva prevzemanje odgovornosti	Zaupanja vredna mentorska struktura, varno delovno okolje, zahteva po prevzemanju odgovornosti.	Opis pristopov	Delo z ljudmi iz ranljivih skupin	Pristopi za delo z zaposlenimi
L2_22	Zaposleni imajo pravico do kratkih tedenskih pogovorov, mesečno imamo timske sestanke, ko je malo manj dela so bolj pogosti, drugače pa po potrebi	Kratki tedenski pogovori, mesečni timski sestanki, drugače po potrebi.	Opis pristopov	Delo z ljudmi iz ranljivih skupin	Pristopi za delo z zaposlenimi
L2_23	Če je komu potrebno pomagat izvedemo krizne intervencije	Krizne intervencije.	Opis pristopov	Delo z ljudmi iz ranljivih skupin	Pristopi za delo z zaposlenimi
L2_24	Imamo tudi red, pravila in cilj, da jutri pridemo do točke, do katere včeraj še nismo prišli	Red, pravila.	Opis pristopov	Delo z ljudmi iz ranljivih skupin	Pristopi za delo z zaposlenimi
L2_25	Gre torej za sistemski, timski in individualni pristop, ki velja za vse, brez razlik	Sistemski, timski, individualni pristopi, brez razlik.	Opis pristopov	Delo z ljudmi iz ranljivih skupin	Pristopi za delo z zaposlenimi
L2_26	Delamo na tem, da se procesno razvijamo v model dobrega tima	Delo na procesnem razvoju dobrega tima.	Opis pristopov	Delo z ljudmi iz ranljivih skupin	Pristopi za delo z zaposlenimi
L2_27	Vsak ima svoje naloge, jaz pa sem njihov vodja, povezovalc in hkrati njihov »služabnik	Vsak ima svoje naloge, kot vodja sem tudi njihov povezovalc in »služabnik.«	Opis pristopov	Delo z ljudmi iz ranljivih skupin	Pristopi za delo z zaposlenimi
L2_28	Pomagam realizirati njihove strokovne naloge	Pomoč pri realizaciji strokovnih nalog.	Opis pristopov	Delo z ljudmi iz ranljivih skupin	Pristopi za delo z zaposlenimi
L2_29	Imamo jutranje sestanke, iz šolstva sem prenesla nekatere modele	Jutranji sestanki in prenos modelov iz šolstva.	Opis pristopov	Delo z ljudmi iz ranljivih skupin	Pristopi za delo z zaposlenimi
L2_30	Gre za odprti model sodelovanja in vodenja, kjer vsi delamo na tem, da se osebno razvijamo	Odprti model sodelovanja in vodenja za osebni razvoj.	Opis pristopov	Delo z ljudmi iz ranljivih skupin	Pristopi za delo z zaposlenimi
L2_31	Problemi so dovoljeni, ker se iz tega delajo rešitve in rešitev se dela razvoj	Problemi so dovoljeni, ker se iz tega delajo rešitve in rešitev se dela razvoj.	Opis pristopov	Delo z ljudmi iz ranljivih skupin	Pristopi za delo z zaposlenimi
L2_32	Prednost pri vključevanju teh oseb je, da dobiš poslovne ali družbene modele, ki so alternativni modeli za razvoj družbe, ki so veliko bolj podobni življenju	Pridobitev poslovnih in družbenih modelov, ki so alternativni modeli za razvoj družbe in so podobni življenju.	Opis	Prednosti in slabosti	Značilnosti dela z ljudmi iz ranljivih

					družbenih skupin
L2_33	Ogromno nas lahko naučijo, se z njimi povežemo in mislim, da na tak način lahko ustvarimo veliko boljše družbene in poslovne modele, kot pa z ljudmi, ki niso iz teh družbenih skupin	Od njih se učimo, z njimi se povežemo, ustvarimo boljše družbene in poslovne modele kot z drugimi ljudmi.	Opis	Prednosti in slabosti	Značilnosti dela z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin
L2_34	Prekmurje se zapušča, vsi drvi v mesta, tukaj pa ostaja narava, ki jo je potrebno izkoristiti v pozitivnem smislu	Izkoriščanje narave v pozitivnem smislu.	Opis	Prednosti in slabosti	Značilnosti dela z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin
L2_35	To potem dela nekdo, ki to ceni in to so zagotovo te populacije	To potem dela nekdo, ki to ceni in to so zagotovo te populacije.	Opis	Prednosti in slabosti	Značilnosti dela z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin
L2_36	Ponujamo rešitve za to družbo, ki so »mehke,« poglabljene, dolgoročneje, ki so naravi in človeku prijazne ter blizu	Mehke, poglobljene, dolgoročneje rešitve.	Opis	Prednosti in slabosti	Značilnosti dela z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin
L2_37	Prednosti so tudi, da so vključeni, da imajo možnost sodelovati in da imajo možnost prenosa vsega pozitivnega v njihove družine ter privatnega življenja	Možnost sodelovanja in prenosa pozitivnega v osebno življenje.	Opis	Prednosti in slabosti	Značilnosti dela z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin
L2_38	Kar se tiče slabosti pa bi rekla, da so to bolj izzivi	Ni slabosti, so izzivi.	Opis	Prednosti in slabosti	Značilnosti dela z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin
L2_39	Veliko je potrebno imeti znanja, da se njihove težave ne spreobrnejo v zlorabo in da te ne zmanipulirajo	Veliko je potrebno imeti znanja, da se njihove težave ne spreobrnejo v zlorabo in da te ne zmanipulirajo.	Opis	Prednosti in slabosti	Značilnosti dela z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin

L2_40	Če ne znaš z njimi delati in jih nimaš rad, jim lahko škodiš	Če ne znaš z njimi delati in jih nimaš rad, jim lahko škodiš.	Opis	Prednosti in slabosti	Značilnosti dela z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin
L2_41	Poznati je potrebno metodike, didaktike in imeti strokovna znanja sicer te lahko to delo izčrpa	Poznati je potrebno metodike, didaktike in imeti strokovna znanja sicer te lahko to delo izčrpa.	Opis	Prednosti in slabosti	Značilnosti dela z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin
L2_42	Najprej preventivno z vzpostavitvijo sistema, da se zmanjšajo možnosti težav in hkrati, da se jih hitreje detektira	Preventivna vzpostavitev sistema za zmanjšanje in hitrejšo zaznavanje težav.	Reševanje težav	Težave	Značilnosti dela z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin
L2_43	Imamo odprte odnose, se pogovarjamo, ljudje ne skrivajo svojih težav, ker so povabljeni, da o njih čimprej povedo	Odpri odnosi, pogovori.	Reševanje težav	Težave	Značilnosti dela z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin
L2_44	Če do njih pride, se pogovorimo in ugotovimo kje je problem	Pogovor in lociranje problema.	Reševanje težav	Težave	Značilnosti dela z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin
L2_45	Če je problem v odnosih, se takoj timsko usedemo in interveniramo	Lociramo problem in timsko najdemo rešitve.	Reševanje težav	Težave	Značilnosti dela z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin
L2_46	Če je problem posamezne osebe, gre za postopek krizne intervencije ali individualni pristop.	Krizne intervencije ali individualni pristopi.	Reševanje težav	Težave	Značilnosti dela z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin
L2_47	Večinoma gre pa za težave, ki jih imajo v osebnih življenjih in ne za težave na delovnih mestih	Osebnostne težave zaposlenih.	Opis težav	Težave	Značilnosti dela z ljudmi iz ranljivih

