

**Univerza v Ljubljani**  
**Fakulteta za socialno delo**

**Nina Kos**

**Izkušnje z integrirano zaposlitvijo Varstveno delovnega centra  
Tolmin**

**Diplomsko delo**

**Ljubljana, 2016**

**Univerza v Ljubljani**  
**Fakulteta za socialno delo**

**Nina Kos**

**Izkušnje z integrirano zaposlitvijo Varstveno delovnega centra  
Tolmin**

**Diplomsko delo**

**Mentorica: doc. dr. Ana Marija Sobočan**

**Ljubljana, 2016**

## PODATKI O DIPLOMSKEM DELU

Ime in priimek: Nina Kos

Naslov diplomskega dela: Izkušnje z integrirano zaposlitvijo Varstveno delovnega centra Tolmin

Kraj in leto: Ljubljana, 2016

Število strani: 186

Število prilog: 1

Ključne besede: varstveno delovni center, integrirano zaposlovanje, uporabniki, izkušnje, zaposlovanje oseb z motnjo v duševnem in telesnem razvoju

Povzetek: V diplomskem delu so predstavljene izkušnje z integrirano zaposlitvijo Varstveno delovnega centra Tolmin. V teoretičnem uvodu sem izpostavila razlike v zakonodaji, pravicah in možnostih zaposlovanja glede na to, ali oseba dobi status invalida po Zakonu o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb ali po Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. Predstavila sem varstveno delovni center, njegovo ciljno populacijo, dejavnosti, ki potekajo in njegovo vlogo v družbi. V zadnjem delu pa je opisan položaj oseb z intelektualno oviro v družbi. Empirični del raziskave temelji na delno standardiziranih intervjujih z enajstimi sogovorniki. Integrirana zaposlitev je tako predstavljena iz izkušenj uporabnikov VDC Tolmin, zaposlenih v VDC Tolmin ter lastnikov podjetij oziroma vodje ustanove, kamor so uporabniki vključeni. Izkušnje sogovornikov sem razdelila na več tematik: delovni dan, prilagajanje delovnemu mestu, uporabnik in delovno okolje, uporabnikovo delovno mesto, prilagajanje delovnega mesta, znanja in spretnosti uporabnika, mentorstvo in podpora, ustvarjanje nove socialne mreže, pozitivne in negativne plati integrirane zaposlitve, širjenje integrirane zaposlitve in težave, ki so se pojavile na delovnem mestu.

Title: Experience with integrated employment of Occupational and Day Care Centre Tolmin

Key words: Occupational and Day Care Centre, integrated employment, users, experience, employing mentally and physically handicapped persons

Abstract: This thesis presents the experience with integrated employment of Occupational and Day Care Centre Tolmin (VDC Tolmin). In the theoretical introduction, we point out the differences in the legislation, employment rights and opportunities considering whether a person gets their disability status in accordance with the Law on Social Care for Mentally and Physically Handicapped Persons Act or the Act on Vocational Rehabilitation and Employment of Persons with Disabilities. We present the Occupational and Day Care Centre, its target population, activities that take place in it and its role in the society. The last part of the theoretical introduction describes the position of persons with intellectual disability in society. The empirical part of the research is based on partly standardized interviews with eleven people. Integrated employment is presented from the experience of users of VDC Tolmin, employees of VDC and business owners or heads of institutions where the users are employed. We divided experience of the interviewees into several themes: the working day, user's adaptation to the workplace, the user and his working environment, adaptation of the workplace, user's knowledge and skills, mentoring and support, social integration, positive and negative aspects of integrated employment, expanding integrated employment and difficulties that occurred in the workplace.

## **PREDGOVOR**

V času študija sem v dveh letnikih izbrala kot učno bazo varstveno delovni center v Tolminu (v nadaljevanju VDC). V tem času sem se povezala z uporabniki, veliko smo se pogovarjali in sem jih tako tudi bolje spoznala. Spoznala pa sem tudi zakonodajni okvir VDC-ja kot ustanove in njegovih uporabnikov. Že tekom študija sem dobila idejo, da bi raziskala področje zaposlovanja ljudi z intelektualno motnjo, nisem pa točno vedela kaj in kako. Mojo nadaljnjo raziskavo mi je pomagala oblikovati direktorica varstveno delovnega centra, dr. Sandra Medveš Berginc, ki mi je predstavila problematiko na tem področju. Po prebrani literaturi sem videla, koliko let se že govori o spremembi zastarelega Zakona o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb ter o razlikah med možnostmi zaposlovanja »invalidnih« oseb, glede na to, po katerem zakonu so pridobili svoj status. V svoji diplomski nalogi bi rada dokazala, da so takšne razlike nepotrebne in nepravilne.

V teoretičnem uvodu sem predstavila razlike v zakonodaji, pravicah in možnostih zaposlovanja glede na to, ali oseba dobi status invalida po Zakonu o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb ali po Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. Predstavila sem varstveno delovni center, njegovo ciljno populacijo, dejavnosti, ki potekajo in njegovo vlogo v družbi. V zadnjem delu pa je predstavljen položaj oseb z intelektualno oviro v družbi.

Integrirana zaposlitev je predstavljena iz izkušenj uporabnikov VDC Tolmin, zaposlenih v VDC Tolmin ter lastnikov podjetij oziroma vodje ustanove, kjer so uporabniki zaposleni. Predpostavljam, da so prakse v drugih varstveno delovnih centrih po Sloveniji različne.

## **ZAHVALA**

Zahvaljujem se Varstveno delovnemu centru Tolmin za odlično učno bazo v času mojega študija ter, da so mi omogočili nastanek raziskovalne naloge. Predvsem se zahvaljujem uporabnikom in zaposlenim v VDC Tolmin, ki so si vzeli čas za pogovor ter direktorici in vodji VDC Tolmin, ki sta mi nudili podporo in pomoč v času raziskave. Prav tako se zahvaljujem delodajalcem, ki so sodelovali pri raziskavi.

Zahvaljujem se tudi svoji mentorici Doc. dr. Ani Mariji Sobočan, ki mi je pomagala pri oblikovanju naloge, mi nudila podporo in nasvete pri izdelavi diplomskega dela.



## IZJAVA

Spodaj podpisani/-a Nina Kos, študent/-ka univerzitetnega dodiplomskega študija Socialno delo, Fakultete za socialno delo Univerze v Ljubljani, z vpisno številko 6110146, s svojim podpisom izjavljam, da sem avtor/-ica diplomskega dela z naslovom: » Izkušnje z integrirano zaposlitvijo Varstveno delovnega centra Tolmin«.

S svojim podpisom zagotavljam:

- da je predloženo diplomsko delo rezultat mojega samostojnega raziskovalnega dela ter da so vsa dela in mnenja drugih avtorjev citirana in navedena v seznamu virov, ki je sestavni del predloženega diplomskega dela;
- da se zavedam, da je plagiatstvo, ne glede na obliko in način predstavljanja tujega avtorskega dela kot svojega, v nasprotju z akademsko etiko in s pričakovanimi moralnimi prepričanji ter pomeni hujšo kršitev pravil in predpisov, ki urejajo to področje, kot tudi posledic, ki jih ima takšno dejanje za predloženo delo in z njim povezani status;
- da sem seznanjen/-a z določili Pravilnika o diplomskem delu in diplomskem izpitu;
- da je predloženo pisno delo identično elektronski verziji istega dela;
- da v skladu s 1. odstavkom 21. člena Zakona o avtorskih in sorodnih pravicah (Ur. l. RS, št. 16/07, 68/08 in 110/13) dovoljujem, da se zgoraj navedeno diplomsko delo objavi v digitalni zbirki eGradiva in repozitoriju UL.

V Ljubljani, 13.06.2016

Podpis avtorja/-ice:

---

S svojim podpisom:

- dovoljujem knjižnici Fakultete za socialno delo Univerze v Ljubljani uporabo svojega rojstnega datuma za namen obdelave diplomskega dela v sistemu COBISS;
- soglašam z objavo svojega diplomskega dela na svetovnem spletu;

V Ljubljani, 13.06.2016

Podpis avtorja/-ice:

## Kazalo

1	TEORETIČNI UVOD .....	1
1.1	ZAPOSLOVANJE LJUDI Z OVIRO V OKVIRU ZAKONODAJE .....	1
1.1.1	POIMENOVANJA LJUDI Z OVIRO IN RAZLAGA TERMINA »INVALID«1	
1.1.2	ZAKON O DRUŽBENEM VARSTVU DUŠEVNO IN TELESNO PRIZADETIH OSEB .....	3
1.1.3	ZAKON O ZAPOSLOVNI REHABILITACIJI IN ZAPOSLOVANJU INVALIDOV .....	8
1.2	VARSTVENO DELOVNI CENTRI .....	14
1.2.1	VLOGA VARSTVENO DELOVNIH CENTROV .....	15
1.2.2	CILJNA POPULACIJA .....	16
1.2.3	DEJAVNOSTI V VARSTVENO DELOVNIH CENTRIH.....	17
1.3	POLOŽAJ OSEB Z INTELEKTUALNO OVIRO V DRUŽBI.....	20
2	PROBLEM .....	25
2.1	OPREDELITEV PROBLEMA.....	25
2.1	RAZISKOVALNA VPRAŠANJA .....	26
3	METODOLOGIJA .....	27
3.1	VRSTA RAZISKAVE.....	27
3.2	MERSKI INSTRUMENTI .....	27
3.3	POPULACIJA .....	27
3.4	ZBIRANJE PODATKOV.....	28
3.5	OBDELAVA IN ANALIZA PODATKOV .....	29
4	REZULTATI IN RAZPRAVA .....	30
4.1	DELOVNI DAN .....	30
4.1.1	Potek delovnega dneva .....	30
4.1.2	Opis uporabnikovega dela .....	30
4.1.3	Trajanje delovnega časa.....	30
4.2	PRILAGAJANJE DELOVNEGA MESTA.....	32
4.2.1	Zahtevnost delovnega mesta.....	32
4.2.2	Navajanje na delovno mesto.....	33
4.3	UPORABNIK IN DELOVNO OKOLJE .....	34
4.3.1	Uporabnik se je vklopil v delovno okolje.....	34
4.3.2	Diskriminiranje uporabnika na delovnem mestu.....	34
4.3.3	Razumevanje s sodelavci.....	35

4.3.4	Obravnavanje uporabnika s strani delodajalcev.....	37
4.4	UPORABNIKOVO DELOVNO MESTO .....	38
4.4.1	Vključitev uporabnika VDC na delovno mesto pomeni za delodajalca razbremenitev.....	38
4.4.2	Širjenje uporabnikovih vrst opravil na delovnem mestu .....	38
4.4.3	Zadovoljstvo z delovnim mestom .....	39
4.4.4	Želja po spremembi.....	40
4.5	PRILAGAJANJE DELOVNEGA MESTA .....	41
4.5.1	Prilagojeno delovno mesto in naloge varnostnega inženirja.....	41
4.6	ZNANJA IN SPRETNOSTI UPORABNIKA .....	43
4.6.1	Sposobnosti uporabnika .....	43
4.6.2	Pridobljene spretnosti uporabnika in obnavljanje znanj na delovnem mestu ....	44
4.6.3	Primerjava z delom v Varstveno delovnem centru .....	45
4.7	MENTORSTVO IN PODPORA.....	47
4.7.1	Zadolžitve mentorjev na delovnem mestu v sklopu integrirane zaposlitve .....	47
4.7.2	Komuniciranje med mentorji in uporabniki .....	48
4.8	USTVARJANJE NOVE SOCIALNE MREŽE .....	51
4.9	POZITIVNE PLATI INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE.....	53
4.9.1	Integrirana zaposlitev je dobra praksa .....	53
4.9.2	Integrirana zaposlitev prinaša prednosti tudi podjetju .....	53
4.9.3	Pozitivni vpliv zaposlitve.....	54
4.10	NEGATIVNE PLATI INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE.....	55
4.10.1	Nepoznana populacija .....	55
4.10.2	Večja pričakovanja s strani delodajalcev .....	56
4.10.3	Izostanki iz Varstveno delovnega centra zaradi dela .....	56
4.10.4	Zakonske določitve uporabnikov VDC glede zaposlitve.....	57
4.11	ŠIRJENJE INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE .....	59
4.11.1	Več integrirane zaposlitve.....	59
4.11.2	Vzpodbuda za podjetja.....	59
4.11.3	Vključevanje drugih uporabnikov.....	60
4.11.4	Zapleti pri iskanju novih delodajalcev .....	60
4.12	TEŽAVE, KI SO SE POJAVILE NA DELOVNEM MESTU .....	62
4.12.1	Pridobljena samozavest uporabnika.....	62
4.12.2	Alkohol na delovnem mestu .....	62

4.12.3	Problem odgovornosti za uporabnike na delovnem mestu in v vsakdanjem življenju	62
4.12.4	Uporabnikovo upravljanje z zaslužkom	63
4.12.5	Ostale težave, ki so se pojavile na delovnih mestih uporabnikov	64
5	SKLEPI	65
6	PREDLOGI	69
7	UPORABLJENA LITERATURA	71
7.1	LITERATURA	71
7.1	VIRI	74
8	PRILOGE	76
8.1	Odprto kodiranje (uporabniki VDC)	76
8.2		76
8.3	Osno kodiranje (uporabniki VDC)	90
8.4	Odprto kodiranje (zaposleni VDC)	107
8.5	Osno kodiranje (zaposleni VDC)	126
8.6	Odprto kodiranje (delodajalci)	150
8.7	Osno kodiranje (delodajalci)	162



# 1 TEORETIČNI UVOD

## 1.1 ZAPOSLOVANJE LJUDI Z OVIRO V OKVIRU ZAKONODAJE

### 1.1.1 POIMENOVANJA LJUDI Z OVIRO IN RAZLAGA TERMINA »INVALID«

V Sloveniji se uporablja veliko različnih poimenovanj, ki opisujejo ljudi z oviro: invalidi, hendikepirani, invalidne osebe, osebe s posebnimi potrebami,... v svoji diplomski nalogi se bom izogibala besedi »invalid« in jo tako uporabljala samo takrat, ko se bom navezovala ali citirala zakonodajo, saj je v slednji še vedno uporabljen samo ta izraz.

Slovenski zakoni uporabljajo termin invalidnost. Po drugi strani pa strokovnjaki s področja socialnega dela opozarjajo na spornost uporabe izraza invalidnost in zagovarjajo uporabo izraza hendikep (Kobal et al. 2004: 291).

Hendikep, ki je v javnih politikah še vedno omejen s pojmom »invalidnost« je »kompleksen koncept družbeno ustvarjenega izključevanja ljudi glede na določene telesne in mentalne značilnosti, senzorne zmožnosti in čustveno doživljanje« (Zaviršek 2010: 3).

14. člen Ustave RS pravi, da so »v Sloveniji vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj, invalidnost ali katerokoli drugo osebno okoliščino. Vsi so pred zakonom enaki« (Ustava RS, 14. čl.).

Ustava RS tudi definira, da mora biti vsako delovno mesto dostopno vsakomur pod enakimi pogoji (Ustava RS, 49. čl.).

Kot pišeta Uršič in Kroflič (2002: 9) hendikepirani predstavljajo raznoliko skupino, saj je invalidnost odvisna od vrste in od stopnje. Osebe se med seboj razlikujejo glede na prizadetost čutil, telesno prizadetost, umsko in psihično prizadetost ter glede na težave v duševnem zdravju. Razlikujejo se tudi glede na to, kdaj je njihova invalidnost nastala, lahko njihova ovira obstaja od rojstva, ali pa je do nje prišlo kasneje.

Termin »invalid« razloži Konvencija o pravicah invalidov (2008: 3): »Invalidi so osebe z dolgotrajnimi telesnimi, duševnimi, intelektualnimi ali senzoričnimi okvarami, ki jih v povezavi z različnimi ovirami lahko omejujejo, da bi enako kot drugi polno in učinkovito sodelovali v družbi«.

Po Zakonu o invalidskih organizacijah je hendikepirana oseba »posameznik, ki zaradi pridobljenih ali prirojenih okvar in oviranosti, ki jo pogojuje oziroma ustvarja fizično in družbeno okolje, ne more sam delno ali v celoti zadovoljevati potreb osebnega, družinskega in družbenega življenja v okolju, v katerem živi, v skladu z mednarodno klasifikacijo« (Zakon o invalidskih organizacijah, 5. čl.).