					družbenih skupin
L2_48	Odpravili smo jih s tem, da smo od njih zahtevali, da spoštujejo en drugega in da se brigajo za svoje delo in naloge	Zahteve po medsebojnem spoštovanju.	Reševanje težav	Težave	Značilnosti dela z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin
L2_49	Usposabljala sem se že preden sem prišla sem s splošno strokovno izobrazbo, po kateri sem specialna pedagoginja in z izkušnjami v posebnem šolstvu, kjer sem delala 20 let	Predhodna pridobitev strokovne izobrazbe na področju specialne pedagogike in 20 letnih izkušenj v posebnem šolstvu.		Usposabljanje	Značilnosti dela z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin
L2_50	Znanja sem pridobivala tudi v društvu Sožitje in Društvu prijateljev mladine	Znanja sem pridobivala tudi v društvu Sožitje in društvu Zveze prijateljev mladine.		Usposabljanje	Značilnosti dela z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin
L2_51	Ko sem prišla sem, sem se usposabljala preko Šentovih seminarjev in seminarjev Inštituta za rehabilitacijo	Usposabljanje preko Šentovih seminarjev in seminarjev Inštituta za rehabilitacijo.		Usposabljanje	Značilnosti dela z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin
L2_52	Znanja pridobivam z aktivnim odnosom do izzivov in odgovornosti do vizije, da se konstantno razvijam pa tudi, če gre za branje člankov	Z aktivnim odnosom do izzivov in odgovornosti do vizije razvoje, branje člankov.		Usposabljanje	Značilnosti dela z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin
L2_53	Ko sem začela delati v tem podjetju, mi je manjkalo znanje za delo z ljudmi s težavami v duševnem zdravju, ki pa sem ga poiskala sama s pomočjo klinične psihologinje in psihoterapevke, s katero sem delala na tem tedensko	Pomanjkanje znanja za delo z ljudmi s težavami v duševnem zdravju, individualno poiskala pomoč klinične psihologinje in psihoterapevke.	Način pridobivanja dodatnih znanj	Dodatna znanja	Značilnosti dela z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin
L2_54	Tako sem se v enem letu dobro izobrazila o tem na kakšen način z njimi delati	Tako sem se v enem letu dobro izobrazila o tem na kakšen način z njimi delati.	Način pridobivanja dodatnih znanj	Dodatna znanja	Značilnosti dela z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin

L2_55	Morala sem ločiti poskuse njihove manipulacije, drame in se ne bati postavljati mej	Morala sem ločiti poskuse njihove manipulacije, drame in se ne bati postavljati mej.		Dodatna znanja	Značilnosti dela z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin
L2_56	Nova znanja pridobivam sproti in aktivno odzovem na izzive, na katere naletim	Sprotno pridobivanje novih znanj.	Način pridobivanja dodatnih znanj	Dodatna znanja	Značilnosti dela z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin
L2_57	Imam dolgoletne izkušnje s terena socialne pedagogike in mi delo s temi ljudmi ni tuje	Dolgoletne izkušnje s področja socialne pedagogike.		Dodatna znanja	Značilnosti dela z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin
L2_58	Edino kar sem še potrebovala, kot sem že omenila, je bilo več znanja za delo z ljudmi s težavami v duševnem zdravju	Več znanja za delo z ljudmi s težavami v duševnem zdravju.	Potreba po dodatnih znanjih	Dodatna znanja	Značilnosti dela z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin
L2_59	Jaz ne bi dala kar vsakemu takšnega podjetja v roke in bi tukaj postavila bolj določene pogoje	Zaostritev pogojev za ustanovitev socialnega podjetja.	Predlogi, želje	Olajšanje, izboljšanje	Delo z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin
L2_60	Pa na primer pet ljudi iz ranljivih družbenih skupin in en njihov mentor lahko odlično delajo, vendar je njihovo delo odvisno od nekoga na ministrstvu, ki premalo ve o tem kaj se dejansko dogaja	Več ozaveščanja ministrstev o dejanskem stanju na terenu.	Predlogi, želje	Olajšanje, izboljšanje	Delo z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin
L2_61	Narobe se mi zdi, da mora firma plačati in prevzeti odgovornost, če hočemo neko osebo spraviti v pretok nekam drugam in pomagati tej osebi na nek drug konkreten trg dela	Razbremenitev podjetja, plača in prevzame odgovornost, če hoče osebi pomagati na drug konkreten trg dela.	Predlogi, želje	Olajšanje, izboljšanje	Delo z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin
L2_62	Zakonodaja bi morala upoštevati tudi to, da se populacija invalidov stara in da so nekateri že dolga leta zaposleni in nimajo statusa o nezaposljivosti pa vendar zmorejo	Zakonsko upoštevanje staranje populacije.	Predlogi, želje	Olajšanje, izboljšanje	Delo z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin

	vedno manj in manj kot nekateri, ki ta status imajo				
L2_63	Država bi morala pri tem omogočiti več podpore in lažje prehajanje med temi statusi invalidov, navzgor in navzdol, in to olajšati na način, da tega ljudje ne bi doživljali tako tragično, tudi, ko gre za prehod na redni trg dela, da ljudi tega ne bi bilo strah	Več državne podpore pri prehajanju med statusi invalidov.	Predlogi, želje	Olajšanje, izboljšanje	Delo z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin
L2_64	Več bi moralo biti preverjanja na samem terenu, da se vidi kako se dela res z invalidi	Več preverjanja dejanskega stanja na terenu.	Predlogi, želje	Olajšanje, izboljšanje	Delo z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin
L2_65	Želela bi tudi boljše pogoje na razpisih za projekte, da imamo socialna podjetja več možnosti in sredstev za razvoj	Boljši pogoji na razpisih za projekte in s tem povečanje možnosti za razvoj.	Predlogi, želje	Olajšanje, izboljšanje	Delo z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin
L2_66	Če se že gremo socialno državo, bi se morala sredstva za to tudi bolj smiselno razporediti in dati tistih, ki so dokazali razvojno moč in odgovornost	Bolj smiselno razporejena sredstva.	Predlogi, želje	Olajšanje, izboljšanje	Delo z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin
L2_67	Moralo bi se dobro definirati kaj socialno podjetništvo je in kaj ni ter to zaščititi	Bolj definiran in zaščiten koncept socialnega dela.	Predlogi, želje	Olajšanje, izboljšanje	Delo z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin
L2_68	Normalizacija, opolnomočenje, psihosocialna podpora, sistemski pristopi, krizne intervencije, individualni načrti in še bi se jih našlo; te koncepte poznamo in to tudi delamo	Normalizacija, opolnomočenje, psihosocialna podpora, sistemski pristopi, krizne intervencije, individualni načrti in drugi.		Poznavanje konceptov socialnega dela	Socialno delo

9.4 OSNO KODIRANJE

9.4.1 Osno kodiranje intervjujev zaposlenih ZAPOSILITEV

OSNOVNI PODATKI

- Trajanje zaposlitve
 - 11 let. (A1)
 - 4 leta. (B1)
 - 4 leta. (C1)
 - 3 leta. (D1)
 - 1 leto. (E1)
 - 1 leto in pol. (F1)
 - 6 let. (G1)
 - 8 let. (H1)
 - 8 let. (I1)
- Začetek zaposlitve
 - Zaposlili so me po rehabilitaciji leta 2012. (B2)
 - Zaposlitev sem dobil po zaposlitveni rehabilitaciji leta 2013. (C2)
 - Zaposlila sem se en mesec po otvoritvi leta 2013. (D1)

ZADOVOLJSTVO Z ZAPOSILITVIJO

- Ocena zaposlitve
 - Z veseljem hodim v službo.(F38)
 - Korenika je moj drugi dom in veliko mi pomeni, da hodim v službo z veseljem.(G39)
 - Tukaj sem srečen in se počutim dobro.(H30)
 - Všeč mi je družba in boljše počutje.(I28)
 - Všeč mi je, ker so moje fizične omejitve upoštevane.(I29)

PRIČAKOVANJA

SPLOŠNA PRIČAKOVANJA

- Pričakovanja na začetku zaposlitve
 - Delo, prilagojeno gluhih. (A2)
 - Preden sem prišla sem, mi je vodja moje rehabilitacije razložila kaj se dela, kakšna je klima, kako se obnaša vodstvo do svojih zaposlenih invalidov oz. rehabilitantov, tako da me je zelo pomirila (B3)
 - Prilagoditev delovnega okolja glede na moje težave z vidom, da je mogoče s sodelavci veliko skupnega narediti in z vodjami veliko pogovoriti. (C3)
 - Moja edina želja je bila delati.(D3)
 - Delo z mojega področja izobrazbe, kreativno delo in oblikovalsko svobodo.(D4)
 - Da bom v tem podjetju našel sebe in svoje delo.(E2)
 - Pričakoval sem ustvarjalnost.(E3)
 - Brez pričakovanj.(F2)
 - Mislil sem, da bom v tem podjetju samo opravil javna dela, vendar sem vesel, da sem dobil zaposlitev.(F3)
 - Pričakovala sem stvari, o katerih so mi povedali že prej.(G2)
 - Več discipline, boljši odnosi in delo v okviru naših zmožnosti.(H2)
 - Drugačno ravnanje z osebami z ovirami in upoštevanje omejitev.(I2)
 - Podpora pri osebnih težavah.(I3)
- Pričakovanja od vodstva
 - Vodja moje rehabilitacije mi je pred začetkom zaposlitve povedala, da nas vodstvo zelo pozitivno sprejema, da upoštevajo te naše omejitve, ne glede na to ali so fizične ali psihične. (B4)
 - Od nadrejenih sem pričakovala, da nam zaposlenim dajo prosto pot pri delu in da se da vse dogovoriti.(D6)
- Pričakovanja od sodelavcev
 - Medsebojno spoštovanje in sodelovanje med sodelavci. (B5)
 - Da bi dobro sodelovali in se poslušali.(D5)
 - Da se bomo s sodelavci razumeli.(E4)

- Izpolnitev pričakovanj od začetka zaposlitve
 - Na začetku zaposlitve me je bilo strah, da mi delovno mesto zaradi moje naglušnosti ne bi ustrezalo in da se s sodelavci ne bi dobro razumeli. (A33)
 - Presenečena, da so nas invalide tako pozitivno sprejeli in upoštevali. (B6)
 - Nekatera pričakovanja so se izpolnila. (B69)
 - Izpolnitev pričakovanj je odvisna tudi od delovnega mesta. (C38)
 - Nekje se spremembe dogajajo hitreje, nekje počasneje. (C39)
 - Vsa pričakovanja so se izpolnila in upam, da bom še dolgo tukaj, ker sem srečna. (D41)
 - Sodelovanje med sodelavci, veselje do dela, možnost, da sem ustvarjalen. (E34)
 - Več kot sem pričakoval. (F36)
 - Odnosov, kot jih imamo tukaj, ni nikjer. (F37)
 - Pričakovanja, ki sem jih imela so se izpolnila. (G38)
 - Vedno gre na boljše. (H33)
 - Več dobrega kot sem pričakoval. (H34)
 - Upoštevanje omejitev. (I30)
- Nadaljnja pričakovanja
 - Upam, da bom v prihodnosti dobila še kakšno priložnost za napredovanje, ker vem da lahko dam od sebe še kaj. (B68)

DELOVNI ČAS

TRAJANJE DELOVNEGA ČASA

- Od 8ih do 15ih. (A4)
- Od 8ih do 16ih. (B16)
- Če delamo na terenu, je delovni čas odvisen od delovišča. (B18)
- Od 8ih do 16ih. (C8)
- Od torka do sobote. (D11)
- Od 7ih do 15ih. (F6)
- Od 7ih do 15ih, čez vikende hodim zalivat, vsak drugi teden pa dežurati v kurilnico. (G9)
- Od 7ih do 15ih. (H6)
- Od 7ih do 15ih. (I6)

OCENA DELOVNEGA ČASA

- Zadovoljna. (B16)
- Delovni čas je včasih odvisen od delovnega mesta in velikokrat ne vemo kje bomo delali naslednji dan. (B17)
- Zdaj, ko sem še mlada in še nimam družine, mi ta delovni čas čisto ustreza. (B19)
- Želela bi si bolj ustaljen delovni čas in mirnejše delo, ko bom starejša. (B20)
- Delovni čas bi bil lahko bolj prilagodljiv. (C9)
- Veliko bi mi pomenilo, če bi lahko začeli vsaj pol ure prej, da ne bi domov prišel ob takih poznih urah. (C11)
- Raje imam, da se delovni čas začne bolj zgodaj. (C12)
- Ne ustrezajo mi sobote. (D10)
- Bolj bi mi bilo všeč, če bi začeli z delom bolj zgodaj. (E8)
- Delovne sobote mi ne ustrezajo. (E9)
- Zelo ustreza. (F7)
- To je potrebno narediti. (G10)
- To mi ni težko narediti. (G11)
- Mi ustreza. (H7)
- Mi ustreza. (I7)

INDIVIDUALIZACIJA DELOVNEGA ČASA

- Iz službe, ker lahko eno uro prej, ker imam otroka v vrtcu. (A5)
- Ker imam družino in prosti vikendi veliko pomenijo. (D12)
- Delovni dnevi so občasno prilagodljivi. (D13)

PREDNOSTI PRILAGODITVE DELOVNEGA ČASA

- Na cesti ne izgubim preveč časa, ker grem lahko eno uro prej iz službe. (A6)

USKLAJEVANJE DELOVNIH OBVEZNOSTI S PRILAGOJENIM DELOVNIM ČASOM

- Če kaj ostane za narediti iz službe, lahko nadoknadim doma. (A7)

VPLIV DELOVNEGA ČASA NA PROSTI ČAS

- Na cesti izgubim tudi po dve uri, ker moram priti do Ljubljane. (C10)
- Vsi bi šli raje kam v soboto, zaradi česar potem veliko zamudim, medtem ko sem ob ponedeljkih prost in sam. (E10)

POTREBE »IMETI«

MESEČNO PLAČILO

- Ocena mesečnega plačila
 - Zadovoljivo, nimam pripomb. (A3)
 - Prenizko. (B7)
 - Direktorica mi je rekla, da mi na žalost ne more povišati plače. (B8)
 - Bila sem razočarana. (B9)
 - V zaposlitveni pogodbi imamo zapisano, da smo upravičeni do 20% nagrade na uspešnost, vendar je finančna direktorica rekla, da mi žal tega ne more izplačati. (B10)
 - Mesečno plačilo absolutno ni pošteno do tega kar jaz dam od sebe. (B12)
 - Dobim minimalno plačo in s tem sem zelo težko živela v Ljubljani, ko sem morala plačevati najemnino za sobo. (B13)
 - Plača je dovolj za sprotne stvari. (B14)
 - Zdaj sem se pa vrnila nazaj domov in lahko nekaj tudi prihranim in si več privoščim, ker ne plačujem za sobo. (B15)
 - Premalo dobimo za to, kar delamo. (C4)
 - Srečo imam, ker živim doma in smo se dogovorili, da plačujem osnovne stroške. (C5)
 - Zelo se moram prilagati glede na moje mesečno plačilo, da mi uspe čez mesec kaj privarčevati, da lahko kam grem. (C6)
 - S to plačo v današnjem času ne moreš prav veliko početi. (C7)
 - Zaradi stopnje moje izobrazbe dobim višjo plačo in sem z njo zadovoljna. (D8)
 - Lahko si privoščim različne stvari in mi ni potrebno gledati na čisto vsak evro. (D9)
 - Prenizko. (E5)
 - Definitivno slabo. (F4)
 - Z minimalno plačo ne moreš »ne živeti ne umreti.« (F5)
 - S plačilom sem zadovoljna, znam skromno živeti. (G5)
 - Ker je hči študentka je težje. (G7)
 - Denar si moraš znati razdeliti. (G8)
 - Komaj zadostuje. (H3)
 - Ne morem si nič kupiti in privoščiti. (H3)
 - Če bi bilo več, ne bi imel nič proti, sem pa zadovoljen, da je vsaj toliko. (H5)
 - Zadovoljna. (I4)
 - Zadostuje za položnice. (I4)
- Pričakovanja glede mesečnega plačila
 - Pričakovala sem, da bo plača nižja. (D7)

PRIHRANKI

- Za seboj imam že nekaj delovnih izkušenj, zaradi katerih imam prihranke. (E6)
- Prihrankov ne moreš imeti. (G6)

DODATNE UGODNOSTI

- Upravičenost do dodatnih ugodnosti
 - Dopust, povrnjeni stroški malice ter prevoza. (A8)
 - Dva dneva več dopusta. (B21)
 - Če delaš nekje, kjer nimaš trgovine, si moraš malico pač vzeti s seboj. (B22)
 - Povrnjeni stroški prevoza. (B23)
 - Povrnjeni stroški prevoza in malice. (C13)
 - Bonitete se odvisne od delovnega mesta. (C14)
 - Dopust, hrana in delno povrnjeni stroški prevoza. (D14)