Termina »invalidnost« in »invalid« sta v različnih zakonih definirana drugače. Kobal in Sendi sta opredelila različne skupine:

- »vojni invalidi,
- delovni invalidi,
- invalidi po Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov,
- invalidi po Zakonu o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb,
- otroci s posebnimi potrebami« (Sendi in Kobal 2010: 13).

Po Drobničju »invalidi« sestavljajo skupaj z neizobraženimi priseljenci, kulturno in etnično drugačnimi ter z ženskami, tisto skupino delavcev, ki so na trgu delovne sile težje zaposljivi. Delodajalci jih pogosto vidijo kot manj zanesljive iskalce dela, saj verjamejo, da so premalo prilagodljivi, učinkoviti in vztrajni. Omejitev delovne zmožnosti invalidov predstavlja delodajalcem izziv, saj težko pri razporejanju kadra zadostijo vsem omejitvam, ki jih ima invalid (Drobnič 2002: 436).

Razloge za neenakopraven položaj oseb z ovirami Drobnič vidi v zmanjšani delovni zmožnosti in vzorcih razmišljanja, ki so posledica prakse in socialnih interakcij (Drobnič 2002: 437).

Študije (Berkowitz 1990, IREL, 1985) so pri analiziranju delovnih mest oseb z ovirami ugotovile, da le-ti opravljajo predvsem dela, ki so fizično in intelektualno manj zahtevna (Drobnič 2002: 437).

Drobnič opisuje delovno zmožnost osebe kot glavni razlog za položaj hendikepiranih na trgu delovne sile. So pa tudi drugi dejavniki, ki vplivajo na to. Tako subjektivni kot objektivni. Pomembnejši izmed teh so »stanje v ponudbi in povpraševanju po delovni sili, gospodarske razmere, ukrepi za pospeševanje zaposlovanja, vrsta poklica, delovna zmožnost oziroma prizadetost osebe itd.« (Drobnič 2002: 438).

Tudi sama bom v nadaljevanju ločila poglavji, v katerih bodo vidne razlike v pravicah ljudi z oviro, ki so odvisne od tega, po katerem zakonu jim je dodeljen status invalida.

### *1.1.2 ZAKON O DRUŽBENEM VARSTVU DUŠEVNO IN TELESNO PRIZADETIH OSEB*

Raziskave EUMAP, ki so bile leta 2005 izvedene v Bolgariji, na Hrvaškem, Republiki Češki, Estoniji, Grčiji, na Madžarskem, v Latviji, Litvi, na Nizozemskem, Poljskem, v Romuniji, Slovaški in Veliki Britaniji, so pokazale na neenako obravnavo oseb z intelektualno oviro. Slednji se pri uresničevanju osnovnih človeških pravic srečujejo s stigmatizacijo, predsodki in ovirami. Podobno se dogaja tudi na področju izobraževanja in zaposlovanja. Otroci z intelektualno oviro so v Evropi še vedno vključeni v šole s prilagojenim programom, ali pa šole sploh ne obiskujejo, kar posledično vpliva tudi na njihove možnosti zaposlovanja. Države posvečajo zelo malo pozornosti na prehod iz izobraževanja v zaposlitev. Najbolje je antidiskriminacijska zakonodaja urejena na področju zaposlovanja oseb z ovirami. Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov ureja podporno in zaščitno zaposlovanje oseb z ovirami ter kvote za zaposlovanje. Kljub temu pa je zaposlovanje oseb z intelektualno oviro velik izziv. Diskriminacija te populacije zavrača napredek ter pozitivne spremembe na področju večje socialne integracije in enakopravnega državljanstva (Smolej et al. 2009: 8,9).

#### *1.1.2.1 Definicija in pravice iz ostalih zakonov*

»Invalidi« po Zakonu o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb so zmerno, težje in težko duševno ter najtežje telesno prizadete osebe, ki se ne morejo usposobiti za samostojno življenje in delo in pri katerih je ugotovljeno, da je prizadetost nastala v otroški oziroma mladostni dobi do dopolnjenega 18. leta starosti oziroma v času rednega šolanja, vendar najdlje do dopolnjenega 26. leta. Po tem zakonu osebam pripada varstvo v splošnih ali posebnih socialnih zavodih (kot so varstveno delovni centri), varstvo v drugi družini, nadomestilo za invalidnost in dodatek za tujo nego in pomoč.

Nadomestilo za invalidnost oseba pridobi ob 18. letu oziroma z dnem ugotovljene invalidnosti, pripada pa ji ne glede na socialno stanje oziroma cenzus na družinskega člana (Zakon o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb, 7. čl.). »Nadomestilo znaša 36 % povprečnega mesečnega čistega osebnega dohodka na zaposlenega v Republiki Sloveniji v minulem letu« (Zakon o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb, 8. čl.). Glede na odločbe Zakona za uravnoteženje javnih financ znaša nadomestilo za

invalidnost 288, 89 € (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti 2016: Nadomestilo za invalidnost).

Oseba, ki za osnovne življenjske potrebe potrebuje stalno pomoč in postrežbo drugih ima poleg nadomestila za invalidnost pravico tudi do dodatka za tujo nego in pomoč. Višina tega dodatka je odvisna od količine pomoči, ki jo oseba potrebuje. Če potrebuje pomoč za opravljanje vseh drugih osnovnih življenjskih potreb, znaša dodatek med 20 % in 30 % čistega osebnega dohodka (165,07 €). Če pa oseba potrebuje pomoč za večino osnovnih življenjskih potreb, znaša dodatek med 10 % in 20 % čistega osebnega dohodka (82,54 €) (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti 2016: Nadomestilo za invalidnost).

Po 8. členu Pravilnika o standardih in normativih socialnovarstvenih storitev osebam pripada tudi institucionalno varstvo. Upravičenci do te storitve odrasle osebe z motnjami v duševnem razvoju, s težavami v duševnem zdravju, s senzornimi motnjami in motnjami v gibanju; to so odrasle osebe z dolgotrajnimi težavami v duševnem zdravju, odrasle osebe z zmerno motnjo v duševnem razvoju, odrasle osebe s težjo in težko motnjo v duševnem razvoju ter odrasle osebe z več motnjami (odrasli z motnjami v duševnem razvoju, osebnostnimi motnjami, gibalnimi in senzornimi oviranostmi ter s poškodbo glave).

Institucionalno varstvo obsega vse oblike pomoči v zavodu, v drugi družini ali drugi organizirani obliki, s katerimi se upravičencem nadomeščajo ali dopolnjujejo funkcije doma in lastne družine, zlasti pa bivanje, organizirana prehrana in varstvo ter zdravstveno varstvo (Zakon o socialnem varstvu, 16. čl.).

#### *1.1.2.2 Možnosti zaposlovanja*

Kukova, Zaviršek in Urh (2005: 78-80) kritično predstavijo pravni okvir dostopnosti zaposlovanja za odrasle osebe z intelektualno oviro. Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja, ki je stopil v veljavo leta 2004, prepoznava določene skupine ljudi kot

depriviligirane, med drugimi tudi hendikepirane osebe. Zakon o delovnih razmerjih prepoveduje diskriminacijo na podlagi zdravstvenega stanja ali invalidnosti. Vključuje tudi člen, ki prepoveduje diskriminacijo invalidov pri napredovanju, zaposlovanju in delovnih pogojih. Vendar ta člen ne velja za hendikepirane osebe, ki imajo status invalida po Zakonu o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb. Zakon o socialnem varstvu ureja vodenje, varstvo in zaposlitev pod posebnimi pogoji za odrasle osebe, ki imajo status

invalida po tem zakonu. Omenjeno vključuje oblike dela, ki pomagajo posameznikom ohranjati in razvijati nove sposobnosti, kar pa jim je navadno omogočeno v varstveno delovnih centrih. Diskriminacijska plat tega zakona je, da so osebe, ki imajo status invalida po Zakonu o družbenem varstvu, označene kot nezmožne plačanega dela in samostojnega življenja. Možnost zaposlitve obstaja, vendar s tem osebe izgubijo pravice, ki jim pripadajo po tem zakonu ter denarne dodatke.

Osebam, ki se zaradi njihove oviranosti ne morejo vključevati na običajen trg delovne sile je namenjeno zaposlovanje pod posebnimi pogoji. Na trg delovne sile se navadno ne morejo vključevati zaradi nizke storilnosti, potrebe po posebni pomoči druge osebe ali pomanjkanja delovnih mest za invalide. Dandanes je takšna vrsta zaposlitve namenjena predvsem duševno prizadetim, duševno obolelim, osebam s kombiniranimi motnjami idr., ki v sodobnih razmerah napredujoče tehnologije ne morejo biti konkurenčni na trgu delovne sile (Drobnič 2002: 458).

Osebe vključene v varstveno delovne centre nimajo možnosti rehabilitacije in zaposlovanja v drugih delovnih organizacijah. Poleg tega trenutna ureditev njihovih možnosti zaposlovanja ne povečuje možnosti zaposlovanja v običajnem okolju, saj s tem izgubijo status in pravice po Zakonu o družbenem varstvu (Smolej, Marčič, Boljka 2011: 174).

Slovenska zakonodaja je povečala zaščito pred diskriminacijo na področju zaposlovanja hendikepiranih oseb. Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, ki je v veljavi od maja 2004, je uvedel kvotni sistem in definira podporno in zaščitno zaposlovanje. Odrasle osebe, ki imajo status invalida po Zakonu o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb so iz tega zakona še vedno izključeni. Na Zavodu za zaposlovanje se ne morejo prijaviti kot iskalci zaposlitve, saj so avtomatično označeni kot nesposobni za plačano delo. Imajo pravico do »vodenja, varstva in zaposlitve pod posebnimi pogoji« in prejemajo socialne dodatke. V primeru, da oseba dobi zaposlitev posledično izgubi pravico do invalidnine in ostale dodatke, ki se vežejo na status (Kukova, Završsek, Urh 2005: 18).

#### *1.1.2.3 Potrebne spremembe Zakona o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb*

Pri raziskavi Inštituta RS za socialno varstvo predstavnica YHD opredeli pomanjkljivosti zakona. Pravi, da ga je potrebno spremeniti, saj ni primeren za sedanji čas. Glavni problem po njenem mnenju so statusi in na njih vezane pravice. Ljudje, ki dobijo status po tem

zakonu, so jim odvzete druge možnosti (npr. do zaposlovanja), saj so označeni kot dela nezmožne osebe (Smolej et al. 2009: 34, 35).

V raziskavi Smolej in sodelavci predlagajo nekatere spremembe ZDVDTP, ki so ključne tudi za mojo tematiko:

- »opredeliti različne prehode med statusi v zvezi z zaposlovanjem,
- dostop do storitev na področju zaposlovanja in drugih shem za podporo socialnemu vključevanju. Prednostno bi morali obravnavati in spremeniti tudi 1. člen zakona. Ta mora omogočiti ljudem pravico do zaposlovanja, ne da bi izgubili status invalida
- vlada mora prednostno dopolniti tudi 10. člen ZZRZI in omogočiti, da bi pravice po tem zakonu predvsem do podporne zaposlitve in pravice poklicne rehabilitacije, veljale za vse osebe z ovirami, vključno s tistimi, ki imajo status invalida po ZDVDTP
- predstavnici VDC in organizacij za osebe po možganskih poškodbah, sta mnenja, da obstoječ zakon ni več potreben, saj bi področja, ki jih sedaj pokriva ta zakon, lahko vključili v ostalo zakonodajo s področja invalidov in sociale, zlasti Zakon o socialnem varstvu, Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, Zakon o dolgotrajni oskrbi in Zakon o osebni asistenci ali pa bi morali oblikovati povsem nov zakon« (Smolej et al. 2009: 35, 36).

V raziskavi je društvo YHD predlagalo amandma k 10. členu Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. 10. člen namreč onemogoča osebam z zmerno, težjo, ali težko motnjo v duševnem razvoju kakršnokoli možnost za dostop do zaposlitve. Slednji predlagajo, da ima vsaka oseba, ne glede na oviranost, pravico do pridobitve statusa invalida. Tako bi vsem odraslim z oviro, ne glede na vrsto in stopnjo oviranosti, bila omogočena vključitev v kvotni sistem, podporno ali zaščitno zaposlitev ter zaposlitvene rehabilitacije (Smolej et al. 2009: 37).

#### *1.1.2.4 Prehajanje med statusi oseb z motnjami v duševnem in telesnem razvoju*

Časopis Delo je zapisal, da želi Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti z novim zakonom o socialnem vključevanju, urediti možnost, da bi osebe z motnjami v duševnem in telesnem razvoju, ki prejemajo nadomestilo za invalidnost in dodatek za tujo nego in pomoč, lahko v določenem obdobju bile delovno aktivne ne da bi izgubile možnosti ohranitve socialnih pravic po prenehanju zaposlitve. Kar pomeni

omogočanje prehoda med statusi (Pavlin 2015: Zaposlitev zanje edina oblika socialne vključenosti).

Večina sodelujočih pri raziskavi Inštituta RS za socialno varstvo je opozorilo, da prehod med statusi trenutno ni mogoč. Predlagajo »zamrznitev« statusa »invalida«. Na tak način bi ljudem z oviro omogočili, da se v času izboljšanja zdravstvenega stanja zaposlijo, v času poslabšanja zdravstvenega stanja pa uveljavljajo pravice, ki jim jih prinaša status »invalida«. Podobno predlaga tudi Sožitje, saj pravijo naj osebi v času zaposlitve mirujejo oziroma odpadejo socialni transferji, saj dobiva plačo (Smolej et al. 2009: 37).

Društvo YHD opozarja, da so odrasle osebe s statusom invalida po Zakonu o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb iz Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov označeni kot nesposobni za pridobitno delo in se kot iskalci zaposlitve ne morejo prijaviti na Zavodu za zaposlovanje. Pripada jim le vodenje, varstvo in zaposlitev pod posebnimi pogoji ter socialni dodatki, kar pa ne zadošča za neodvisno življenje. V primeru, da bi taka oseba dobila zaposlitev, se ji ukinejo vse pravice in dodatke, ki se vežejo na ta status (Smolej et al. 2009: 38).

Smolej (et al. 2009: 38) pravijo, da z ohranjanjem nezmožnosti prehajanja med statusi delovno neaktivne osebe v delovno aktivno in obratno onemogočamo prihod hendikepiranih med aktivne državljane, saj jim status invalida omogoča osnovna sredstva za življenje. Z zaposlitvijo ta sredstva izgubi in se posledično ob izgubi te zaposlitve znajde v slabem socialnem položaju (Smolej et al. 2009: 38).

Akcijski program za »invalide« 2007-2013 je v enem izmed dvanajstih ciljev predvidel »invalidom zagotavljati dostop do dela in zaposlitve brez diskriminacije v delovnem okolju, ki je invalidom odprto, vključujoče in dostopno« za izpeljavo tega cilja bi morali invalidom omogočiti prehod iz statusa uživalca socialnih pravic v status iskalca zaposlitve ter nazaj. Kar pomeni mirovanje pridobljenih pravic po Zakonu o družbenem varstvu duševno in telesnih prizadetih oseb ali po Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju za čas njihove vključitve v delovno okolje (Smolej et al. 2009: 6).

Tukaj se pojavlja tudi vprašanje kako urediti problem statusa oseb, saj ti prinašajo posledice osebam in predstavljajo neke vrste nalepk, ki stigmatizirajo. Vendar so statusi pomembni z vidika doprinaljanja pravic in posledic osebam, in bi jih bilo treba iz tega vidika ohraniti (Smolej et al. 2009: 38).

### 1.1.3 ZAKON O ZAPOSLOVNI REHABILITACIJI IN ZAPOSLOVANJU INVALIDOV

#### 1.1.3.1 Definicija

Z Zakonom o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov se ureja pravica do zaposlitvene rehabilitacije in vprašanja zaposlovanja oseb z ovirami ter druge oblike, ukrepi in vzpodbude njihovega zaposlovanja in financiranja. Namen zakona je povečati zaposljivost invalidnih oseb in ustvariti enakovredne pogoje za njihovo vključevanje na trg delovne sile (Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, 1., 2. čl.).

»Invalid« po Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov je oseba, ki:

- »ni pridobila statusa invalida po drugih predpisih oziroma nima z odločbo pristojnega organa ugotovljenih trajnih posledic telesne ali duševne okvare ali bolezni ter zato bistveno manjše možnosti, da se zaposli ali ohrani zaposlitev,
- je prijavljena kot brezposelna oseba na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljnjem besedilu: Zavod),
- je dopolnila starost 15 let oziroma ni stara več, kot je po predpisih o pokojninskem in invalidskem zavarovanju pogoj za pridobitev pokojnine za najnižjo pokojninsko dobo in
- izpolnjuje merila, določena s tem zakonom« (Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, 10. čl.).