- Stroškov prevoza nimam povrnjenih, ker sem blizu doma.(E11)
- Povrnjeni potnih stroški, dopust in dodatek za malico.(F8)
- Ne dobim dodatka za malico, ker jo dobim tukaj.(G12)
- Dopust in regres.(G13)
- Povrnjenih stroškov prevoza ne dobim, ker sem blizu doma.(G14)
- Nič ne bi dodala.(G15)
- Dopust, malico dobim tukaj.(H8)
- Za prevoz je poskrbljeno.(H9)
- 2 dni več dopusta zaradi statusa invalidnosti.(H11)
- Prevoz in malica.(I8)
- Ocena dodatnih ugodnosti
 - Čisto vred. (A9)
 - Občutek imam, da nisem nagrajena za svoje delo in trud. (B11)
 - Zadovoljna. (B24)
 - Lahko bi bile še kakšne ugodnosti poleg plače, na primer brezplačen obisk bazena, zumba. (B25)
 - Drugih dodatnih ugodnosti ne pogrešam.(D15)
 - Ostale ugodnosti ob plači so vred. (E12)
 - Brez pripomb.(F9)
 - Vred. (H10)
 - Sem zadovoljna in nič ne bi dodala.(I9)

POTREBE PO VARNOSTI

Varnost delovnega okolja

- Ocena varnosti delovnega okolja
 - Se vred. počutim in nisem izpostavljena nevarnostim. (A10)
 - Ni mi »fajn« kadar čistim in me čistila dražijo, zaradi česar potem začnem kašljati in se skoraj dušim, kar ni vred. (B26)
 - Izpostavila bi eno situacijo, ko smo enkrat opravljali generalno čiščenje na enem objektu in je bilo potrebno čistiti tudi zunanja okna, vendar se bojim višine in tega nisem upala delat, zato je pomivala šefica in mi tega ni nihče zameril, je pa tudi res, da takrat za varnost ostalih sodelavke, ki so pomivale okna, ni bilo poskrbljeno, ker niso bile privezane. (B27)
 - Varnost je odvisna od delovnega okolja in možnosti prilagoditve. (B28)
 - Varnost delovnega okolja je odvisna tudi od zmožnosti prilagoditve in delovnih navad. (C15)
 - Zaradi slabovidnosti moram biti pri delu zelo pazljiv. (C16)
 - Kadar delam na čiščenju mi ni všeč, ko inhaliram vsa tista čistila, ki so res zelo močna. (C17)
 - Višine se sicer ne bojim ampak se ne počutim varnega, ko delam kje na visokem, ker se mi zaradi slabovidnosti zvrtil, ko pogledam dol. (C18)
 - Za varnost je poskrbljeno.(D16)
 - Zadovoljen.(F10)
 - Smo varni.(G16)
 - Vse je varno, vsi smo opravili varstvo pri delu.(H12)
 - Je poskrbljeno, počutim se varno.(I10)
- Zagotavljanje varnosti delovnega okolja
 - Za svojo varnost na delovnem mestu odgovarjam sam.(E13)
 - Moram biti pazljiv, ker delam z električno napetostjo, z noži, izvijači, stroji in drugimi, vendar mi to ne predstavlja nikakršnih težav.(E14)
 - Zaradi že pridobljenih delovnih izkušenj nimam problema z zagotavljanjem svoje varnosti na delovnem mestu.(E15)
 - Sami poskrbimo za svojo varnost.(F11)

Trajnost zaposlitve

- Ocena trajnosti zaposlitve
 - Ker delamo bolj projektna dela, ni zagotovljene trajnosti zaposlitve.(D17)
 - Zaposlitev časovno omejena in nadaljevanje je vprašljivo.(D18)
 - Kar se tiče trajnosti zaposlitve sem malo zaskrbljena.(D19)

Fizični pogoji

- Ocena fizičnih pogojev ne delovnem mestu

- Vsi fizični pogoji so v redu. (A11)
- Če pri delu potrebujem dodatno pomoč, jo dobim. (A12)
- Ko smo delali na polju, je vodja projekta prinesla vodo in nam dovolila daljše pavze, tako da so bili fizični pogoji boljši in delo olajšano. (B29)
- Včasih so dela preveč fizično naporna. (B56)
- Zaradi mojega slabega vida mi je težko kadar sem na čiščenju. (C19)
- Zaposlenih je premalo, zato ima vsak veliko fizičnega dela. (D20)
- Pri fizičnih opravilih mi pomagajo mlajši sodelavci, ker imam težave s hrbtenico. (E16)
- Zelo v redu. (F12)
- Invalidnost zaposlenih se upošteva. (F13)
- Tempo dela ni visok. (F14)
- Sprejemljivi in prilagodljivi. (G18)
- V redu. (I11)
- Prilagodljivost fizičnih pogojev
 - V slabem vremeni ostanemo notri. (G17)
 - Fizični pogoji so prilagodljivi. (H13)
 - So prilagodljivi glede na vreme. (I12)
- Predlog za izboljšanje fizičnih pogojev
 - Pri čiščenju bi bilo smotno imeti maske. (B30)
 - Dejavnosti podjetja so se razširile, za kar bi potrebovali več sodelavcev. (D21)

POTREBE »LJUBITI«

ODNOSI S SODELAVCI

- Želja pri odnosih s sodelavci
 - Želim si, da bi se več pogovarjali z mano. (A14)
- Ocena odnosov s sodelavci
 - V redu odnosi s sodelavci, vendar bi lahko bili malo boljši. (A13)
 - Počutim se odrinjeno in samo, ker sodelavci ne pristopijo do mene, ker sem gluha. (A15)
 - Pogrešam to, da bi se s sodelavci več družili oz. bi bilo več organiziranih druženj. (B31)
 - Odnosi s sodelavci so kar v redu. (B33)
 - Dobri odnosi. (C21)
 - Odnosi so dobri. (D22)
 - Enkratni. (E18)
 - Zelo dobri. (F15)
 - V primerjavi s prejšnjo zaposlitvijo zelo dobri. (G19)
 - Se razumemo. (H14)
 - Dobro se razumem. (I13)
- Opis odnosov s sodelavci
 - Več se pogovarjam z sodelavci, ki so tudi gluhi. (A17)
 - Zadnjič smo imeli službeni piknik in je bilo prav »lušno,« ker se s sodelavci bolj sprostiš in spoznaš. (B32)
 - Na delovnem mestu smo sodelavci po službi pa prijatelji. (B36)
 - Z nekaterimi sodelavci se ne da delati in se z njimi ne obremenjujem. (C23)
 - S sodelavci se med seboj razumemo in ne rabimo paziti kaj kdo reče, da ne bi s tem koga užalil, ker ustvarjamo sprejemljivo okolje. (D23)
 - Smo kot družina. (E17)
 - Na odnosih delamo zelo veliko. (F16)
 - Razdeljeni smo v manjše skupine, znotraj katerih se dobro razumemo. (G20)
 - Smo dober tim in se dobro razumemo. (G21)
- Prispevek za izboljšanje odnosov s sodelavci
 - Samoiniciativno sem šla na tečaj znakovne govorice, da sem lažje komunicirala z gluhiimi sodelavkami. (B34)
- Ocena odnosov z vodjami
 - Z vodjami bi se želela več pogovarjati pa vedno rečejo, da nimajo časa in da se bomo pogovorili kasneje. (A16)
 - Razumemo se tudi z nadrejenimi. (H15)
- Druženje s sodelavci izven delovnega časa
 - Zadnje čase se s sodelavci izven delovnega časa manj družim, ker imam zdaj otroka. (A18)
 - Včasih so sodelavke hodile k meni na kavo in smo se obiskovale, zdaj pa ne več toliko. (A19)
 - Z nekaterimi sodelavci se dobivamo tudi po službi, vendar imamo strogo ločeno delo in prosti čas. (B35)

- Imam sodelavce, ki jim lahko veliko zaupam in se družimo tudi izven delovnega časa. (C22)
- S sodelavci se kdaj srečamo izven delovnega časa, vendar se ne dobivamo namenoma.(D24)
- S sodelavci se družim kadar to organizira podjetje.(D25)
- Po službi se s sodelavci zelo velikokrat družimo ob kakšni pijači v sosednjem baru, kjer se pogovarjamo, pozabavamo in sprostimo.(E19)
- Na piknikih, ki jih organiziramo.(E20)
- Občasno.(F17)
- Več kot v drugih podjetjih.(F18)
- Bolj malo vidimo, razen, če druženje organizira podjetje.(G23)
- S prejšnjimi sodelavci smo se več družili izven delovnega časa.(G24)
- Dovolj je, da se vidimo v delovnem času.(G26)
- Občasno.(H16)
- Zaradi obveznosti doma, nimam časa.(I14)