#### 1.1.3.2 Možnosti zaposlovanja

Nemška ekonomista Semlinger in Schmidt ločita tri oblike intervencij v korist ljudem z ovirami na trgu delovne sile:

- Intervencija s predpisi: ta intervencija vpliva neposredno ali posredno na vedenje akterjev na trgu delovne sile preko predpisov. Primer takih ukrepov je na primer dolžnost podjetij, da zaposlijo določeno kvoto oseb s statusom invalida ali, da imajo v podjetju predstavnika teh oseb, ki ščiti njihove interese ali posebni ukrepi, ki ščitijo osebe s statusom invalida pred nepoštenim odpuščanjem.
- Posredovanje z nadomestilom: je ukrep, ki iz javnih ali državnih skladov zagotovijo sredstva osebam s statusom invalida ali njihovim delodajalcem, da izboljšajo usposobljenost invalidov ali da krijejo morebitno povečanje stroškov na delovnem

mestu. V to področje spadata tudi ukrepa pokrivanja plač in nadomestila za zmanjšanje storilnosti.

- Intervencija z nadomestitvijo: pomeni ustanavljanje posebnih del ali mest v javnem sektorju in ustanavljanje posebnih enot, podjetij in zavodov, namenjenih osebam s statusom invalida (Drobnič 2002: 445, 446).

Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov tako opredeljuje kot možnosti zaposlovanja oseb s statusom invalida zaposlitveno rehabilitacijo, zaščitno in podporno zaposlitev, invalidska podjetja, kvotni sistem zaposlovanja invalidov, vzpodbude zaposlovanja invalidov in sklad za vzpodbujanje zaposlitve invalidov.

#### *1.1.3.3 Zaposlitvena rehabilitacija*

Zaposlitvena rehabilitacija so storitve, ki se izvajajo s ciljem, da se oseba usposobi za ustrezno delo, se zaposli, zaposlitev zadrži in v njej napreduje ali spremeni svojo poklicno kariero (4. člen ZZRZI).

ZZRZI našteva naslednje vrste storitev zaposlitvene rehabilitacije (15. čl.):

- »svetovanje, vzpodbujanje in motiviranje invalidov k aktivni vlogi,
- priprava mnenja o ravni delovnih sposobnosti, znanj, delovnih navad in poklicnih interesov,
- pomoči pri sprejemanju lastne invalidnosti in seznanjanje o možnostih vključevanja v usposabljanje in delo,
- pomoči pri izboru ustreznih poklicnih ciljev,
- razvijanja socialnih spretnosti in veščin,
- pomoč pri iskanju ustreznega dela oziroma zaposlitve,
- analiza konkretnega delovnega mesta in delovnega okolja invalida,
- izdelava načrta prilagoditve delovnega mesta in delovnega okolja invalida,
- izdelava načrta potrebne opreme in sredstev za delo,
- usposabljanje na konkretnem delovnem mestu oziroma v izbranem poklicu,
- spremljanje in strokovna pomoč pri usposabljanju in izobraževanju,
- spremljanje invalida na delovnem mestu po zaposlitvi,
- sprotno ocenjevanje uspešnosti rehabilitacijskega procesa,
- ocenjevanje doseganja delovnih rezultatov zaposlenih invalidov in opravljanje drugih storitev zaposlitvene rehabilitacije.«

Po končani zaposlitveni rehabilitaciji zavod izdela oceno zaposlitvenih možnosti na podlagi mesečnih poročil in končne evalvacije izvajalca rehabilitacije. Iz ocene je razvidno ali je oseba zaposljiva, v kakšni vrsti zaposlitve in koliko podpore in prilagoditev potrebuje oseba na delovnem mestu ali pa oseba sploh ni zaposljiva. Oseba ni zaposljiva, če kljub rehabilitaciji, prilagoditvam delovnega mesta in delovnega okolja ne more dosegati delovnih rezultatov v višini vsaj ene tretjine zaposlenega na običajnem delovnem mestu (Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, 33. čl.).

Za primere, ko se z odločbo določi, da oseba s statusom invalida ni zaposljiva, zakon predvideva vključitev v program socialne vključenosti, ki so namenjeni ohranjanju delovnih sposobnosti in podpori tej osebi (Kresal, 2007: 36).

Za osebe s statusom invalida, ki dobijo odločbo o zaposljivosti pa Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov predvideva možnosti, ki sem jih opredelila v naslednjih poglavjih:

- zaposlitev v invalidskem podjetju,
- podporna zaposlitev,
- zaščitna zaposlitev,
- zaposlitev v običajnem delovnem okolju.

#### *1.1.3.4 Podporna in zaščitna zaposlitev*

Zaščitna zaposlitev pomeni zaposlitev osebe z oviro, ki daljše obdobje ni zaposljiva na običajnem delovnem mestu. Gre za zaposlitev na delovnem mestu, ki je prilagojeno njenim sposobnostim in potrebam. ZZRZI navaja kot zaščiteno zaposlitev delovno mesto, ki je zagotovljena v zaposlitvenem centru, ali pri drugih delodajalcih, ki izpolnjujejo zakonsko določene pogoje (Sever 2013: 38).

Zaposlitveni center je pravna oseba, ki se ustanovi zaradi zaposlovanja ljudi z oviro na zaščitnih delovnih mestih. Imeti mora najmanj pet zaposlenih. Je organizacija posebnega pomena, saj je deležna raznih oprostitev in olajšav, pri javnih razpisih ima enak položaj kot invalidska podjetja (Kresal 2007: 37).

42. člen ZZRZI opredeljuje »invalid sklene z delodajalcem pogodbo o zaposlitvi na zaščitnem delovnem mestu, v kateri se poleg obveznih sestavin v skladu s predpisi o delovnih razmerjih opredelijo tudi način in obseg izvajanja strokovne pomoči in spremljanja

invalida na delovnem mestu oziroma druge storitve glede na ugotovljene potrebe invalida. Na podlagi sklenjene pogodbe iz prejšnjega odstavka ima invalid pravico do subvencije plače v skladu s tem zakonom« (ZZRZI, 42. čl.).

Podporna zaposlitev je po 48. členu ZZRZI zaposlitev hendikepirane osebe na običajnem delovnem mestu, v običajnem delovnem okolju z zagotovljeno strokovno in tehnično podporo zaposlenemu, delodajalcu in delovnemu okolju. Strokovna podpora pomeni informiranje, svetovanje, usposabljanje, osebna asistenca, spremljanje pri delu, razvoj osebnih metod dela in ocenjevanje delovne uspešnosti. Tehnična podpora pa pomeni prilagoditev delovnega mesta in sredstev za delo. Takšna podpora se zagotavlja tudi delodajalcu in delovnemu okolju zaposlenega (ZZRZI, 48. čl.).

»Oseba sklene z delodajalcem pogodbo o zaposlitvi, v kateri se poleg obveznih sestavin v skladu s predpisi o delovnih razmerjih opredelijo tudi način in obseg strokovne in tehnične podpore invalidu, delodajalcu in delovnemu okolju« (Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, 50. čl.).

#### *1.1.3.5 Invalidska podjetja*

»Invalidska podjetja ali delavnice so posebne organizacije za zaposlovanje oseb s statusom invalida, in so namenjene tistim osebam, ki zaradi svoje oviranosti ne morejo dobiti zaposlitve na običajnem trgu delovne sile« (Drobnič 2002: 458).

Imajo poseben pomen, saj zagotavljajo delovna mesta hendikepiranim osebam. »V praksi so postala ena redkih možnosti zaposlovanja invalidov in predstavljajo neke vrste socialno ekonomijo. Ustanavljanje invalidskih podjetij se je začelo že pred letom 1976, in sicer v obliki invalidskih delavnic, ki so obstajale do leta 1988 in se nato preoblikovale v invalidska podjetja. Leta 1988 smo v Sloveniji imeli 11 invalidskih podjetij, in do konca leta 2011 je njihovo število zraslo na 166. Zraslo je tudi število zaposlenih. Konec leta 2009 je bilo v invalidskih podjetjih 13.278 zaposlenih, od tega 5.708 invalidov« (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti 2016: Invalidska podjetja).

53. člen ZZRZI določuje, da mora invalidsko podjetje zaposlovati in usposablјati med celim poslovnim letom najmanj 40% invalidov od vseh zaposlenih v družbi. Izdelan mora imeti poslovni načrt, zaposlovati in usposablјati mora osebe s statusom invalida, ki se ne morejo zaposliti ali zadržati zaposlitve pri delodajalcih v običajnem delovnem okolju, ker jim ne morejo zagotoviti ustreznega delovnega mesta ter nazadnje mora zaposlovati najmanj enega

strokovnega delavca, če zaposluje več kot tri osebe s statusom invalida, sicer pa na vsakih 20 zaposlenih enega strokovnega delavca (ZZRZI, 53. čl.).

Oseba s statusom invalida, ki je zaposlena v invalidskem podjetju v zaščitni ali podporni zaposlitvi, je glede na oceno delovnih rezultatov upravičena do subvencije plače. Višina subvencije je različna glede na posameznika in obliko zaposlitve. Odmerja se od minimalne plače (Tabaj in Vidmar 2009: 58).

#### *1.1.3.6 Kvotni sistem*

ZZRZI v 62. členu uvaja dolžnost zaposlovanja oseb s statusom invalida skozi doseganje določene kvote zaposlenih oseb. Obveznost za zaposlitev osebe s statusom invalida velja za delodajalce, ki imajo najmanj 20 zaposlenih delavcev, razen tujih diplomatskih in konzularnih predstavništev, invalidskih podjetij in zaposlitvenih centrov. Kvota je različna glede na dejavnost delodajalca, določena pa je v razponu med 2% in 6% (ZZRZI, 62. čl.).

Namen kvotnega sistema je pospeševanje zaposlovanja oseb z ovirami v običajnem delovnem okolju. Gre za ukrep, ki ga predpiše država, s katerim delodajalcem naloži, da morajo določen delež od vseh delovnih mest nameniti osebam z ovirami. Praksa je po državah različna. Razlikuje se glede višine deleža, katere osebe se štejejo v kvoto in kakšne kazni so za neizvajanje (Drobnič 2002: 447).

Po ZZRZI se v kvoto štejejo vsi invalidi iz 3. člena tega zakona, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za najmanj 20 ur tedensko. Oseba s statusom invalida, ki je zaposlena v podporni zaposlitvi, se šteje kot dve zaposleni osebi s statusom (Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, 63. čl.)

Kvotni sistem, z razlikami v kvotah, sankcijah ob neupoštevanju in obveznikov, izvajajo tudi drugod po svetu (Avstrija, Belgija, Češka, Francija, Irska, Italija, Nemčija, Nizozemska, Madžarska, Poljska, Španija, Japonska, Kitajska) (Drobnič 2002: 448).

Urejena je tudi sankcija ob neizpolnjevanju kvote, ki jo določa 65. člen ZZRZI in sicer mora delodajalec plačati v Sklad prispevek za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov v višini 70% minimalne plače za vsako osebo s statusom invalida, ki bi ga moral zaposliti za izpolnitev kvote (ZZRZI, 65. čl.).

#### *1.1.3.7 Vzodbude za zaposlovanje invalidov*

Pomembno se mi zdi omeniti tudi druge vzpodbude, ki jih določa Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, v členih 71. do 76., ki jih bom samo naštela:

- subvencija plač invalidom,
- plačilo stroškov prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo,
- plačilo stroškov storitev v podpornem zaposlovanju,
- oprostitev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje,
- nagrada za preseganje kvote,
- letne nagrade za dobro prakso (ZZRZI, 71.-76. čl.).

## 1.2 VARSTVENO DELOVNI CENTRI

Jereb (2001: 36) pravi, da leta 1900 v Sloveniji zasledimo prve organizirane oblike skrbi za osebe z duševno prizadetostjo v obliki izobraževalnega oddelka za otroke (lažje duševne prizadete, ali otroci z učnimi težavami), ki so ga organizirale takratne redovnice uršulinke v svojem samostanu v Ljubljani. Dejanske oblike skrbi pa so se razvile v petdesetih letih z ustanovitvijo zavodov in za razvojem takratnega posebnega šolstva. Največja sprememba se je zgodila med leti 1960 in 1989, ko se je začelo z organiziranjem predšolske obravnave otrok z motnjami v duševnem razvoju, v tem obdobju pa je nastal tudi prvi varstveno delovni center za odrasle z duševno prizadetostjo zmerne in težje stopnje (Jereb 2001: 36).

Tudi v Tolminu se je začelo tako. Medveš Berginc in ostali (2014: 7) pravijo, da se je pred tridesetimi leti razvila ideja o klubu, kjer bi se organiziralo primerno delo in druženje za osebe z motnjami v duševnem in telesnem razvoju. V klub naj bi zahajalo sedem odraslih oseb in z njimi so prostovoljno delale učiteljice Vzgojno izobraževalnega zavoda. V taki zasnovi je deloval dve leti, ter se vzporedno s potrebami in interesi udeleženci počasi preoblikoval v delavnice pod posebnimi pogoji. Število zaposlenih strokovnih delavcev in uporabnikov je naraščalo, naraščale pa so tudi spretnosti in veščine vseh udeleženi (Medveš Berginc et al. 2014: 7).

»Sama oblika varstva z zaposlovanjem ni več dovolj, vse bolj je izstopala potreba po celostni in celoviti skrbi za odrasle osebe z ovirami, ki predstavljajo nove oblike strokovnega dela s to populacijo. Konceptualne spremembe in sodobne strokovne podlage so privedle do sprememb predpisov na tem področju. V Zakonu o socialnem varstvu je prvič zakonsko opredeljeno vodenje, varstvo in zaposlitev pod posebnimi pogoji kot javna služba na področju socialnega varstva. Mrežo javne službe vodenja, varstva ter zaposlitve pod posebnimi pogoji zagotavlja Republika Slovenija, kar pomeni, da mora kot ustanovitelj te dejavnosti:

- zagotoviti možnost do vključitve v organizirano obliko varstva vsem osebam, ki to varstvo potrebujejo,
- zagotoviti osebam enakovredne pogoje delovanja in bivanja,
- omogočiti možnost izbire oblik varstva, ki posamezniku, glede na njegove sposobnosti in potrebe, najbolj ustrezajo« (Nagode et al. 2008: 8).

### *1.2.1 VLOGA VARSTVENO DELOVNIH CENTROV*

52. člen Zakona o socialnem varstvu določa naloge varstveno delovnih centrov v obliki »vodenja, varstva ter zaposlitve pod posebnimi pogoji za duševno in telesno prizadete osebe. Opravlja tudi institucionalno varstvo odraslih duševno in telesno prizadetih oseb ter posebne oblike priprav na zaposlitev« (Zakon o socialnem varstvu, 52. čl.).

»Po Pravilniku o standardih in normativih socialnovarstvenih storitev (10. čl.) je vodenje, varstvo in zaposlovanje pod posebnimi pogoji organizirano in se izvaja tako, da uporabnikom omogoča ohranjanje pridobljenih in širitev novih znanj in delovnih spretnosti, pridobivanje novih socialnih in delovnih navad, uresničevanje lastnih idej in ustvarjalnosti, stimulira občutek koristnosti in samopotrditve. Storitve zagotavlja tudi druge oblike varstva, ki uporabnikom in njihovim družinam omogočajo delovno in socialno udejstvovanje« (Pravilnik o standardih in normativih socialnovarstvenih storitev, 10. čl.).

»Vodenje obsega oblikovanje, izvajanje in spremljanje individualnih programov, ohranjanje pridobljenega znanja in sposobnosti ter učenje novih veščin, vzdrževanje in razvoj socialnih stikov in kognitivne sposobnosti posameznika, ohranjanje in razvijanje večje samostojnosti. Zajema tudi sodelovanje z uporabnikom in njegovimi skrbniki, z drugimi strokovnimi delavci, organizacijami, ter organiziranje aktivnosti za vključevanje v okolje« (Pravilnik o standardih in normativih socialnovarstvenih storitev, 10. čl.).