KONFLIKTI

- Reševanje konfliktov na delovnem mestu
 - Če pride do konfliktov, se usedemo in pogovorimo. (A20)
 - Če pride do konfliktov s sodelavci, pri tem nimam težav prositi vodstva za pomoč. (21)
 - Ko sem se znašla v konfliktni situaciji, sem takoj dobila pomoč in smo zadevo rešili. (B43)
 - Če je mogoče, nesporazume rešimo med seboj, drugače za pomoč prosim vodje.(C25)
 - Če ne rešimo nesporazuma med seboj, dobimo poziv na pogovor od nadrejenih.(C26)
 - Sproti s pogovori.(D28)
 - Vemo kdaj kdo nima dobrega dneva in takrat tega človeka pustimo bolj pri miru ali pa se pošalimo, da ta slaba volja izgine.(E22)
 - Se pogovorimo.(E23)
 - Se pogovorimo.(F20)
 - Takoj rešimo s pogovorom.(F21)
 - Takoj s pogovorom.(G28)
 - Takoj s pogovorom.(H18)
- Vzrok za konflikte
 - Izogibanje delu nekaterih sodelavcev, ki želijo vse narediti z najmanjšim vloženim trudom. (B37)
 - Različna mnenja in omejitve različnih ciljnih skupin.(G26)
- Opis situacije, v katerih prihaja do težav
 - Jezi me, ker se nekateri delavci izogibajo delu. (B38)
 - Ni mi všeč tudi, ker so nekatere sodelavke zelo avtoritativne pa drugače niso vodje. (B40)
 - Težave nastanejo, ker bi vsak rad delal malo po svoje. (B40)
 - Včasih pride do nesporazumov s sodelavci.(C24)
 - Včasih prihaja do konfliktov z ljudmi, ki so pri nas preko zaposlitvene rehabilitacije, ker stvari drugače razumejo in imajo drugačne potrebe.(D26)
 - Ne prihaja ravno do sporov ampak bolj do kakšnih nesporazumov(D27)
 - Do konfliktov ne prihaja.(E21)
 - Konfliktov praktično ni.(F19)
 - Občasno pride do nesporazuma.(G26)
 - Občasno. (H17)
 - Nimam izkušnje konflikta.(I15)
- Pomoč vodje pri reševanju konfliktov
 - Vodje nam zmeraj govorijo, da se obrnemo na njih, da se zadeva reši. (B1)
 - Včasih za rešitev težave potrebujemo nadrejenega.(G27)
- Ocena reševanja konfliktov
 - Tega do zdaj v službah nisem poznala in to se mi zdi super. (B42)

PSIHIČNI NAPOR

- Stvari, ki zaposlenim predstavljajo psihični napor
 - Kadar mora biti delo opravljeno v najkrajšem možnem času oz. se nam mudi. (A22)
 - Zelo fizično naporno delo. (B44)
 - To, da sem do sebe zahtevna, ker želim svoje delo opraviti do konca tako kot je treba in če mi ne uspe, se sekiram. (B46)
 - Psihični napor predstavljajo prevelike zahteve in preveč dela naenkrat.(C27)
 - Preveč zahtev od zaposlenih s statusom »invalida.«(C28)

- Nezavedanje s strani delodajalcev kaj pomeni delo z osebami, ki imajo status »invalida« in da včasih enostavno ne zmoremo vsega in težko rečemo ne.(C30)
- Nerazumevanje kaj pomeni imeti samo 10% vida.(C32)
- Delo s strankami.(D29)
- To so posledice dela z ljudmi, zaradi česar se potem osredotočiš na tiste, ki pride z veseljem in ti polepšajo dan.(D30)
- Veliko dela in premalo časa.(E24)
- Ko dobimo kakšne pomembne obiske ali pa pride delegacija in je potrebno vse pospraviti.(E25)
- Pozornost na moje izrečene besede in reakcije.(F22)
- Imam težave z depresijo.(G29)
- Preveč fizičnega dela.(G30)
- Osebne težave.(H19)
- Osebne težave.(I16)
- Težko se izpovem in komu zaupam.(I17)
- Občutki ob psihičnem naporu
 - Takrat sem pod stresom, ker delamo pod pritiskom.(A23)
 - Ni mi všeč, če ne dobim jasnih navodil o poteku dela potem pa me zaradi tega kritizirajo.(C31)
- Pogostost situacij, ki predstavljajo psihični napor
 - Zelo redko. (A24)
 - Ni veliko stresa.(E26)
- Izkušnja psihičnega napora
 - Najtežje mi je delati na njivi in enkrat, ko smo delali na urejanju okolice, sem zdržala samo dva dni potem se morala na bolniško. (B45)
 - Spomnim se, ko smo delali na njivi in je šef toliko zahteval od nas, da sem bil na koncu sem bil bolj psihično utrujen kot fizično.(C29)
- Obvladovanje psihičnega napora
 - Potrebno je veliko tolerance in potrpežljivosti.(F23)

OVIRE

- Ovire na delovnem mestu
 - Ovire se pojavljajo pri komunikaciji s sodelavci. (A29)
 - Kdaj pridem na kakšno delovišče, kjer vem, da nisem tako hitra in potem se ne počutim dobro. (B57)
 - Nerazumevanje vodij o delu z osebami, ki imajo status »invalida« in o tem kaj pomeni biti tako slaboviden.(C36)
 - Delo s težkimi strankami.(D35)
 - Kadar ne vemo kako bo v zelo kratkem času opravili dela, vendar vedno najdemo rešitev.(E31)
 - Ne morem določiti ovir.(F30)
 - Izjemoma so ovire kadar pride do nesporazuma z osebo z ovirami.(F31)
 - Ni ovir.(G36)
 - Ni ovir.(H25)
 - Oteženo delo z levo roko, ki je poškodovana.(H26)
 - Slab sluh.(H27)
 - Osebne psihične težave.(I24)
- Soočanje z ovirami na delovnem mestu
 - Vedno se kdo najde, ki pomaga pri reševanju težav v komunikacij in je zadeva hitro rešena. (A30)
 - Pomaga mi, če vem, da so v skupini druge sodelavke, ki si hitreje in bo celotna skupina potem delo opravila dobro. (B58)
 - Včasih se primerjam s sodelavkami in se sekiram ampak se potem začnem zavedati, da sem pa jaz nekje druge boljša. (B59)
- Pomoč pri soočanju z ovirami na delovnem mestu
 - Včasih smo imeli zaposleni invalidi svojo mentorico, ki pa je na žalost odšla. (B60)
 - Mentorici smo se zaupali in kadar je prišlo do težav nam zelo pomagala, zato jo zelo jo pogrešam. (B61)
 - Super je, ko veš, da imaš nekoga, ki se mu lahko zaupaš, ne glede na to kakšno težavo imaš in se lažje potem soočaš, ko dobivaš nove vodje na različnih deloviščih, ki te ne sprejemajo recimo. (B62)
 - Sodelavci si nudimo medsebojno podporo. (B63)
 - Če pri soočanju z ovirami potrebujemo vodje, nam pomagajo.(D36)
 - Dobim pomoč.(H28)
 - Pomaga vodja.(I25)
 - Če se s težavami ne zmorem soočiti, grem v bolnišnico.(I26)

- Ocena soočanja z ovirami na delovnem mestu
 - Ni večjih problemov. (A31)

POTREBE »BITI«

AVTONOMIJA

- Ocena samostojnosti na delovnem mestu in uporaba znanj
 - Čisto samostojna in uporabim znanja, ki sem se jih naučila. (A25)
 - Če dobim kakšne naloge, ki mi niso toliko znane, dobim pomoč in se potem tudi pri tem naučim kaj novega. (A26)
 - Delam vse kar mi dajo. (B47)
 - Pri opravljanju delovnih nalog sem samostojna in samozavestna. (B48)
 - Poznam delovišča in vem kaj se pričakuje do mene, vem kaj znam in zmorem in pri tem dam vedno vse od sebe. (B49)
 - Sem dovolj samostojen in kar znam vključim v svoje delo. (C33)
 - Pri svojem delu sem čisto samostojna in imam prosto pot kar se tiče oblikovalskih idej in izvedbe. (D31)
 - Popolnoma samostojen. (E27)
 - Vse kar znam, lahko pokažem in uresničim. (E28)
 - Pri ustvarjalnosti imam prosto pot. (E29)
 - Zelo samostojen. (F24)
 - Vsak teden imamo sestanek, na katerem se zberemo vsi delovni inštruktorji in mentorji. (F27)
 - Zelo sem vključen v odločanje o poteku dela in prioritetah podjetja. (F28)
 - Počutim se zelo vključenega v odločanje. (F29)
 - Čisto samostojna. (G31)
 - Svoje znanje lahko vključim pri delu. (G32)
 - Sem samostojen. (H20)
 - Sem samostojna. (I19)
- Učenje in uporaba znanj
 - Končano imam sedmo stopnjo izobrazbe in sem si drugače predstavljala svojo kariero. (B50)
 - Vem, da zmorem in znam še kaj več od tega kar tukaj delam. (B51)
 - Svoje znanje sem najbolj vključila, ko smo delali za turistično agencijo. (B52)
 - Dolgoročno pa ne vidim možnosti napredovanja več zame. (B54)
 - Fotografiranje je moj hobi, katerega lahko pokažem tudi tukaj, to me zelo veseli. (H21)
 - Svoje znanje, pridobljeno z izkušnjami z delom na kmetiji, lahko uporabim pri svojem delu. (I18)
- Izkušnja samostojnosti na delovnem mestu in uporaba znanj
 - Lansko leto sem imel odlično priložnost, da sem se lahko izkazal v tem in kako znam voditi skupino. (C34)
 - Vodja me je določila za vodjo skupine in sem bil za svoje delo tudi pohvaljen kar mi je veliko pomenilo. (C35)

ZADOVOLJSTVO Z OPRAVLJENIM DELOM

- Več pomeni, da se dobro počutim in da sem pri delu sproščena, ker vem, da ga bom dobro opravila. (B53)

VKLJUČENOST V ODLOČANJE

- Ocena vključenosti pri sprejemanju odločitev
 - Nimam takega dela, da bi morala sprejemati neke določitve. (A27)
 - Kadar pride do take situacije, ko je potrebno sprejemati odločitve, se po navadi posvetujem z vodjami. (A28)
 - Vključenost v odločanje je odvisno od delovnega mesta. (B55)
 - Pri odločanju sem samostojna. (D32)
 - Pogoste me vprašajo za moje mnenje, zato imam občutek, da sem precej upoštevana in spoštovana. (D33)
 - Vsak pozna svoje zadolžitve in jih poskuša opraviti kakor le zmore. (E30)
 - Od nadrejenih dobim želje, izvedba in delo sta moja odločitev. (F25)
 - O delu skuine odloča mentor. (G33)
 - V odločanje ne želim biti bolj vključena. (G34)
 - Boljše je, če imamo nekoga, ki nas usmerja. (G35)
 - Ne toliko. (H22)
 - Odločajo mentorji. (H23)
 - Mentorju daš predlog, ki to odobri ali zavrne. (H24)

- Za delo dobimo navodila.(I20)
- Težko se odločam sama.(I21)
- Mentorji nas usmerjajo pri delu.(I22)
- Zahtevnost dela ni previsoka.(I23)

KVALITETA ŽIVLJENJA

SPREMEMBE NA OSEBNEM PODROČJU

- Spremembe na osebnem področju od začetka zaposlitve
 - Tukaj me sprejemajo takšno kot sem in mi zato veliko lažje. (A32)
 - Direktorica mi je rekla, da sem zelo napredovala odkar sem prišla sem.(B64)
 - Osebnostno sem zrasla, samozavest sem dobila, bolj se zavedam česa sem zmožna in česa ne. (B65)
 - Bolje se počutim, ker vem, da me tukaj ljudje sprejemajo. (B66)
 - Naučila sem se tudi dobrega timskega dela. (B67)
 - Pridobila sem na samozavesti, kot sem želela, naučila sem se dobro sodelovati z drugimi ljudmi. (B70)
 - Sodelavci in vodje me razumejo in sprejemajo, česar v prejšnjih službah nisem bila deležna. (B71)
 - Več samozavesti in naučil se nekaterih stvari, ki jih prej nisem znal in jih zdaj brez težav opravljam samostojno in sem pri tem prepričan vase.(C37)
 - Ponovno druženje z ljudmi.(D38)
 - Boljše splošno počutje.(D39)
 - Vesela sem, da sem tukaj dobila zaposlitev in da sem del tega podjetja.(D40)
 - Sproščenost na osebnem področju in v službi.(E32)
 - Ponovno pridem z veseljem v službo.(E33)
 - Ukvarjanje s socialnimi stiki in bolj sociološki pogled na druge osebe.(F32)
 - Dobro počutje in osebnostna rast.(F33)
 - Bolj sem dovzeten do ljudi in njihovih problemov.(F34)
 - Bolj vpet med ljudi in lahko pomagam vsaj s pogovorom.(F35)
 - Ni sprememb.(G37)
 - Večje ugodje.(H31)
 - Nekaj se je izboljšalo.(I27)

SPREMEMBE OD ZAČETKA ZAPOSLOTITVE

- Ekonomske spremembe
 - Redni zaslužek.(D37)

9.4.2 Osno kodiranje intervjujev vodij

PODJETJE

OSNOVNE INFORMACIJE

- Začetek socialne podjetništva
 - Od leta 1989.(J1_1)
 - 2012.(K1_1)
 - Od leta 2006.(L1_1)
- Osnovne dejavnosti
 - Oskrba s pisarniškim materialom.(J1_2)
 - Oskrba obrobni procesov, prodajanje, iskanje in izvedba rešitev ter zniževanje stroškov, ne na račun ljudi(J1_3)
 - Ustvarjanje prijetnejšega, zdravega, produktivnega delovnega okolja, zmanjšanje stresa.(J1_4)
 - Opazovanje procesov dela in svetovanje naročnikom pri reorganizaciji in spremembah procesov dela.(J1_5)
 - Priprava stvari na ponovno uporabo.(K1_1)
 - Ekološka pridelava in predelava zelišč, sadja, zelenjave, žitaric pod lastno blagovno znamko, prodaja teh izdelkov.(L1_2)
 - Ekološki turizem, izdelovanje po naročilu, sprejemanje vrtec in šol.(L1_3)
- Število vseh zaposlenih
 - 53.(J1_6)
 - 30.(K1_3)
 - 18.(L1_4)
- Število zaposlenih iz ranljivih skupin

- 26.(J1_7)
- 20.(K1_4)
- 15.(L1_5)
- Ranljive skupine zaposlenih
 - Ljudje, ki imajo zakonski status invalida, osebe s težavami s sluhom, osebe s težavami z vidom, osebe s težavami v duševnem zdravju, bivši zasvojenici, oseba z Aspergerjevim sindromom.(J1_8)
 - Mlajši, visoko izobražene ženske, prvi iskalci zaposlitev, starejši, invalidi.(K1_5)
 - Osebe s težavami v duševnem zdravju, ljudje s fizičnimi ovirami.(L1_6)
 - Osebe s težavami v duševnem razvoju, delavci bivše Mure.(L1_7)

STUKTURA ZAPOSLENIH

IZBOR ZAPOSLENIH

- Način zaposlovanja
 - Prihajajo sami.(J2_1)
 - Preko programa zaposlitvene rehabilitacije.(J2_2)
 - Pri vsakem vztrajamo do zaposlitve.(J2_3)
 - Zaposlimo tudi človeka, ki ne doseže 30% produktivnosti, ki jih določa zakon.(J2_4)
 - Interes in pripadnost k tovrstnemu delu.(K2_1)
 - Prilagoditev dela.(K2_3)
 - Večina zaposlenih je bila tukaj že ob mojem prihodu.(L2_1)
 - Ne moremo si privoščiti aktivnega zaposlovanja.(L2_2)
 - O njih se dogovarjamo z institucijami, ki jih k nam pošljejo in potem vidimo kateri nam ustrezajo.(L2_3)
 - Ne zaposlujemo vseh ranljivih skupin zaradi vrste dela.(L2_4)
 - Izberemo prave ljudi, ki lahko tudi v svoje življenje odnesejo koristi od tega.(L2_5)
 - Oseba tudi sama presodi, če želi tukaj delati ali ne.(L2_6)
 - Ostanejo tisti, s katerimi dosežemo največjo skladnost tega kar mi potrebujemo in kar oni potrebujejo.(L2_7)