»Varstvo zajema spremstvo, podporo, zagotavljanje občutka varnosti, nudenje pomoči pri osebni higieni in opravljanju fizioloških potreb, pomoč pri vstajanju, sezuvanju, obuvanju, preoblačenju, pomoč pri gibanju in hoji, komunikaciji, spremstvo pri prevozi« (Pravilnik o standardih in normativih socialnovarstvenih storitev, 10. čl.).

»Zaposlitev pod posebnimi pogoji obsega vrste dela, ki omogočajo upravičencem ohranjanje pridobljenih znanj ter razvoj novih sposobnosti. Zajema tudi zagotavljanje pogojev za varno delo, prilagajanje strojev in delovnih pripomočkov, uvajanje v delo, razvijanje delovnih sposobnosti, spremljanje delovnega procesa, nabava pripomočkov in materiala, prevoz materiala za delo ter za prodajo« (Pravilnik o standardih in normativih socialnovarstvenih storitev, 10. čl.).

Pomemben je naslednji odstavek 10. člena Pravilnika, ki pravi, da se zaposlitev izvaja v varstveno delovnem centru ali v drugi organizirani obliki, kot je v našem primeru

organizirana v zaščitenem delovnem okolju izven zavoda v Varstveno delovnem centru Tolmin.

### 1.2.2 CILJNA POPULACIJA

Ciljno populacijo varstveno delovnih centrov našteje in opiše Pravilnik o standardih in normativih socialno varstvenih storitev v 10. členu.

Upravičenci do storitve vzgoje, varstva in zaposlitve pod posebnimi pogoji so osebe z motnjami v duševnem razvoju, ki imajo znižano raven inteligentnosti, nižje sposobnosti na govornem, kognitivnem, motoričnem in socialnem področju ter pomanjkanje veščin kar se odraža v neskladju med njihovo mentalno in kronološko starostjo. Upravičenci so tudi osebe, pri katerih je takšno stanje nastalo kot posledica bolezni ali poškodbe (Pravilnik o standardih in normativih socialno varstvenih storitev, 10. čl.).

Glede na motnje v duševnem razvoju se osebe razlikujejo:

- »Osebe z lažjo motnjo v duševnem razvoju: osebe, ki so končale prilagojeni program z nižjim izobrazbenim standardom in se niso sposobne vključiti v programe nižjega poklicnega izobraževanja oziroma so bile neuspešne v programih zaposlitvene rehabilitacije in zaposlovanja invalidov.
- Osebe z zmerno motnjo v duševnem razvoju: osebe, ki imajo posamezne sposobnosti različno razvite. Sposobne so sodelovati v enostavnem razgovoru in razumejo navodila. Izražajo potrebe in želje. Zmorejo skrbeti zase pri preprostih opravilih, drugače pa potrebujejo vodenje in pomoč skozi celo življenje. Usposobijo se lahko za praktična dela, vendar se praviloma ne morejo usposobiti za povsem neodvisno socialno življenje.
- Osebe s težjo motnjo v duševnem razvoju: osebe, ki se lahko usposobijo za najosnovnejša opravila. Pri skrbi zase potrebujejo pomoč drugih. Razumejo osnovna sporočila in se nanje odzivajo. Orientirajo se v ožjem okolju, vendar pri tem potrebujejo varstvo. Lahko imajo težave v gibanju in druge motnje.
- Osebe s težko motnjo v duševnem razvoju: osebe so sposobne sodelovati le v posameznih aktivnostih. Potrebujejo stalno varstvo, pomoč, nego in vodenje. Pogosto so prisotne težke dodatne motnje, bolezni in obolenja. Razumevanje in upoštevanje navodil je hudo omejeno« (Pravilnik o standardih in normativih socialno varstvenih storitev, 10. čl.).

Odrasle osebe z več motnjami pa so osebe, pri katerih je hkrati prisotnih več primanjkljajev. To so osebe z osebnostnimi motnjami, težkimi senzornimi motnjami (vid, sluh) ali imajo prirojeno ali pridobljeno poškodbo gibalnega aparata, centralnega ali perifernega živčevja. Te osebe se vključujejo v tiste storitve, ki ustrezajo njihovim psihološkim, zdravstvenim, pedagoškim in socialnim potrebam ob upoštevanju njihove primarne motnje (Pravilnik o standardih in normativih socialno varstvenih storitev, 10. čl.).

### *1.2.3 DEJAVNOSTI V VARSTVENO DELOVNIH CENTRIH*

»Vodenje, varstvo in zaposlitev pod posebnimi pogoji vključuje oblike dela, ki fizično in intelektualno oviranim osebam omogočajo, da uporabljajo pridobljene spretnosti in razvijajo nove, kar naj bi jim bilo omogočeno v VDC-jih. V praksi se ta pojem velikokrat zamenjuje z invalidskimi podjetji, vendar gre dejansko za delovno okupacijo oseb, ki naj bi bile praviloma popolnoma delovno in pridobitno nesposobne, zaradi česar imajo status varovanca oziroma varovanke. Pri zaposlitvi v invalidskih podjetjih pa gre za zaposlitev invalidnih oseb, ki jih zaradi zmanjšanih sposobnosti ni mogoče zaposliti pod splošnimi pogoji (imajo status delavca- invalida)« (Kukova et al. 2005: 94).

»Poleg usposabljanja uporabnikov v treh skupinah, imajo uporabniki možnost prehajanja iz skupine v skupino. Vključujejo se tako na individualne obravnave kot tudi na druge skupinske obravnave, ki so vsebinsko zelo raznolike, saj zajemajo različne kulturno umetniške delavnice, splošno izobraževalne delavnice, zdravstveno preventivne delavnice, ipd.« (VDC Tolmin 2016: Dnevni program).

Raziskava Inštituta RS za socialno varstvo je opredelila različne dejavnosti, ki so organizirane v varstveno delovnih centrih po Sloveniji:

- Izobraževalne dejavnosti (vseživljenjsko učenje, ohranjanje in nadgradnja pridobljenih sposobnosti, učenje tujih jezikov, računalništvo, delavnice zdravstvene nege, obiski knjižnic, branje in pisanje, gospodinjstvo, športne in rekreativne delavnice, spremljanje aktualnih dogodkov)
- Prostočasne dejavnosti (šport in rekreacija ter sodelovanje na športnih tekmovanjih, ples, glasba in petje, likovni in dramski krožki, obisk prireditev, letovanja, izleti, praznovanja obletic, rojstnih dni, vključevanje v lokalno skupnost) (Nagode et al. 2008: 22).

### 1.2.3.1 Integrirana zaposlitev

Uporabniki v VDC Tolmin so »razdeljeni v tri delovne skupine, v katerih se vključujejo v storitev zaposlitve pod posebnimi pogoji. Te oblike zaposlitve zajemajo preprosta, enostavna proizvodna dela, lastni program pa zajema različne unikatne izdelke, kot npr. izdelki iz keramike, izparilniki, fuzija stekla, unikatni nakit, grafike, voščilnice, svilene rutke, različni spominki ali uporabni izdelki iz lesa, ipd.« (VDC Tolmin 2016: Dnevni program).

V raziskavi Inštituta RS za socialno varstvo so ugotovili, da kar tri četrtine (76%) vseh VDC-jev izvaja kooperantska dela. Gre predvsem za pranje, čiščenje, urejanje okolice, zelenic ter enostavna industrijska dela, ki vključujejo zlaganje, sestavljanje, razvrščanje... (Nagode et al. 2008: 21).

V VDC Tolmin ločijo integrirano zaposlitev v samem zavodu ter integrirano zaposlitev izven zavoda. Nekateri uporabniki izvajajo zaposlitev na področjih gospodinjskih del, pomoč v pralnici, čiščenje prostorov, delo na vrtu, urejanje okolice, pomoč zaposlenim ipd. S tovrstnim delom pridobivajo nove delovne navade, vrline in izkušnje. Svoje delo opravljajo vestno ter se tako počutijo pomembne in koristne (Medveš Berginc et al. 2014: 25).

Integrirana oziroma podporna zaposlitev pomeni, da oseba z motnjo v duševnem razvoju opravlja delo v običajnem delovnem okolju, ob podpori in vodenju. Nekateri uporabniki zmorejo več in prav je, da se vključujejo v dela, ki so zanje primerna in se zanje usposobijo. Tovrstno zaposlitev v VDC Tolmin organiziramo že nekaj let. Pet uporabnikov je vključenih v dela v običajnem delovnem okolju (Medveš Berginc et al. 2014: 25).

V integrirane oblike zaposlitve pa je vključenih 9 VDC-jev (26, 4%). V takšno vrsto zaposlitve sodi delo v »Baumaxu in Merkurju, v invalidskem podjetju in zaposlitev v zaščitenem okolju (delo v fotokopirnici VDC, lastna proizvodnja- gojenje gob)« (Nagode et al. 2008: 21).

V pogovoru z direktorico VDC Tolmin, dr. Sandro Medveš Berginc sem izvedela, da vedno več varstveno delovnih centrov izvaja integrirano zaposlitev po Sloveniji.

Zapis uporabnice o integrirani zaposlitvi: »v Domu upokoencev sem začela delati leta 2006. To delo opravljam že 8 let. V lanskem letu sem začela delati še v varovani stavbi, ker je ena uporabnica šla ven iz VDC-ja in sem dobila še eno dodatno delo. S tem novim delom sem

zelo zadovoljna. V varovani stavbi se počutim kar dobro. Vse gospe, ki so me v enem letu dobro spoznale, me zelo lepo pohvalijo, kako sem pridna za čiščenje njihovih prostorov in da sem zelo natančna. Ko sem prvo leto začela hoditi v Dom upokojencev, mi je bilo zelo težko, ker nisem bila še vajena nove stavbe in nisem poznala nobenega. Začetek mi je bil res zelo težek. Po nekaj letih sem se sprijaznila, da moram to delo sprejeti za dobro in ne za slabo. Ko sem to delo končno dosegla, sem ga kar dobro sprejela. V dom upokojencev grem zelo rada.« (Medveš Berginc et al. 2014: 26).

### 1.3 POLOŽAJ OSEB Z INTELEKTUALNO OVIRO V DRUŽBI

Hendikep predstavlja stigmo, ki se je oblikovala zaradi družbe, ki ne sprejema ljudi, ki se tej družbi zdijo drugačni od normativov, ki jih je družba postavila. Potrebno je razumeti položaj oseb z intelektualno oviro v današnji družbi, da lahko razumemo kako velik pomen ima njihovo vključevanje na trg delovne sile, ki je po mojem mnenju eden najboljših načinov integracije.

Diskriminacijo v svojem 3. členu definira Zakon o izenačevanju možnosti invalidov: »diskriminacija zaradi invalidnosti je posredna ali neposredna in pomeni vsako razlikovanje, izključevanje ali omejevanje zaradi invalidnosti, katerega namen ali posledica je zmanjšanje ali izničevanje enakopravnega priznavanja, uživanja ali uresničevanja vseh pravic in obveznosti na vseh ključnih področjih življenja. Neposredna diskriminacija na podlagi invalidnosti obstaja, če je bil, je ali bi lahko bil invalid zaradi invalidnosti v enakih ali podobnih situacijah obravnavan manj ugodno kot kdo drug. Posredna diskriminacija na podlagi invalidnosti pa obstaja, kadar je bil, ali bi lahko bil invalid zaradi navidezno nevtralnega predpisa, merila ali prakse v enakih ali podobnih situacijah v manj ugodnem položaju kot kdo drug, razen če te odločbe, merila ali ravnanja objektivno opravičujejo zakonit cilj in če so sredstva za doseg tega cilja ustrezna in potrebna« (Zakon o izenačevanju možnosti invalidov, 3. čl.).

Definicija Konvencije o pravicah invalidov pomeni »vsako razlikovanje, izključevanje ali omejevanje zaradi invalidnosti z namenom ali posledico zmanjšanja ali izenačevanja enakopravnega priznavanja, uživanja ali uresničevanja vseh človekovih pravic in temeljnih svoboščin na političnem, gospodarskem, socialnem, kulturnem, civilnem ali drugem področju. Vključuje vse oblike diskriminacije, tudi odklonitev primerne prilagoditve« (Konvencija o pravicah invalidov, 1. čl.).

Ule razlaga, da so tradicionalni rasizem zamenjale prikriti oblike, kjer se ne pojavljajo več rasni vzroki, ampak taki diskurzi še vedno vplivajo kot stigmatizacija in diskriminacija etničnih in drugih skupin. Pripadnost določeni skupini je »problem«. Proti diskriminaciji se ne moremo boriti s tem, da jo preprečujemo. Saj so osebe z novimi oblikami predsodkov že ponotranjile zavračanje rasizma, seksizma. Potrebna je sprememba zakonodaje in oblikovanje pozitivnih norm, ki bodo izboljšale družbeni status, izobrazbeno in kulturno raven diskriminiranih skupin (Ule 2004: 202).

Kot nadaljuje Ule, razvrednotenje manjšinske skupine in diskriminacija povzroči, da je ta skupina s strani dominantne skupine označena za krivca za družbene krize (Ule 2004: 273). Podlaga za to je razlikovanje in negativno stereotipiziranje med lastno in podrejeno skupino. Zlasti nevarni so predsodki in stereotipi, ki so dolgotrajni in se prenašajo iz generacije v generacijo. Kažejo se v medijih, literaturi... (Ule 2004: 273).

Nekateri avtorji definirajo obliko diskriminacije oseb z ovirami, kot »socialni model invalidnosti« (Sendi in Kobal 2010: 10). Kar pomeni, da je invalidnost posledica socio-ekonomskih procesov in ne posledica zdravstvenega in telesnega stanja. Zagovorniki tega modela tako nasprotujejo medicinskemu modelu. Družbeni odzivi, do ljudi z oviro so tisti, ki pripeljejo do tega, da so nekateri ljudje označeni kot »drugačni« ali »nenormalni« (Sendi in Kobal 2010: 10) glede na družbeno ustvarjene funkcionalne norme. Te osebe so zaradi tega »projektantsko izključene« iz javnega in zasebnega prostora, s številnimi preprekami, ki jih ovirajo pri dostopu in varnosti ter jim onemogočajo enakopravno vključevanje v družbo (Sendi in Kobal 2010: 10).

Po Sendi in Kobal (2010: 10) je temeljno izhodišče socialnega modela invalidnosti, da mora družba sprejeti funkcionalno ovirane ljudi kot normalen in sestaven del raznolike družbe. Funkcionalno ovirani ljudje bodo vedno obstajali, zato model predlaga, da ti postanejo konstanta, torej ne neodvisna ali odvisna spremenljivka. Socialni model omogoča prepoznavanje »družbenih ovir«, s katerimi se srečujejo invalidi. Potrebno je spremeniti funkcioniranje družbe in ne funkcioniranje ljudi z oviro (Sendi in Kobal 2010: 10).

Goffman je razvil svojo teorijo identitete na podlagi študije družbeno stigmatiziranih, označenih oseb. Govori o socialni identiteti, osebni identiteti in identiteti kot njuni sintezi. Socialna identiteta je »kategorizacija osebe v očeh drugih ljudi, pripisovanje lastnosti posamezniku od drugih ljudi, ki so z njim v interakciji«, osebna identiteta pa označuje tiste lastnosti posameznika, ki ga označujejo kot »edinstveno osebo z edinstveno biografijo« (Goffman 1976: 2).

Stigmatizacija osebe se konča šele takrat, ko izginejo občutki nadmoči določene skupine, ki predstavlja normo normalnega človeškega rodu nasproti podrejeni, odvisni skupini. Dokler ima skupina, ki določa stigmo, nadmoč in je to znak njene socialne moči, se temu ne moremo racionalno upreti (Ule 2004: 187).

Kot piše Goffman družba ustvarja kategorije in tem kategorijam pripisuje določene lastnosti, to pa določa socialno identiteto osebe. Ko srečamo osebo, spoznamo njene lastnosti, ki niso

enake kot lastnosti ostalih oseb. Takšno osebo definiramo kot drugačno in pomanjkljivo. Ta lastnost je stigma, ki je razmerje med lastnostjo in stereotipom. Stigmo sestavljajo lastnosti, ki človeka diskreditirajo. Goffman razlikuje tri stigme. Prva je telesna odbojnost, druga so značajske slabosti in tretja skupinske stigme, ki se nanašajo na rase, narodnosti, veroizpovedi. Ne glede za katero obliko stigme gre, sociološke značilnosti so enake. Človek ima določeno lastnost, ki ga loči od drugih ljudi, tako pritegne njihovo pozornost, hkrati pa jih ta njegova lastnost odvrča od njega. Ta njegova drugačna lastnost ga loči od pričakovanj okolice, zato je nosilec stigme (Goffman 2008: 11-14).