ZAPOSLOVANJE

ZNAILNOSTI ZAPOSLOVANJA

- Pogoji zaposlovanja
 - Pri zdravih z visoko izobrazbo so zahteve zelo visoke.(J2_5)
 - Ljudje brez težav z zdravjem morajo zagotavljati delo na trgu in to organizirati na tak način, da lahko ljudje iz ranljivih skupin delajo.(J2_6)
 - Prodajna naravnost, delovanje kot nevladni sektor, mentorstvo.(J2_7)
 - Mladi z izobrazbo, kot ranljiva skupina, morajo znati hitro delati in obvladati več stvari hkrati.(J2_8)
 - Mladi z izobrazbo so mentorji zaposlenim iz ranljivih družbenih skupin, znati morajo opazovati procese in jih analizirati.(J2_9)
 - Zadružna šola kot možnost za ljudi iz ranljivih skupin brez delovnih izkušenj.(J2_10)
 - Po treh mesecih se odločimo o sklenitvi zaposlitve.(J2_11)
 - Zaposleni so si med seboj enaki.(J2_12)
 - Delovna mesta načeloma niso razdeljena za zdrave in nezdrave ljudi.(J2_13)
 - So izjeme.(J2_14)
 - Zakonsko določeni osnovni pogoji, interes posameznikov.(K2_2)
 - Spoštovanje načina dela v podjetju.(L2_8)
 - Timsko sodelovanje.(L2_9)
 - Ostane tisti, ki sprejme naša pravila.(L2_10)
 - Pri izbiri mentorjev smo zahtevni.(L2_11)
 - Potrebno se je veliko naučiti in pridobiti znanja o različnih vrstah invalidnosti, o odnosih, metodah dela, kriznih intervencijah, sistematičnem delu in pri tem pričakujemo odzivnost.(L2_12)
 - Zelo osebni odnosi in pazimo kaj se nam dogaja v kolektivu.(L2_13)
 - Ne sprejemamo ljudi, če ni pristnih odprtih odnosov.(L2_14)
 - Raje manj znanja in več čuta za ljudi.(L2_15)

PRISTOPI ZA DELO Z ZAPOSLENIMI

DELO Z VSEMI ZAPOSLENIMI

- Opis pristopov

- Se ne razlikujejo.(J2_15)
- Vsi imajo dolžnost in pravico do kariernega izobraževanja in napredovanja.(J2_16)
- Šolajo se vsi.(J2_17)
- Delo prilagajamo.(J2_18)
- Še preden človeka zaposlimo, dobimo o njem informacije.(K2_4)
- Posebnih pristopov nimamo, vsi smo si enaki.(K2_5)
- Pravičnost, realnost.(L2_16)
- Uvedba individualnih načrtov za vsakega zaposlenega in ranljive skupine.(L2_17)
- Individualnost in znanje o tem kaj človek potrebuje, kako ga informirati in dati navodila za delo, je izrednega pomena.(L2_18)
- Lociranje problema in reševanje težav skupaj z mentorji.(L2_19)
- Raziskovanje stopnje zadovoljstva in premagovanje ovir na tem področju.(L2_20)
- Zaupanja vredna mentorska struktura, varno delovno okolje, zahteva po prevzemanju odgovornosti.(L2_21)
- Kratki tedenski pogovori, mesečni timski sestanki, drugače po potrebi.(L2_22)
- Krizne intervencije.(L2_23)
- Red, pravila.(L2_24)
- Sistemski, timski, individualni pristopi, brez razlik.(L2_25)
- Delo na procesnem razvoju dobrega tima.(L2_26)
- Vsak ima svoje naloge, kot vodja sem tudi njihov povezovalac in »služabnik.«(L2_27)
- Pomoč pri realizaciji strokovnih nalog.(L2_28)
- Jutranji sestanki in prenos modelov iz šolstva.(L2_29)
- Odprti model sodelovanja in vodenja za osebnostni razvoj.(L2_30)
- Problemi so dovoljeni, ker se iz tega delajo rešitve in rešitev se dela razvoj.(L2_31)
- Primer prilagajanja pristopov
 - Primer slepega prevajalca, ki ima omogočeno delo od doma.(J2_19)

ZNAČILNOSTI DELA Z LJUDMI IZ RANLJIVIH DRUŽBENIH SKUPIN

PREDNOSTI IN SLABOSTI

- Opis
 - Večplastni rezultati dela.(J2_20)
 - Drugi uspehi poleg finančnih.(J2_21)
 - Pridobitev stranke, izpeljava naročila, zaposlitev ranljive skupine in učenje naročnika o kulturi vključevanja.(J2_22)
 - Osebnostno zadovoljstvo puščanja merljivih sledi.(J2_23)
 - Ljudem damo novo življenje, novo upanje, novo motivacijo za delo.(K2_6)
 - Vrnili smo jim voljo do življenja.(K2_7)
 - To delo potem z veseljem opravljajo in so zelo hvaležni, da imajo plačo, so zaposleni in imajo tisto osnovno socialno varnost.(K2_8)
 - Slabosti načeloma ni.(K2_9)
 - Zavedamo se zdravstvenih težav, morebitnih odsotnosti, dajanje bolj natančnih navodil.(K2_10)
 - Pridobitev poslovnih in družbenih modelov, ki so alternativni modeli za razvoj družbe in so podobni življenju.(L2_32)
 - Od njih se učimo, z njimi se povežemo, ustvarimo boljše družbene in poslovne modele kot z drugimi ljudmi.(L2_33)
 - Izkoriščanje narave v pozitivnem smislu.(L2_34)
 - To potem dela nekdo, ki to ceni in to so zagotovo te populacije.(L2_35)
 - Mehke, poglobljene, dolgoročneje rešitve.(L2_36)
 - Možnost sodelovanja in prenosa pozitivnega v osebno življenje.(L2_37)
 - Ni slabosti, so izzivi.(L2_38)
 - Veliko je potrebno imeti znanja, da se njihove težave ne spreobrnejo v zlorabo in da te ne zmanipulirajo.(L2_39)
 - Če ne znaš z njimi delati in jih nimaš rad, jim lahko škodiš.(L2_40)
 - Poznati je potrebno metodike, didaktike in imeti strokovna znanja sicer te lahko to delo izčrpa.(L2_41)

TEŽAVE

- Opis težav
 - Nimamo velikih težav.(K2_11)
 - Na nobeni lokaciji nismo zaznali kakšnih pritožb, nezadovoljstva.(K2_13)
 - Osebnе težave zaposlenih.(L2_47)
- Reševanje težav
 - Struktura, ki vključuje zakon o mobingu.(J2_24)
 - Vsak ve kdo je njegov mentor, ki pa ne sme biti nadrejen.(J2_25)
 - Prilagoditve glede na težavnost dela in drugih lastnosti.(J2_26)
 - Ljudje se vključijo in upoštevajo pravila.(K2_12)
 - Preventivna vzpostavitev sistema za zmanjšanje in hitrejše zaznavanje težav.(L2_42)
 - Odprti odnosi, pogovori.(L2_43)
 - Pogovor in lociranje problema.(L2_44)
 - Lociramo problem in timsko najdemo rešitve.(L2_45)
 - Krizne intervencije ali individualni pristopi.(L2_46)
 - Zahteve po medsebojnem spoštovanju.(L2_48)
- Pomoč pri reševanju težav
 - Močna podpornа ekipa znotraj podjetja.(J2_32)
 - Veliko delamo na medsebojni pomoči.(J2_33)
 - Prilagoditev delovnih procesov za ustvarjanje podpornega okolja za uspešno reševanje težav posameznikov.(J2_36)
 - Zaradi preteklih izkušenj vemo kaj delamo.(K2_20)
- Sodelovanje z drugimi institucijami
 - Sodelujemo z društvi.(J2_34)
 - Pomoč pa nam nudijo naši naročniki, ki so tudi člani naše skupnosti.(J2_35)
 -