Zaviršek (2000: 9) pravi, da je »hendikep kulturna travma, ki se prenaša z govorico«. Prav tako je »družbeni konstrukt, njegovi pomeni, pojavne oblike in položaj hendikepiranih ljudi v različnih delih sveta so zgodovinsko, kulturno in socialno pogojeni in se med seboj močno razlikujejo« (Zaviršek 2010: 1-3).

Človeške posebnosti, kot so gibalna oviranost, senzorna oviranost, intelektualna oviranost in stiske z duševnim zdravjem povzročijo družbeno izolacijo posameznika, diskriminacijo na ekonomski, simbolni, kulturni in socialni ravni.

Zaviršek (2010: 3-8) pravi, da ekonomska raven diskriminacije predstavlja izključenost do možnosti plačane zaposlitve, nizki dohodki, izdatki za potrebo prilagoditve življenjskih potrebščin. Socialna diskriminacija se kaže v arhitektonskih in drugih ovirah ter slab dostop do storitev, majhna socialna mreža in posledično osamljenost, onemogočanje, da oseba pridobi družbeno cenjene vloge, osebe so obravnavane pokroviteljsko. Kulturna diskriminacija se kaže predvsem v stereotipnih, neatraktivnih podobah hendikepiranih oseb v medijih, na plakatih ter prepovedi znakovnega jezika v javnosti. Simbolna diskriminacija pa se kaže v neupoštevanju oseb, spregledovanju in ustvarjanju nevidnosti ter feminizaciji hendikepa (Zaviršek 2010: 3-8).

Pogosto se osebam z motnjo v telesnem ali duševnem razvoju pripisuje lastnosti, kot so nesposobnost za delo, za samostojno življenje, nezanesljivost pri njihovih odločitvah, da niso sposobni sami razmišljati, rabijo pomoč za vse,... Kmalu pa ta oseba postane prepoznavna samo še po teh lastnostih in je posledično izključena iz širše družbe.

»Tudi če ne živijo v ustanovi, so mreže ljudi, s katerimi vzdržujejo stike, razmeroma majhne. Stike vzdržujejo zlasti z družinskimi člani, z ostalimi uporabniki in osebjem organizacij, ki skrbijo zanje. Ostali stiki so večinoma bolj površinski in po navadi ne pomenijo globokih

prijateljstev. Mreže uporabnikov so majhne kot posledica umika (zaradi dogodkov, stigme) in zaradi institucionalizacije« (Flaker et al. 2008: 262).

Kot poudarijo Flaker in sodelavci (2008), so zgodbe ljudi s potrebo po dolgotrajni oskrbi nam govorijo, da so njihove socialne mreže v večini primerov zelo majhne in omejene na ozek krog ljudi, zlasti družinskih članov in redkih prijateljev. Ostali stiki ostajajo večinoma nepomembni. Šibke socialne mreže so pri osebah z dolgotrajnimi duševnimi stiskami navadno posledica umika in stigme, ki bistveno preoblikuje odnose. Človek z nalepko se umakne ali pa drugi pretrgajo stike z njim. Stigma navadno nastopi v povezavi s hospitalizacijo ali zaradi sramu. S hospitalizacijo oziroma z namestitvijo pa se stiki velikokrat zožijo na zelo ozek krog ljudi za druženje (Flaker et al. 2008: 262).

Socialna izključenost je »posledica nepopolnega zagotavljanja socialnih pravic državljanov in državljanek in nepopolnega sodelovanja v sistemih, ki zagotavljajo vključenost državljanek in državljanov v družbo« (Urh in Žnidarec Demšar 2005: 329).

Izključenost oseb z motnjo v duševnem razvoju iz družbe se kaže v odnosu, ki ga ima družba do njih. Čeprav se o drugačnih odnosih ne bi smeli več pogovarjati, naslednji odstavki govorijo o tem kako se je odnos do oseb z oviro spreminjal skozi zgodovino.

Lačen (2001: 9) govori o odnosu do oseb z motnjo v duševnem razvoju kot o zrcalu stopnje razvoja človečnosti neke družbe in njene vsesplošne razvitosti. Skozi zgodovino se je odnos do oseb z motnjo v duševnem razvoju spreminjal, in v zadnjih tisoč letih doživel toliko sprememb kot malo kater drug medčloveški odnos. V tem obdobju sprememb so jih pobijali, zapirali, pomilovali, skrivali, se jih sramovali, popolnoma ali delno izključevali iz družbe. V novejšem času pa se jih skuša vključevati v družbo, integrirati oziroma normalizirati. Lačen (2001: 9) pravi, da je vsak odnos do oseb z motnjo v duševnem razvoju, ki ne poskuša sprejeti njihove drugačnosti in ne normalizira njihovega življenja, pomanjkljiv.

Bistvo spremenjenega odnosa do oseb z motnjo v duševnem razvoju je, da njihovo stanje ne dojemamo več kot nekaj fatalnega, absolutnega in dokončnega, ampak kot stanje, ki je odvisno od načina sodelovanja teh oseb z drugimi (Lačen 2001: 10).

Lačen našteje posledice takega videnja motenj v duševnem razvoju:

- »osebe se vedno bolj vključujejo v okolje,
- ne vidimo jih več kot bolnike, temveč kot enakovredne državljane,
- usmiljenje do oseb z motnjo se zamenjuje s cenjeno družbeno vlogo,

- oseb z motnjo ne označujemo več z inteligentnostim kvocientom, temveč s funkcionalnimi opredelitvami« (Lačen 2001: 10).

Odnos do oseb z intelektualno oviro se je skozi zgodovino spreminjal. Dandanes se jim ponujajo širše možnosti, zaradi preoblikovanega pristopa zdravstva, družbe in izobraževanja. Pričakujemo, da bodo postali samostojni, sodelovali pri delu in družbenih aktivnostih, ampak možnosti za bolj aktivno vlogo v družbi še ni veliko. Predvsem na področju zaposlovanja in samostojnega bivanja (Sožitje 1997: 16).

## 2 PROBLEM

### 2.1 OPREDELITEV PROBLEMA

Varstveno delovni center Tolmin kot zavod ter njihove uporabnike sem spoznala skozi prakso 2. in 3. letnika. V več kot 350 urah preživetih z uporabniki in zaposlenimi v VDC sem vedno prihajala do zaključka kako zelo uporabniki cenijo delo in kako si ga želijo. Tudi sama sem mnenja, da je delo eden izmed načinov preživetja in funkcioniranja. V VDC uporabniki opravljajo različne oblike dela, ki so odvisne tudi od njihovih zmožnosti. Nekateri zmorejo zahtevnejša fizična in miselna dela, medtem ko drugi sodelujejo pri enostavnejših. Uporabniki izdelujejo unikatne izdelke, ki se prodajajo v njihovi trgovini, pomagajo pri zunanjih delih zavoda (pometanje, obrezovanje žive meje, kidanje snega,...) ter pri gospodinjskih opravilih (kuhanje kave, zlaganje posode v pomivalni stroj,...), sodelujejo pri kooperantskih delih, ki jih zavodu dostavljajo lokalna podjetja (razdiranje daljinskih upravljalcev,...). Ena izmed možnosti zaposlovanja v VDC Tolmin pa je tudi integrirano zaposlovanje, ki pomeni zaposlitev uporabnika VDC na običajnem delovnem mestu izven zavoda.

Integrirano zaposlitev VDC Tolmin izvaja že od leta 2004, uporabniki pa so zaposleni v dveh lokalnih podjetjih in v enem zmed zavodov. Na tak način je do sedaj zaposlenih pet uporabnikov. Integrirana zaposlitev uporabnika VDC v običajnem delovnem okolju ni zakonsko urejena, kot so urejene druge oblike zaposlitev oseb s statusom invalida po ZZRZI in tudi ni obveza Varstveno delovnih centrov, da jo omogočajo svojim uporabnikom. Zato sem skušala s svojo raziskavo ugotoviti, ali se je v VDC Tolmin integrirana zaposlitev pokazala kot nekaj uspešnega ali obratno. Zanimala me je perspektiva uporabnikov VDC, zaposlenih v VDC ter delodajalcev, ki so sprejeli takšno obliko zaposlovanja.

V času prakse sem s strani uporabnikov vedno slišala samo pozitivne plati takšnega zaposlovanja. V raziskavi pa me je zanimalo tudi do kakšnih ovir so prišli vsi anketirani, predvsem zato, da opozorim na potrebne spremembe pri takšni vrsti zaposlovanja.

## 2.1 RAZISKOVALNA VPRAŠANJA

- Kakšno je počutje uporabnika Varstveno delovnega centra Tolmin na delovnem mestu? Kako so ga sprejeli oziroma kako se je vklopil v delovno okolje?
- Ali je uporabnik VDC napredoval na kateremkoli področju odkar dela?
- Kako je organizirana podpora uporabniku na delovnem mestu in ali je uporabnik zadovoljen z njo?
- Ali so v očeh delodajalcev ter zaposlenih v VDC uporabniki učinkoviti delavci in prispevajo k uspešnosti podjetja oziroma zavoda?
- Ali so delodajalci ter zaposleni v VDC mnenja, da bi moralo biti takšnih zaposlitev več?
- Ali se je integrirana zaposlitev, ki jo organizira VDC Tolmin pokazala kot nekaj uspešnega?
- Ali integrirana zaposlitev prispeva k integraciji uporabnikov zavoda v širše družbeno okolje?

## 3 METODOLOGIJA

### 3.1 VRSTA RAZISKAVE

Raziskava je kvalitativna, saj sem v nalogi zbirala besedne opise in kot pravi Mesec (2007: 11) sem gradivo obdelala in analizirala na beseden način brez uporabe merskih postopkov, ki dajo števila in brez operacij nad števili.

Raziskava je deskriptivna, saj bom skušala prikazati kako je integrirana zaposlitev organizirana v VDC Tolmin.

Raziskava ima tudi značilnosti evalvacije, saj bom skušala ugotoviti ali se je integrirana zaposlitev v VDC Tolmin pokazala kot nekaj uspešnega ter katere stvari je potrebno na tem področju dopolniti oziroma spremeniti.

### 3.2 MERSKI INSTRUMENTI

Merski instrument uporabljen v raziskavi je delno standardiziran intervju, pri katerem sem oblikovala osnovna vprašanja. Vprašanja sem tako lahko tekom pogovora prilagajala svojemu sogovorniku, dodajala podvprašanja, jih preoblikovala, če sogovornik vprašanja ni razumel. Vprašanja in podvprašanja sem oblikovala glede na raziskovalna vprašanja.

### 3.3 POPULACIJA

Populacijo sestavljajo tri skupine ljudi. Prvo skupino sestavljajo uporabniki Varstveno delovnega centra, ki so integrirano zaposleni izven zavoda. Takih uporabnikov je pet. Drugo skupino sestavljajo zaposleni v Varstveno delovnem centru, ki so mentorji uporabnikom, ki odhajajo na integrirano zaposlitev. Tretjo skupino pa sestavljajo osebe, ki sem jih v nalogi poimenovala 'delodajalci', saj so to osebe, ki so direktorji podjetij ali vodje ustanove.

V kontakt z vsemi sogovorniki sem prišla s pomočjo direktorice in vodje VDC Tolmin. Sogovornikom sem predstavila kaj nameravam v nalogi raziskovati, ter jih prosila za sodelovanje. Prvi stik z delodajalci je potekal preko telefonskega pogovora, v katerem sem jih prosila za srečanje, kjer bi lahko potekal pogovor. Dva izmed delodajalcev sta zaradi

preobremenjenosti prosila, če lahko na vprašanja odgovorita preko elektronske pošte. Njima sem vprašanja sestavila posebej in jima slednja posredovala preko spleta.

Uporabniki, s katerimi sem opravljala intervjuje so osebe, ki so integrirano zaposlene v podjetju oziroma zavodu v lokalnem okolju, stari so med 25 in 45 let. Anketirani zaposleni v Varstveno delovnem centru so osebe, ki so tudi mentorji uporabnikom in so tako o tematiki največ vedeli, saj so v njo najbolj vpleteni. Delodajalci pa so osebe, ki so vodje oziroma direktorji podjetij in ustanov ter so mentorji uporabnikom na delovnem mestu oziroma imajo z njimi največ stika. Delodajalci vsi izhajajo iz bližnjega okolja VDC Tolmin, torej se njihova podjetja oziroma ustanova nahajajo v občini Tolmin, eno izmed podjetij pa se nahaja v občini, kjer uporabnik prebiva.

Vzorec anketiranih v moji raziskavi je priložnostni, saj sem si izbrala tematiko, ki se nanaša na osebe, s katerimi sem imela v času študija največ stika in sem jih najlažje prosila za sodelovanje. Poleg tega pa je vzorec tudi namenski, saj sem za pogovore izbirala osebe, ki vedo o izbrani tematiki največ povedati, saj imajo z njo največ izkušenj in neposrednega stika.

### 3.4 ZBIRANJE PODATKOV

O poteku in namenu moje raziskave sem se najprej pogovorila z direktorico in z vodjo Varstveno delovnega centra. Obe sta pregledali smernice za intervjuje, ter se z vprašanji strinjali. Opozorili sta me na zahtevnost vprašanj ter potrebo po preureditvi na bolj enostavna in pogovorna vprašanja, ko bom intervjuje opravljala z uporabniki. Obrazložila sem, da so to zgolj smernice in bom vprašanja tekom pogovora prilagajala sogovornikom. Z nekaterimi intervjuji sem pričela že v istem dnevu. Sproti sem se z vodjo VDC-ja dogovarjala za naslednja srečanja, ki so bila odvisna od dostopnosti uporabnikov in zaposlenih. Za srečanja z delodajalci sem se dogovarjala neodvisno od VDC-ja.

Intervjuji so potekali od 12. novembra do 20. novembra 2015 z vsemi uporabniki in zaposlenimi v VDC, ter z eno izmed delodajalk. Zadnja dva intervjuja, ki sta potekala preko elektronske pošte, sem prejela 21. decembra. 2015 in 28. januarja. 2016. Izmed osmih intervjujev v VDC sem pri sedmih dobila dovoljenje za snemanje pogovora, za enega pa nisem dobila dovoljenja, in sem tako sogovornika opozorila, da si bom med najinim pogovorom njegove odgovore na kratko zapisala, da bom vedela o čem je govoril. Tudi v pogovoru z delodajalko sem pridobila njeno strinjanje za snemanje pogovora. Pri vodenju

pogovorov sem si pomagala z pripravljenimi smernicami oziroma okvirnimi vprašanji, ki sem jih prilagajala glede na potek pogovora oziroma sposobnosti razumevanja uporabnikov.

Pogovore sem opravljala individualno in neposredno. Pogovori z zaposlenimi in uporabniki VDC-ja so potekali v prostorih VDC-ja. V vseh pogovorih sem skušala zagotoviti mir in zasebnost. Pogovor z delodajalko je potekal v lokalu v mestu, po njenem predlogu. Pogovore sem pretipkala z enakimi besedami, narečja nisem izpuščala. Pogovor, ki ga nisem snemala sem poskušala čimbolj dobesedno zapisati, pomagala sem si z zapiski, ki sem jih naredila tekom pogovora. Intervjuji so povprečno trajali pol ure. Najkrajši je trajal 20 minut, najdaljši pa 45 minut.

### 3.5 OBDELAVA IN ANALIZA PODATKOV

Podatke sem obdelala kvalitativno. Najprej sem posnete intervjuje pretipkala. Ohranjala sem točno enake besede sogovornikov, saj sem želela zajeti občutja sogovornikov med njihovim govorom. Imenom uporabnikov in zaposlenih sem pripisala naključno črko abecede. Nato sem v vsakem intervjuju določala enote kodiranja, nepomembne dele sem izpuščala. Enote sem med seboj ločevala s poševnicami in pri vsaki enoti zapisala črko intervjuja in zaporedno številko enote kodiranja.

Pri odprtem kodiranju sem naredila tri različne tabele, glede na to s kom sem govorila- z uporabniki, zaposlenimi v VDC in delodajalci. V prvi stolpec sem zapisala številko izjave (npr. A1), v naslednji stolpec sem kopirala izjavo iz intervjuja, kateri sem v naslednjem stolpcu pripisala pojem. V zadnjem stolpcu pa sem zapisala kategorijo.

Pri osnem kodiranju sem prav tako ločila pogovore z uporabniki, zaposlenimi v VDC in delodajalci. Pod kategorijami sem naštela pojme in pod vsakim pojmom pripadajočo izjavo, ki sem ji tudi pripisala ustrezno oznako (npr. A1).

## 4 REZULTATI IN RAZPRAVA

### 4.1 DELOVNI DAN

#### 4.1.1 Potek delovnega dneva

Uporabniki so razvili določene rituale glede poteka začetka delovnega dneva (*sem oblekel haljo, potem rokavice dal gor in potem sem se usedel, še prej sem pozdravil sodelavce in potem sem se usedel in začel delat: A1, ko pridem na svoje delovno mesto si umijem roke, jih razkužim: H1, pridem gor, oblečem obleko, grem gor na vrh, pripravim vodo za po tleh, obrišem mize, stroj, pometem z metlo: G1*).

#### 4.1.2 Opis uporabnikovega dela

Uporabniki opravljajo različna dela, ki so odvisna od vrste zaposlitve. Lahko bi rekla, da opravljajo zelo spolno specifična dela, saj uporabnice čistijo prostore ali delajo v šivalnici, uporabniki pa opravljajo bolj tehnična dela (*obrišem mize, stroj, pometem z metlo: G1, cevi za tovarne: C1, malo pucam, čistim tudi: M1, ob ponedeljkih sem v šivalnici, delim tisto čisto perilo po policah: H2, nosilci kontakta za električno: A2, natikal vzmeti gor: A3*).

Svoje delo so opisovali zelo natančno, kar pove veliko o tem kako natančni so pri svojem delu (*grem ven, en kotic, vse lepo z mokro in suho, potem grem noter, koš jst izpraznim tudi, spet pomijem, pa čistim, s krpico vse lepo (kaže z roko kako čisti), potem grem tja, kavče, pa vse pomijem, vse lepo: M2, Ja, to je pa vzmet (mi pokaže na sliki). To se vrti, ta konus, spodi pod mizo je motorček, motorček od pralnega stroja in potem ven skozi je tist konus in potem samo se vrti in z levo roko sem prijel vzmet, z desno sem prijel tu (pokaže na sliki) in jih dal v vedro. Naprej pa... sej ti lahko pokažem še naprej (mi pokaže novo sliko) sem dajal pa po takih pladnjih, in potm tiste pladnje sm dal na voziček, peljal ven in tam so bile take mreže, v mreže je šlo 18 takih pladnjev in potem sem zaprl tisto mrežo in potem je tisto šlo na kombi in v Bosno: A31*).

#### 4.1.3 Trajanje delovnega časa

Trajanje delovnega časa je pri vseh uporabnikih enako (*štiri, pet ur: A4, delam do dvanajstih: G2, začnem pa ob osmih: G3, do 12h: M3*), vendar dve uporabnici opravljata delo le enkrat na

teden (*vsak četrtek: M5*), ena uporabnica odhaja na delovno mesto trikrat na teden (*Ob ponedeljkih sem...H2, Ob sredah grem...H6, Ob petkih pa...H7*) medtem, ko ostali trije uporabniki opravljajo delo po štiri dni na teden (*ponedeljek, torek, sreda, četrtek. Petek pa ne: C1*).

Trajanje delovnega časa je v industriji zelo toga, saj delavcem omogoča večjo kontrolo prisotnosti, ki pa je po drugi strani tudi potrebna, zaradi tekoče proizvodnje. Vsako odstopanje delavca z delovnega mesta se označuje kot delovni prekršek oziroma je treba svojo odsotnost opravičiti (Kaltnekar 1995: 151-157). Delovni čas uporabnikov pa je odvisen predvsem od njihovih sposobnosti in koliko časa lahko opravljajo svoje delo učinkovito, da ne vpliva na njihovo počutje negativno. Kadar je vsa pozornost usmerjena v produktivnost podjetja in delo postaja osrednji cilj in smisel življenja, se pozabi na dejstvo, da pritisk in produktivnost ruši razmerje med delom in osebnim življenjem posameznika (Ambrož 2010: 87).

## 4.2 PRILAGAJANJE DELOVNEGA MESTA

### 4.2.1 Zahtevnost delovnega mesta

Uporabniku je bilo sprva delo naporno (*od začetka, ja: A5*), vendar se je na njega sčasoma navadil (*ja, ja (potrebno se je navaditi): A6*). Ena uporabnica pripoveduje, da je njeno delo naporno (*bilo katero zadevo primem, ali hlače ali majico, moram prebrati na etiketi, magari 3x in tudi pogledati na polici, če je res tista nalepka. Se včasih zgodi, da se zmotim, ma se ne zmotim samo jaz, se zmoti tudi tista ki z mano dela: H4, tam pa moraš itak imeti glavo na mestu, moram biti zelo previdna, da tam kjer je nalepka z imenom, da gre res točno tista obleka, kamor ima za iti: H3*) in ima veliko dela (*mam kar zlo, ja (dela): H8*). Medtem, ko enemu uporabniku delo ni naporno (*Ne (delo ni naporno): C3*).

Z delodajalci in zaposlenimi v VDC sem govorila o zahtevnosti dela, ki ga opravljajo uporabniki VDC v primerjavi z delom, ki ga opravljajo ostali zaposleni. Delodajalci pravijo, da je delo, ki ga opravljajo uporabniki VDC lažje od dela, ki ga opravljajo ostali (*Ja, ja. To je lažje delo. Ne rabiš nekih spretnosti: D7, obe, ki čistita dnevni prostor in jedilnico imata lažje delo, ne zahteva se hitrosti in ne nadzoruje natančnosti pri delu: T6, lažja fizična dela: P6, da (delo je lažje): P8*). Ena uporabnica po mnenju delodajalke opravlja težje delo (tista, ki opravlja delo v šivalnici in drugo čiščenje ima bolj zahtevno delo, ki pa ga dobro opravi: T8), drugi dve uporabnici pa opravljata lažje delo (*obe, ki čistita dnevni prostor in jedilnico imata lažje delo, ne zahteva se hitrosti in ne nadzoruje natančnosti pri delu: T6*), po tem lahko sklepamo, da je zahtevnost dela odvisna od sposobnosti uporabnika. Težavnost dela enega uporabnika pa se spremeni glede na to, ali dela sam ali v družbi drugih sodelavcev, ki ga lahko nadzorujejo in so mu podpora (*C, ki dela pri Sprinkler sistemi, je vedno en delavec zadolžen za njega in ona dva skupaj delata, takrat delata tudi bolj zahtevne stvari. Če pa tistega delavca ni, C. točno ve, da ima na primer kartone za nesti v smeti, ima za pomesti tla: F52*).

V nasprotju z delodajalci, eden od zaposlenih v VDC trdi, da delo, ki ga opravljajo uporabniki ni lažje delo (*mislím, da ni lažje delo: F6*).

Zahtevnost delovnega dneva je odvisna od sposobnosti uporabnikov, saj jim glede na njihove zmožnosti delodajalci dajejo različna zahtevna dela. Od tega je posledično odvisna tudi napornost delovnega dneva uporabnika. Pri enemu izmed delodajalcev pa se zahtevnost

delovnega dneva uporabnika spremeni glede na to, ali uporabnik dela sam ali dela v spremstvu še enega delavca, saj ga lahko ta nadzira oziroma mu pomaga.

#### 4.2.2 Navajanje na delovno mesto

Ob prihodu na delovno mesto, se morajo uporabniki privaditi na veliko novih stvari, da lahko svoje delo uspešno opravljajo (*vsak je imel svoj sistem kako lahko delaš. Prej so natikali in pa metali tiste gor, so prej že vzmet nataknili in vrgli komad gor, jaz sm pa ugotovil svoj sistem, sem pa dol metal. Lažje mi je blo dol, kakor pa gor: A7, ma.. ja, na novo je tole ob sredah. Moram povedati, da sem se na začetku kar mogla navaditi, ker nisem vedela kako gredo sobe in sem se kar zgubila, po pravici povedano: H14, svoj sistem si moraš uštimit: A8).*

Eden izmed sogovornikov pripoveduje o tem, da se je mogel navaditi na hitrost, da je lahko naredil toliko kosov, kolikor so od njega zahtevali (*od začetka ko sem prišel gor je blo tko, da je blo samo 500 kosov na uro, potem 700 komadov na uro, potem 1000. Enkrat sem 6000 naredil v petih urah: A32).*

## 4.3 UPORABNIK IN DELOVNO OKOLJE

### 4.3.1 *Uporabnik se je vklopil v delovno okolje*

Zaposleni v Varstveno delovnem centru pravijo, da so se uporabniki dobro vključili v delovno okolje in postali del kolektiva (*Se je zelo dobro vklopil: B2, se je on vklopil med njih in tudi oni so ga imeli za svojega: B4, je postal del kolektiva kar je tudi smisel integrirane zaposlitve: O62, je del kolektiva: O7*).

Tudi delodajalci pripovedujejo o tem, da se uporabniki na delovnem mestu dobro počutijo in so postali del kolektiva (*Videti je bilo, kot da se dobro počuti, ni bil nikoli zadržan: D6, zdi se mi, da so kar zadovoljne, da prihajajo v dom: T2, uporabnik se je zelo dobro vključil na delovnem mestu: P1, dobro se je vklopil v kolektiv: P5*).

Bili so tudi dobro sprejeti, saj o tem poročajo delodajalci (*zaposleni so jih dobro sprejeli in imajo do njih dober odnos: T5*), zaposleni v VDC (*so ga sploh posebno imeli radi: B3, so jih vzeli medse: F53, tudi S. plačuje avtobusni prevoz C. od Tolmina do Mosta na Soči, tako mi nimamo stroškov: F54*) in uporabniki sami (*ja (so me dobro sprejeli): H12*).

Kako se nov zaposleni delavec vklopi v delovno okolje, v katerega vstopi prvič je odvisno tudi od organizacijske kulture v podjetju. Bukovec (2009: 123-124) organizacijsko kulturo opisuje kot skupek vrednost, nazorov, norm, pravil vedenja in simbolov, ki so skupne neki organizaciji. Predstavlja način obnašanja in dela ter pravila in norme delovanja te organizacije. Nastaja postopno, se jo je možno naučiti, je prilagodljiva in neoprijemljiva.

Vodje imajo velik vpliv na oblikovanje kulture podjetja s svojim obnašanjem in ravnanjem. Obstajajo načini kako vodje svojim podrejenim komunicirajo in podajajo svoja prepričanja in vrednote in tako ustvarjajo novo organizacijsko klimo. Na primer s tem kako se odzove na kritične incidente in dogodke v podjetju, način kako nagrajuje oziroma kaznuje, način kako izbira nove zaposlene in podeljuje napredovanja itd. (Hočevar 2003: 174).

Na to, da so se uporabniki dobro vklopili v delovno okolje pripomore tudi dejstvo, da so si zaposlitve želeli in na delovno mesto niso odšli z odporom oziroma v prisili.

### 4.3.2 *Diskriminiranje uporabnika na delovnem mestu*

Zaposleni v VDC pravijo, da uporabniki niso nikoli poročali o tem, da bi bili kako drugače obravnavani oziroma diskriminirani (*A. ni nikoli izrazil tega, recimo da bi ga kakorkoli drugače tretirali: B11, ne (jih ne obravnavajo drugače): F16, meni so prav delavci rekli, da jih nič ne briga, če bo dečko tako kot se gre, odpade vse skupaj: O24, sami delavci so mi rekli, nikoli ni nobeden z viška gledal na njega, ali ga poniževal: O26*). Drugače so obravnavani v smislu dodatne pozornosti (*mogoče so ga drugače obravnavali na tisti način, da so ga še bolj spodbujali pri vsem tem: O25*).

Pri delodajalcih je prišlo do razlik med odgovori, saj so nekateri mnenja, da jih ne obravnavajo nič drugače (*Ma ne (ga nismo drugače obravnavali): D14, pri nas je zelo majhen tim zaposlenih in se kaj takega ni dogajalo: D50, uporabnika nismo nikoli drugače obravnavali: P11, obravnavamo ga enako kot druge zaposlene, ki opravljajo enako delo: P12*), medtem ko drugi pravijo, da jih ne morejo obravnavati kot enakovredne ostalim zaposlenim (*uporabnice ne morejo biti enakovredne delavcem: T12, mislim da jih obravnavamo primerno glede na njihov položaj: T13*). Ena sogovornica je mnenja, da bi do diskriminacije lahko prišlo, če bi bil kolektiv zaposlenih večji (*v večjih korporacijah bi mogoče znalo priti do problema diskriminacije uporabnika: D49, predstavljam pa si, da bi se v podjetju, kjer je večje število zaposlenih lahko to pojavilo: D51*).

Diskriminacija uporabnikov na delovnih mestih se po poročanju sogovornikov ne pojavlja. Lahko pa govorimo o drugačni obravnavi uporabnikov, v smislu dodatnega pojasnjevanja poteka dela in večjemu nadzoru uporabnikov. Ena sogovornica pravi, da uporabnike ni mogoče obravnavati enakovredno ostalim zaposlenim in jih obravnavajo primerno njihovem položaju. Lahko bi rekli, da je drugačno obravnavanje tudi ena oblika diskriminacije uporabnika, vendar se s tem ne strinjam, saj drugačen odnos do uporabnika predstavlja zgolj dodatno pozornost in pomoč, ki jo glede na pogovore z uporabniki, ti potrebujejo.

Diskriminacija po Cerarju (2005: 21) pomeni nevtrarno oznako za razlikovanje med dvema ali več subjekti, v teoriji in praksi jo dandanes obravnavamo z negativnim pomenom in označuje nepravilno in neutemeljeno ločevanje med ljudmi.

#### 4.3.3 Razumevanje s sodelavci

Vsi uporabniki se razumejo s svojimi sodelavci (*se razumemo: G5, ja, ja (so fajn): C10, v redu (se razumemo): C9, ja, tudi ja. Fajn so, fajn, fajn :M8*).

Tudi njihovi mentorji v zavodu opažajo, da so se ustvarili dobri stiki, ki se kažejo v bližnjih odnosih in skupnih odmorih (*se vidi že po temu, ker grejo skupaj na zajtrk, gredo skupaj na kavo: F2, je v kolektivu dobil enega človeka, s katerim sta se dobila, mu je kot nek neformalni mentor, v tandemu delata: O4, lahko bi rekel, da so se vzpostavili neki prijateljski odnosi: O6*), njihovi odnosi so spoštljivi (*tudi spoštljiv odnos imajo do uporabnikov: F3*).

Ena izmed delodajalk je opazila, da se dve uporabnici ne povezujeta toliko s svojimi sodelavci, vendar so odnosi med njimi kljub temu dobri (*dve ne iščeta stikov z drugimi zaposlenimi, razen kratkega pogovora ob skupnem zajtrku. Tretja je predvsem v šivalnici navezala dobre stike: T4*).

Odnos zaposlenih do uporabnikov VDC niso nič drugačni, pač pa spoštljivi, kot pravi eden izmed zaposlenih v VDC (*tudi spoštljiv odnos imajo do uporabnika: F3*).

Enako opisujeta tudi lastnika podjetij, ki govorita o tesnih odnosih, ki so se vzpostavili med uporabnikom in drugimi zaposlenimi v podjetju (*tudi punce so ga vedno hvalile, so se pogovarjali, tudi hecali skupaj: D5, odlično, imajo ga zelo radi: P4*).

Dobro razumevanje in odnosi s sodelavci na delovnem mestu so pomembni, saj si tako posameznik ustvari novo socialno mrežo, v kateri se dobro počuti in mu to olajša odhod na delovno mesto ter zmanjšuje tveganje za pojav stresa.

Bajt, Jeriček Klanšček, Britovšek (2015: 26) pravijo, da slabi medsebojni odnosi lahko vplivajo na fluktuacijo oziroma menjavanje kadra, kar pomeni motnje v delovanju podjetja in njegovi uspešnosti. Drugi razlogi za fluktuacijo delavcev so tudi stres, nezanimivo delo, slabi delovni pogoji. Slabi medsebojni odnosi vplivajo tudi na absentizem – pogosto izostajanje zaposlenih z dela zaradi bolezenskih vzrokov, običajno zaradi delovnega in socialnega okolja in ne zaradi zdravstvenega stanja. Tudi učinkovitost posameznika na delovnem mestu se lahko zmanjša, kar pomeni, da delavec dela z zmanjšano učinkovitostjo (Bajt, Jeriček Klanšček, Britovšek 2015: 26).