USPOSABLJANJE

- Od koncesionarjev.(J2_27)
- Stik z delovnimi terapevti, psihologi, socialnimi delavci.(J2_28)
- Samostojno navezovanje stikov z zdravniki.(J2_29)
- Učenje od zaposlenih preko odprte komunikacije.(J2_30)
- Mednarodno usposabljanje preko ergonomije.(J2_31)
- Največ preko Centra za usposabljanje invalidov.(K2_14)) Enkrat letno se zagotovo udeležimo izobraževanja Centra za usposabljanje invalidov, dobimo potrdila in spremljamo zakonodajo.(K2_15)
- Vsak od mentorjev se izobražuje lahko dodatno, odvisno od tega kar imamo (različne duševne bolezni, demenca...).(K2_16)
- Veliko damo na usposabljanje za motivacijo invalidov.(K2_17)
- Nekatera usposabljanja so obvezna, nekatera prostovoljna.(K2_18)
- Predhodna pridobitev strokovne izobrazbe na področju specialne pedagogike in 20 letnih izkušenj v posebnem šolstvu. (L2_49)
- Znanja sem pridobivala tudi v društvu Sožitje in društvu Zveze prijateljev mladine.(L2_50)
- Usposabljanje preko Šentovih seminarjev in seminarjev Inštituta za rehabilitacijo.(L2_51)
- Z aktivnim odnosom do izzivov in odgovornosti do vizije razvoje, branje člankov.(L2_52)

DODATNA ZNANJA

- Potreba po dodatnih znanjih
 - Sodelovanje in soustvarjanje.(J2_37)
 - Za delo s preveč karierno usmerjenimi mladi z visoko izobrazbo.(J2_38)
 - Na tekočem z novostmi.(K2_21)
 - Ni dovolj, da imaš nekoga z bipolarno motnjo in veš, da ima neka zdravila pa da bo vsake toliko časa malo slabe volje.(K2_22)
 - Iskanje in raziskovanje preventivnih pristopov.(K2_23)
 - Priključimo se ostalim institucijam, ki organizirajo izobraževanja na področju invalidov.(K2_24)
 - Individualizirana navodila za delo z ljudmi iz ranljivih skupin.(K2_25)
 - Morala sem ločiti poskuse njihove manipulacije, drame in se ne bati postavljati mej.(L2_55)
 - Dolgoletne izkušnje s področja socialne pedagogike.(L2_57)
- Način pridobivanja dodatnih znanj

- Pomanjkanje znanja za delo z ljudmi s težavami v duševnem zdravju, individualno poiskala pomoč klinične psihologinje in psihoterapevtke.(L2_53)
- Tako sem se v enem letu dobro izobrazila o tem na kakšen način z njimi delati.(L2_54)
- Sprotno pridobivanje novih znanj.(L2_56)

DELO Z LJUDMI IZ RANLJIVIH DRUŽBENIH SKUPIN

OLAJŠANJE, IZBOLJŠANJE

- Predlogi, želje
 - Preprost prehod med statusi invalidov.(J2_39)
 - Zakonsko poenotenje glede zaposlovanja vseh statusov invalidov v socialnih podjetjih.(K2_26)
 - Več subvencij za zaposlovanje ranljivih družbenih skupin.(K2_27)
 - Zaostritev pogojev za ustanovitev socialnega podjetja.(L2_59)
 - Več ozaveščanja ministrstev o dejanskem stanju na terenu.(L2_60)
 - Razbremenitev podjetja, plača in prevzame odgovornost, če hoče osebi pomagati na drug konkreten trg dela.(L2_61)
 - Zakonsko upoštevanje staranje populacije.(L2_62)
 - Več državne podpore pri prehajanju med statusi invalidov.(L2_63)
 - Več preverjanja dejanskega stanja na terenu.(L2_64)
 - Boljši pogoji na razpisih za projekte in s tem povečanje možnosti za razvoj.(L2_65)
 - Bolj smiselno razporejena sredstva.(L2_66)
 - Bolj definiran in zaščiten koncept socialnega dela.(L2_67)

SOCIALNO DELO

POZNAVANJE KONCEPTOV SOCIALNEGA DELA

- Uporaba konceptov
 - Delo s slepimi, gluhi, mladimi (brez izobrazbe), ljudmi s težavami v duševnem zdravju. (J2_40)
 - Če tega ne bi poznali, se tega sploh ne bi mogli lotiti.(K2_28)
 - Znanja na podlagi preteklih delovnih izkušenj omogočajo delo z ranljivimi družbenimi skupinami.(K2_29)
 - Zadolženi smo, da za to poskrbimo.(K2_30)
 - Primarna usmeritev.(K2_31)
 - Pridobitev dela, ki predstavlja družbeni problem, pri tem vključimo ljudi, ki so prikrajšani.(K2_32)
 - Poskrbimo za ljudi in stroške, ki bi bili drugače brez nas breme države. (K2_33)
 - Normalizacija, opolnomočenje, psihosocialna podpora, sistemski pristopi, krizne intervencije, individualni načrti in drugi.(L2_68)

10 POVZETEK

Diplomsko delo temelji na kvalitativni metodi raziskovanja. Sestavljeno je iz teoretičnega in raziskovalnega dela, v katerega sem vključila tri socialna podjetja oz. tri vodje socialnih podjetij in devet zaposlenih. V teoretičnem delu sem predstavila teme, ki so pomembne za razumevanje osrednje teme diplomskega dela- socialno podjetništvo, ranljive družbene skupine, koncept kakovosti (delovnega) življenja in koncept krepite moči. Socialno podjetništvo sem umestila v socialno ekonomijo in ga definirala na podlagi različne literature in zakonodaje. Opredelila sem ranljive družbene skupine na trgu dela, ki imajo možnost zaposlovanja v socialnih podjetjih. Raziskala sem dejavnike zagotavljanja kakovosti posameznikovega osebnega in delovnega življenja, ki so: potrebe »imeti«, dodaten sklop potreb po varnosti, potrebe »ljubiti« in potrebe »biti« ter poiskala povezave s socialno-delavskim konceptom krepite moči, ki obsega moč, vpliv in participacijo.

V raziskavi sem ugotavljala, v kolikšni meri in na kakšen način vodje socialnih podjetij udejanjajo koncept krepite moči, prilagajajo delovna mesta za zaposlene iz ranljivih družbenih skupin, kakšne pogoje postavljajo pri zaposlovanju svojega kadra in na kakšen način se ti pogoji razlikujejo glede na status njihovih zaposlenih v socialnih podjetjih. Zanimalo me je, kaj so prednosti in kaj slabosti dela z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin, kje in na kakšen način pridobivajo znanja za to delo, katera znanja bi še dodatno želeli pridobiti na tem področju in kakšne izboljšave oz. spremembe bi si želeli v okviru zakonskih sprememb. Izvedeti sem želela, ali morda poznajo katere od metod v socialnem delu. Ugotovila sem, da vodje socialnih podjetij v največji meri poskušajo prilagoditi delovna mesta glede individualne potrebe svojih zaposlenih in se zavedajo načina del z ljudmi iz ranljivih družbenih skupin. Na tem področju se kontinuirano izobražujejo in nadgrajujejo svoja že pridobljena znanja. Vodje so izpostavile, da si želijo več subvencij za zaposlovanje ljudi iz ranljivih družbenih skupin, manj zakonskih ovir pri spremembah statusa »invalida« in več nadzora nad izvajanjem storitev v socialnih podjetjih.

Pri pogovorih z zaposlenimi me je zanimalo, v kolikšni meri se dejansko uresničuje zagotavljanje kakovosti (delovnega) življenja in morebitno udejanjanje koncepta krepite moči z njihovega vidika. Ugotovila sem, da je večina zaposlenih na splošno zadovoljna s svojim delovnim mestom, ki so prilagojena njihovim individualnim potrebam. Sogovorniki so izpostavili, da so na začetku zaposlitve pričakovali razumevanje psihičnih in fizičnih ovir, kar se je do sedaj izpolnilo. Zaposleni imajo možnost uporabe že pridobljenih znanj, naučijo se

novih, vključeni pa so tudi v procese odločanja, če si to želijo. Največje ovire zaposlenim predstavljajo osebne težave, pri katerih jim pomagajo vodje ali mentorji.