Rožič (2015) navaja, da službeno okolje ni sestavljeno iz ljudi, ki bi si jih lahko sami izbrali. Tako večino svojega dneva preživimo z ljudmi, s katerimi se drugače nikoli ne bi srečali, če ne bi bili zaposleni na istem delovnem mestu. Če ne moremo vplivati o svojih sodelavcih, pa lahko vplivamo na to kakšne odnose imamo z njimi, saj so odnosi s sodelavci eden od pomembnih dejavnikov, ki vplivajo na zadovoljstvo pri delu (Rožič 2015).

#### 4.3.4 Obravnavanje uporabnika s strani delodajalcev

Pomembno je kakšen odnos ima do uporabnika VDC delodajalec, saj se njegovi odnosi zrcalijo tudi na druge zaposlene v podjetju oziroma ustanovi. Eden izmed mentorjev v VDC meni, da je kako se uporabnik vključi v delovno okolje, odvisno tudi od delodajalca, ki mora imeti določeno mero potrpežljivosti (*Je pa dosti tudi odvisno od delodajalca, mora biti tudi delodajalec tak, da razloži, da pogleda, ne da je ves nervozen: F51*).

Delodajalka je izjavila, da do uporabnika včasih čuti usmiljenje, zaradi njegove ovire, v katerem se njen odnos loči v primerjavi z ostalimi zaposlenimi (*Jaz sem njega tudi že od prej poznala, sem vedela kakšne razmere so. Včasih se ti mogoče malo bolj zasmili, ali si malo bolj uvideven do njega, kot do ostalih zaposlenih: D15*). Z njim je bolj potrpežljiva (*bolj sem se potrudila z njim: D16*).

Obravnavanje uporabnika s strani delodajalca se je pokazalo enako kot pri temi diskriminacije uporabnika, saj delodajalci pripovedujejo o tem, da uporabnika drugače obravnavajo, v smislu usmiljenja in večje potrpežljivosti do uporabnika, zaradi njegove ovire. Delodajalci pri zaposlovanju uporabnikov VDC postavljajo njegovo oviro pred njegovimi sposobnostmi. Zavedati pa se je potrebno, da so uporabniki VDC-ja osebe z motnjo v duševnem in telesnem razvoju in je drugačna obravnava v določeni meri potrebna. Tudi zaposlena v VDC opozarja, da je dobro, če je delodajalec potrpežljiv z uporabnikom, in mu večkrat razloži potek dela, če je to potrebno. V nasprotnem smislu integrirano zaposlovanje ni smiselno.

Odnos, ki ga gojimo do hendikepiranih in dejavnosti, ki jih opravljamo v zvezi z njo, so dobro poznani, saj so družbene dobrodelne dejavnosti namenjene blaženju in popravljanju naših reakcij. Že v osnovi ne verjamemo, da je hendikepirana oseba »normalna«, in ker izhajamo iz takega prepričanja, se niti ne zavedamo, da jo na različne načine diskriminiramo, s čimer učinkovito zmanjšujemo njene življenjske možnosti in priložnosti (Goffman 2008: 14).

## 4.4 UPORABNIKOVO DELOVNO MESTO

### 4.4.1 *Vključitev uporabnika VDC na delovno mesto pomeni za delodajalca razbremenitev*

V pogovoru z delodajalci in zaposlenimi v VDC sem ugotovila, da kar na dveh delovnih mestih od skupno treh, uporabniki razbremenjujejo obremenjen kader. V Domu upokojencev, kjer so vključene v integrirano zaposlitev tri uporabnice, te opravljajo dela, ki ga kader drugače ne bi zmozel opraviti sam. Zaradi varčevanja države imajo namreč omejeno zaposlovanje novega kadra. Lahko pa so si razbremenili količino dela s tem, da so v svoje delovno okolje vključili uporabnice VDC. To temo je načela ena izmed zaposlenih v VDC (*kar se tiče Doma upokojencev naše uporabnice opravljajo tisto delo, ki ga ostali zaposleni ne morejo – v smislu preobremenjenosti: F7, v Domu upokojencev imajo pomanjkanje kadra in kader ne more vsega tega opraviti. Oni bi drugače koga zaposlili, vendar nimajo odobrenih zaposlitev: F9*).

Podobno pravi ena izmed delodajalk, saj uporabnik opravlja delo, ki ga delodajalka ni mogla predati zaposlenim in ga je nekaj časa opravljala sama, z vključitvijo uporabnika VDC pa lahko delo opravlja on (*to delo nam ni bilo rentabilno, da bi ga drugi zaposleni delali: D11, preden je prišel A. sem mogla jaz to delat, zdaj pa lahko delam kaj bolj učinkovitega: D12*).

Vključitev uporabnika VDC v delovno okolje lahko delodajalcu pomeni razbremenitev ob preveliki količini dela in premajhnem številu zaposlenih ali v primeru obstoja del, ki jih ne more predati svojim zaposlenim, ker je enostavnejše. Tukaj se mi zdi pomembna komunikacija zaposlenih v VDC z uporabnikom, ki odhaja na delovno mesto, v primeru če z delom, ki ga opravlja ni zadovoljen. V pogovorih z uporabniki se je pokazalo, da so vsi zadovoljni s svojim delom, kljub temu, da govorimo o delu, ki je drugačno od dela ostalih njihovih sodelavcev.

### 4.4.2 *Širjenje uporabnikovih vrst opravil na delovnem mestu*

V tretjem podjetju, so uporabniku povečali vrste opravil, ki jih dela (*C. je najprej delal samo znotraj podjetja, oni pa imajo tudi delo na terenu in nas je vprašal delodajalec, če bi se dalo,*

*da bi C. to delal. Tako smo v pogodbo dodali člen, da lahko dela tudi izven podjetja: O20, hočem povedati, da je tudi njihov interes, ga vključujejo v vse delo: O21).*

Širjenje uporabnikovih vrst opravil na delovnem mestu je dokaz, da delodajalec zaupa uporabniku in je z njegovo učinkovitostjo zadovoljen. V tem primeru ne moremo govoriti, da uporabnik opravlja dela, ki ga drug kader ne zmore opravljati, saj uporabnik opravlja delo skupaj z drugimi sodelavci.

#### 4.4.3 Zadovoljstvo z delovnim mestom

Vsi uporabniki pravijo, da so z delom zadovoljni (*je bilo fajn, ja (delo): A9, Ja, fajn je (delo): M6, ma, moram reči, da ja (všeč delo): H9*), en uporabnik je svoje zadovoljstvo izrazil z naštevanjem vseh stvari, ki jih na delovnem mestu počne (*vse delamo tam, drva žagam, cepim, vse stvari: C19*).

Uporabnike sem spraševala tudi o željah po zamenjavi delovnega mesta, kjer so imeli različna mnenja. Dva uporabnika sta s svojim sedanjim delom zadovoljna (*ne bi delal drugega: A10, ne, čistiti je zakon: G4*). Eden uporabnik je poskusil zamenjati delovno mesto, vendar se ga ni mogel privaditi (*sem poskusil tudi jaz sestavljati, samo mi je šlo prepočasi, ker si moral na knaker delat. Je bil tak velik stroj, škoda ker nisem poslikal, potem si pritisnil dva gumba. Si pritisnil dol, in tiste reči si moral prej noter uštimit vse, si pritisnil dol in je nardilo »buf«. Samo tisto si moral enakomerno pritisniti: A11*). Dva uporabnika sta izrazila zanimanje, da bi kdaj poskusila še kakšno drugo delovno mesto (*Vse me zanima. Mamo, mamo mi polno tam: C7, ja ne vem, lahko (bi opravljala tudi drugo delo): M7*).

Kunšek (2003: 20) definira zadovoljstvo pri delu kot »želeno ali pozitivno emocionalno stanje, ki je rezultat posameznikove ocene dela ali doživljanja in izkušenj pri delu. Pri zadovoljstvu govorimo o čustveni reakciji na delovno okolje, pri klimi pa o skupni sliki organizacijskega okolja zaposlenih.« Zadovoljstvo pri delu spada k naklonjenosti do dela (Kunšek 2003: 20).

Mihalič (2006: 266-267) definira zadovoljstvo zaposlenih kot zadovoljstvo pri delu in z elementi dela kot so delovno mesto, zadovoljstvo z nalogami, z nadrejenim, možnostmi izobraževanja, s sodelavci, s fizičnimi pogoji dela, z možnostmi napredovanja, z načinom dela, z nagrajevanjem, s plačo, delovnim časom,... Potrebno pa je izhajati iz želja in potreb vsakega posameznika, saj je lahko nekdo zelo zadovoljen z delovnim mestom iz popolnoma enakih razlogov, kot je nekdo drug nezadovoljen (Mihalič 2006: 266-267).

Tudi uspešnost in učinkovitost pri opravljanju nalog je povezana z zadovoljstvom posameznika. Zadovoljstvo zaposlenega in uspešnost organizacije imata na zaposlenega sinergičen vpliv. Na zadovoljnega zaposlenega ima uspešna organizacija povratno pozitiven vpliv nanj (Mihalič 2006: 268).

#### 4.4.4 Želja po spremembi

Uporabnike sem povprašala, če si želijo kakršnokoli spremembo v povezavi z integrirano zaposlitvijo. Vsi pravijo, da ne bi nič spremenili (*Nič (ne bi spremenila): G12, Nič ne bi spremenil: C23, Ne, zdej je vse super. Delam počasi in mi gre: M18*). Samo ena uporabnica je pripovedovala o svoji dolgoletni želji po osamosvojitvi, ki se veže na temo mojega diplomskega dela, saj če bi uporabnica imela običajno, redno plačo bi morda postala tudi najemnica stanovanja in bi se ji tako njena želja uresničila (*Jaz imam že ogromno let idejo, da bi se osamosvojila, da bi imela svoje stanovanje, in bi sama nekako začela živeti, da sem sama, in da mi ljudje ne skačejo po glavi. Ampak tega se ne da. Željo pa imam: H31*).

## 4.5 PRILAGAJANJE DELOVNEGA MESTA

### 4.5.1 Prilagojeno delovno mesto in naloge varnostnega inženirja

Delodajalci morajo preden zaposlijo uporabnika VDC prilagoditi delovno mesto uporabnikovim sposobnostim (*je toliko bolj prilagojeno njegovim zmožnostim: B7, V Levpi na primer stol ali miza nista bila primerna in so potem to zamenjali: F45, V Domu jih je podučil, ker pomivajo po tleh, da slučajno ne bi šle z mokro roko v elektriko. Potem tam, kjer pomivajo so spolzka tla in morajo imeti obutev proti drsno s certifikatom, ter rokavice, rokavice morajo menjati: F46*).

Pri zaposlitvi uporabnika VDC mora varnostni inženir pregledati delovno mesto, kjer bo uporabnik opravljal svoje delo. Gre se za manjše prilagoditve, da je uporabniku na delovnem mestu udobno, predvsem pa varnostni inženir poduči uporabnika o varnosti pri delu in na kaj mora paziti (npr. primerna obutev pri pomivanju tal, nevarnost električnih vtičnic, uporaba zaščitnih rokavic ipd.).

Delodajalci morajo prilagoditi delovno mesto glede na navodila, ki jih predpiše varnostni inženir (*varnostni inženir pogleda delovno mesto, kjer uporabnik dela in se ga potem tudi poduči, na primer v zvezi z elektriko, sedenjem za mizo, ali je treba imeti haljo ali rokavice: F43*), vendar je pomembno, da delodajalci vedo, da varnostni inženir pregleda samo delovno mesto uporabnika (*Ne pregleduje celotnega podjetja, tudi ni inšpektor: F44*). V varstveno delovnem centru se zavedajo, da je varnost uporabnika na delovnem mestu pomembna, zato tudi zahtevajo takšno vrsto nadzora (*Na prvem mestu je pa le njegova varnost in drugih zaposlenih: O19*).

Namen varnosti na delovnem mestu je preprečevanje pojava stresa, nesreč pri delu, poklicnih bolezni, ustvarjanje udobnega in spodbudnega delovnega okolja ter pospeševanje zdravja in varnosti zaposlenih (Kavar Vidmar 1998: 91). Naloga varnostnega inženirja je poskrbeti za možne nevarnosti pri delu, ki ga opravlja uporabnik in s tem ustvariti udobno delovno okolje, kjer se počuti varnega.

Varnost in zdravje na delovnem mestu predstavlja skupaj z organizacijsko klimo, poslovno etiko, varnostno kulturo eno najpomembnejših področij varnosti. Zahteva profesionalen pristop, ne le v teoriji, ampak tudi v praksi vzpostavitve celovitega varnostnega sistema vsake organizacije (Vršec, Vršec 2010: 111).

Obveznost delodajalca je, da priskrbi vsakemu delavcu varno delovno mesto, kjer bo malo možnosti za pojav poškodbe na delovnem mestu. Takšna skrb je potrebna tudi pri zaposlovanju osebe z oviro.

## 4.6 ZNANJA IN SPRETNOSTI UPORABNIKA

### 4.6.1 Sposobnosti uporabnika

Delodajalci uporabnike VDC hvalijo, da so skrbni in dobro opravljajo svoje delo (*Obe sicer glede na svoje sposobnosti opravita delo zadovoljivo in skrbno: T7, trudijo se delo opravljati čim boljše: T15, Da (ga dobro opravlja): P9*). Ena delodajalka opozarja na razlike med uporabniki, saj se količina sposobnosti - neodvisnosti med njimi razlikuje (*Odvisno je, kakšni uporabniki prihajajo, kakšne so njihove sposobnosti, koliko so sposobni novega učenja, kakšne komunikacijske sposobnosti imajo, delovne navade, koliko so samostojni: T23*). Uporabniki z bolj razvitimi sposobnostmi se po njenem mnenju bolje vklopijo v delovni tim (*Pred časom smo imeli eno uporabnico, ki je imela te sposobnosti visoko razvite in se je zelo dobro vključila v tim: T24*). Ena delodajalka pripoveduje o tem, da je uporabnik tako obvladal svoje delo, da je več vedel kot ona (*kadar moža ni bilo in sem jaz z njim pakirala, sem jaz samo stala in sem delala tako kot mi je A. naročil, nisem jaz njemu dajala navodil, je bolj vedel kot jaz: D22*).

Zaposleni v VDC menijo, da so uporabniki na delovnem mestu delovni in so se pokazali kot dobri delavci (tisto delo ki ga on obvlada, ga obvlada in potem sploh več ni problema pri tem: B8, obvlada veliko takih tehničnih stvari: B12, sem vprašal kako je C. in so mi rekli, saj se bo pokazal sam. in je res, je priden, delaven, uboga navodila, ima filing do ljudi in je v redu: O1, Je pokazal, ja (da je dober delavec): O22, dostikrat ga grem pogledat tja in kar dela, dela: O23). Sposobnosti uporabnikov so zelo raznolike, saj nekateri potrebujejo veliko več časa, da opravijo neko delo (*Tudi se vidi časovno... jaz sem poskusila narediti njuno delo, in sem z delom končala v dobri uri, recimo uri in deset minut, oni dve pa za to porabita tri ure: F56*), deloma je to zaradi njihove natančnosti (*Ja, saj zato se tudi pozna na času, včasih tudi zmanjka časa, ker delata natančno, pa še enkrat: F15*). Pomembno je, da se uporabnik na delovnem mestu osamosvoji, v smislu, da zna vprašati za pomoč, če jo potrebuje in je pri svojem delu odgovoren (*Mesec dni si zraven njega, potem pa more nadaljevati sam, mora biti zanesljiv, znati mora sam povprašati za pomoč: F41*).

Količina sposobnosti, ki jih ima uporabnik VDC-ja so pomembne za delodajalca, saj to pomeni, da mu lahko potencialno zaupa zahtevnejša in bolj pridobitna dela. Poleg tega uporabnika ni treba toliko nadzorovati pri samem poteku dela. Razumljivo je, da delodajalec od uporabnikov pričakuje določeno raven samostojnosti in odgovornosti pri svojem delu.

Uporabniki se po pripovedovanju zaposlenih v VDC trudijo po svojih najboljših močeh in so dobri delavci, vendar je njihova efektivnost na delovnih mestih različna in v veliki meri povezana z njihovo oviro. V procesu prihoda na delovno mesto, se mora uporabnik dokazati, da je dovolj samostojen, da lahko svoje delo opravlja sam in se na delovnem mestu znajde, kar pomeni, da se v primeru težav obrne na nekoga in je odgovoren za svoja dejanja. Zaposleni v VDC opozarjajo, da je to zelo pomemben dejavnik uspešne vključitve na delovno mesto.

Lačen (2001: 11) opredeljuje motnje v duševnem razvoju kot »omejitev v splošnem funkcioniranju posameznika. Oseba z motnjami odstopa od povprečja na vsaj dveh področjih med elementi adaptivnega vedenja: komunikacija, skrb zase, domača opravila, funkcionalna akademska znanja, zdravje in varnost, najdenje v okolju, delo in zaposlitev.«

Praček (2006: 24) pravi, da je »razvoj oseb z motnjami v duševnem razvoju je počasnejši z večjimi ali manjšimi odstopanji v obvladovanju posameznih veščin, sposobnosti.« Razvoj ne poteka enakomerno in nekatere faze se lahko pojavljajo sočasno. Na nekaterih področjih so lahko opazna odstopanja različnih stopenj (emocionalno področje, govor, motorika,...) (Praček 2006: 24).

#### 4.6.2 Pridobljene spretnosti uporabnika in obnavljanje znanj na delovnem mestu

Eden izmed zaposlenih v VDC pravi, da mora uporabnik pridobiti tudi neka nova znanja, da lahko opravlja svoje delo (*tako da, verjetno ima neke spretnosti, ki jih je moral pridobiti, da je lahko delal: B13*) in, da je uporabnik odkar dela napredoval (*Bi rekla, da napreduje: B16*).

Tudi delodajalci pravijo, da so uporabniki napredovali (*Ja, tisto je bil zmeraj boljši: D17, se je videlo da napreduje, načeloma tisto vsak napreduje- na začetku si bolj počasen... in tudi on je napredoval: D18, delo, za katerega je zadolžen je izpopolnil: P14*), še posebej je to opazno pri delu, ki se ponavlja (*Napredek je opažen pri delih, katera se ponavljajo: P13*). Ena izmed delodajalk je opazila napredek na osebnosti ravni uporabnic (Vse tri uporabnice so postale bolj samozavestne: T14, postale so bolj komunikativne in sproščene: T16).

Uporabniki definirajo pridobljena znanja v povezavi s svojim delom (*Ja (se je naučil novih stvari): A17, Tole natikanje vzmeti in hitrost: A18, Ja, polno sem se naučil: C13, Ja, kar polno (se je naučila): M9*). Eden uporabnik je postal bolj spreten z rokami odkar dela (*Malo bolj sem spreten z rokami: C14*). Ena uporabnica pa je izboljšala svoje znanje čiščenja (*Bolje čistiti: G8*).

Uporabniki so v času zaposlitve pridobili nove spretnosti. Zaposleni v VDC in delodajalci prepoznavajo nove spretnosti uporabnika v smislu izpopolnjevanja dela, za katerega so zadolženi. Enako menijo tudi uporabniki. Opazna pa je tudi sprememba na osebnostni ravni uporabnic.

Ena izmed zaposlenih v VDC je izpostavila pomen obnavljanja določenih znanj, kot je štetje, ki so zelo koristna za uporabnike (*Dobro je tudi, ker lahko obnavlja štetje, ker mora delati po točno določenih količinah: B14, Take stvari so zelo dobrodošle: B15*).

Za osebe z motnjo v duševnem in telesnem razvoju je dobro, če lahko na delovnem mestu tudi obnavljajo že osvojena znanja (npr. štetje, pisanje,...).

Breznik (2009: 68) opisuje značilnost oseb z motnjo v duševnem razvoju v težavi v pomnjenju in prenosu znanja v konkretne in nove situacije. Pogosteje si zapomnijo nepomembne elemente, pomembne pa prezrejo. Ne morejo oceniti svoje sposobnosti pomnjenja, obdobja med fazami mišljenja so daljša. Zaradi značilnosti funkcioniranja je nujno, da znanje pridobivajo vse življenje na način, ki je zanje zanimiv in zabaven (Breznik 2009: 68).

Lačen meni, da je stalno izobraževanje potrebno vsem ljudem. Osebe z motnjo v duševnem razvoju potrebujejo stalne zunanje situacije. Vzroki, da jih stimuliramo so predvsem v:

- znižanih intelektualnih sposobnostih in znižanih sposobnosti predvidevanja pozitivnih učinkov učenja,
- znižani motivacijski sferi za učenje,
- pomanjkanje samo aktivnosti in samoiniciativnosti,
- manjši potrebi po samopotrjevanju,
- manjši raziskovalni usmerjenosti v okolje (2001: 35-36).

#### 4.6.3 Primerjava z delom v Varstveno delovnem centru

Uporabnike sem povpraševala po tem kje raje delajo, v Varstveno delovnem centru ali na delovnem mestu v sklopu integrirane zaposlitve, saj se dela precej razlikujejo. Eden uporabnik raje dela v podjetju (*Je boljše tam (na delovnem mestu): C15*), saj je tam vzpostavil novo socialno mrežo (*Tam mam prijatelje, se družimo: C16*). Dvema uporabnicama je všeč delo tako v VDC kakor na integrirani zaposlitvi (*Povsod je fajn: M12, meni je všeč delo na obeh straneh, nimam prav ki spreminjat in govorit, sem zadovoljna z*

*delom v Domu in tu: H20*). Eden uporabnik pa prepozna delo na integrirani zaposlitvi kot drugačno zaradi večje odgovornosti (*Je pač bolj odgovorno (delo): A19, pred tem delom sem pa delal v Anhovem, sestavljali smo luči. Tisto je bla še večja odgovornost, ker drugače luči ni delala: A21*), delo na integrirani zaposlitvi bolj ceni, ker takega dela ne bi mogel opravljati vsak uporabnik varstveno delovnega centra, on pa ga lahko (*Tu v VDC-ju so dela, ki jih dela vsak. Gor pa ne bi mogel vsak tistega dela delat. Odgovoren si bolj, kot pa tu: A20*).

V primerjavi dela v VDC-ju in dela v podjetju so uporabniki izpostavili razlike v večji odgovornosti pri delu v podjetju in novi socialni mreži, ki jo prepoznavajo v svojih sodelavcih. Delo, ki se opravlja v VDC-ju je drugačno, kot ga uporabniki opravljajo na delovnih mestih.

V varstveno delovnih centrih se najpogosteje pojavljajo kooperantska dela (lepljenje, polnjenje, prebiranje, sortiranje, lažja montažna dela, izdelava papirne embalaže) in lastni program (različni izdelki iz naravnih materialov, darilni program ter že omenjeno izdelavo lastnih tekstilnih izdelkov, lažja šiviljska dela oziroma popravilo oblačil) (Nagode et al. 2008: 22).

## 4.7 MENTORSTVO IN PODPORA

### 4.7.1 Zadolžitve mentorjev na delovnem mestu v sklopu integrirane zaposlitve

V sklopu integrirane zaposlitve je organizirano mentorstvo in podpora za uporabnika tako pri zaposlenih v VDC, kot na delovnem mestu, kamor uporabniki odhajajo. Zaposleni v VDC so namen mentorstva definirali v smislu obveščanja uporabnika kdaj dela in kdaj pride v VDC (*Ja on se na mene obrne v smislu, če kdaj izostane od dela, če kdaj ni bilo dela, me je obvestil, da bo prišel v delavnico: B17*), kot obliko komunikacije (*Midva komunicirava non-stop in seveda tudi z njegovimi delodajalci: B18*) in reševanje težav (*Kot sem rekla, tudi če je kdaj prišlo, da je bilo kaj narobe, smo rešili sproti: F17*).

Ena izmed zaposlenih definira kot svojo dolžnost mentorice, da preveri kako se uporabnice na delovnem mestu počutijo na način, da obišče njihovo delovno mesto (*tudi gor v Domu punc ne nadzirajo in imaš stalno v mislih, a uporabnice kaj povejo kaj je bilo, a greš sam gor pogledat, saj grem večkrat gor: F24*). Drug zaposleni pa definira svojo nalogo tudi v obliki skrbi za razpolaganje z denarjem, ki ga uporabnik zasluži, saj je imel uporabnik nekaj težav na tem področju (*Potem pa smo v pogodbo o zaposlitvi dodali en člen, da jaz razpolagam z denarjem, od takrat pa gre vse lepo in prav: O44, C. se je že navadil, da pride k meni, zima je, rabim hlače, čevlje. Vsak teden dobi tudi žepnino 10€, da ima za pivo, cigarete, avtobus, mobi kartico: O45, Karkoli mi reče, če utemelji zakaj potrebuje denar, recimo mp3-je, radio, vse mu kupimo: O46*).

Delodajalka opisuje naloge mentorja kot pojasnjevanje obsega in načina dela (*imajo pa tudi svojo vodjo, ki je zadolžena, da jim obseg in način dela pojasni na njim razumljiv način: T20, dodatno pojasnjevanje načina dela: T22*).

Delodajalci so opisali, da uporabniki največkrat potrebujejo pomoč v povezavi z delom (*Včasih kakšno stvar ni vedel kje dobiti, potem ko se je navadil, je bilo lažje: D36, On je vse stvari dajal na eno vago, tam mu je štelo kose, potem so se enkrat tiste številke zmešale, pa je sam probal rešit in ker ni znal je poklical direktorja, ki je resetiral vago: D37, Za podporo je spraševal, glede dela, drugega ni nikoli potreboval: D40*).

Eden delodajalec je organiziral podporo v obliki sodelavca, ki dela skupaj z uporabnikom (*Ne. Podpora v obliki pomoči sodelavca, s katerim delata skupaj: P18*), o drugačni podpori ne govori. Tudi uporabnikov mentor v VDC je povedal, da se mu takšna oblika podpore in

pomoči zdi dobra (*Ker C. potrebuje vedno enega zraven sebe, da mu ukazuje, da mu daje navodila in s to osebo sta očino našla kontakt: O5*).

VDC Tolmin je svojim uporabnikom, ki so vključeni v integrirano zaposlovanje, na delovnem mestu izven zavoda zagotovil podporo v obliki mentorjev, ki jih imajo v VDC-ju in na delovnem mestu. Mentorji so uporabnikom na voljo, če pride na delovnem mestu do kakšnih težav, ki jih nato skušajo skupaj odpraviti. Delodajalci in zaposleni v VDC so podporo uporabniku definirali kot obveščanje uporabnika kdaj dela in kdaj pride v VDC, kot obliko komunikacije, reševanje težav, v obliki obiska njihovega delovnega mesta, v obliki skrbi za uporabnikovo razpolaganje z denarjem, kot pojasnjevanje obsega in načina dela, v obliki sodelavca, ki dela skupaj z uporabnikom. Vendar je vsem skupno, da se na njih uporabniki obrnejo v primeru težav povezanih direktno z delom ali z dogodki, ki se zgodijo na delovnem mestu. To so tudi težave, s katerimi se uporabniki največkrat obrnejo na svoje mentorje.

#### 4.7.2 Komuniciranje med mentorji in uporabniki

Ni pomemben zgolj obstoj podpore, vendar tudi da komunikacija med dvema agentoma steče, v tem primeru med uporabnikom in njegovim mentorjem v VDC. Vendar je to pri nekaterih uporabnikih težje, kot pravi ena izmed zaposlenih (*H. ja, G. tudi bi, M. pa ne, pri njej pa moreš ugotavljati: F26, Ker M. ima še občutek, da če je kaj narobe, je ona kriva in potem vedno zanika, da je kaj narobe, da slučajno ne bom jaz česa kriva ali bo kaj narobe. Ni dosti samozavestna in tudi pozna se, da je oseba z Downovim sindromom: F27*). Ko pride do kakšnih težav jih rešujejo skupaj in sproti (*Drugače pa ni prišlo nikoli do kakšnih pritožb, če pa je prišlo kdaj do kakšnega nesporazuma, smo sproti rešili vse: F5, takrat smo se skupaj usedli, se pogovorili, na novo postavili stvari in je C. bilo jasno, da lahko delo s takimi dejanji izgubi: O18*).

Pri uporabnikih sem preverjala, ali vedo na koga se obrniti v primeru težav in ali lahko tem osebam zaupajo. Vsi uporabniki vedo na koga se obrniti, vedo kdo je njihov mentor v VDC-ju in na delovnem mestu (*ja, B. sem povedal: A24, Ja, itak da ja (lahko zaupa): A27, D. in tu (VDC) F.: G11, tu povem O. (njegov mentor v VDC), tam pa šefu: C22, Ja, ali svojemu mentorju, recimo F.. Če F. ni, povem Medveševi, ali pa popoldanskemu varuhu: H18*). Samo ena uporabnica ni prepričana, da lahko vsem zaupa svoje težave (*Ne vem (ali lahko vsem vse zaupa): G9*)

Ena uporabnica ima zelo odprte odnose z zaposlenimi na delovnem mestu, kar ji pomaga, saj ji povejo, če kaj narobe dela, in problem takoj rešijo (*Če je karkoli narobe, mi povejo, pa se potem pogovorimo: H11, in to se potem skuša čimprej rešiti: H19*), oziroma se sama obrne na njih (*Če pa pride kdaj do česa takega, grem h Marinki ali Ivici, in rečem to in to je bilo, prosim če rešimo: H24*). Pomagajo ji tudi ostali zaposleni, če vidijo, da ji kaj ne gre od rok (*Tista, ki me je videla, da sem se zgubila, je vidla da mi nekaj ne gre. No, in moram povedati, da me je ona potem usmerila, mi povedala kam moram naprej v naslednjo sobo, ker umes so kopalnice, čistilna soba: H15*) oziroma jih sama vpraša za pomoč (*Zdaj so mi dali tak nasvet, da grem najprej po eni strani dol, nazaj pa po drugi strani. Tako da sem zdaj to dojela in moram reči, da sem se kar vnesla, vpeljala. Še vedno se zgodi, da se kdaj zmedem. Vprašam in mi pove: H16, Ja, ja, ja. Sem kar gore tiste uslužbenke, ki so gor vprašala. Ker so take, ki vedo, mi znajo povedat in razložiti. Tako, da ni problema: H17*)

Podpora na delovnem mestu se kaže tudi v obliki pohval, ki jih uporabnica rada sprejme (*So tudi gor te sodelavke zelo zadovoljne, me majo zelo rade gor, me ful pohvalijo. Tudi Ivica in Marinka, ki sta gore kot neke direktorice, tudi one dve me zelo pohvalita: H10*)

Vzpostavljen mora biti tudi dober stik med mentorji v obeh delovnih bazah, da lahko reševanje mogočih težav poteka tekoče. Zaposleni v VDC pravijo, da jim gre to dobro (*Drugače pa smo na vezi, ali oni kaj povejo meni, ali jaz njim: F25, So bile tiste težave, ki smo jih sproti reševali: O54*).

Naslednja zgodba, prikaže primer sodelovanja in komuniciranja mentorjev med sabo, da posredujejo v primeru težave (*Ko sem začela gor delat, se mi je res nekaj zgodilo, samo sem bila, kako bi rekla... sem bila tako šokirana, prizadeta, da tisti dan nisem bila sposobna niti povedat in sem v sebi tiščala en cel teden. Vidli so me tukaj, da nekaj se je zgodilo, ampak jaz nisem upala povedati. Potem, ko sem jaz malo to premislila, sem ugotovila, da bi bilo prav, da jaz to nekomu povem. Sem se opogumila, in sem najprej Silvotu povedala, na štiri oči. Silvo je to potem sprožil naprej, je povedal F., pa potem sem šla tudi jaz sama do nje. F. je poklicala v Dom in povedala D.: H25, D. je šla do tistega možakarja in mu povedala svoje, da če se to še enkrat zgodi, mu je povedala, da bo poklicala policijo. Samo jaz sem naredila napako takrat, ker nisem takoj povedala. Tako sem bila šokirana, oči sem imela solzne, nisem se upala nikomur povedat. Zdaj tisti gospod niti ven ne pride, nič ne mi ne upa reči: H26*).

Podpora uporabnikom VDC poteka krožno. Uporabnik komunicira s svojim mentorjem na delovnem mestu ali v VDC, v primeru da je problem večje razsežnosti se odpre komunikacija tudi med mentorjema v obeh bazah. Tukaj se zdi pomembno, da imajo zaposleni v VDC dobre odnose z delodajalci uporabnikov, saj na tak način omogočijo tekoče reševanje težav in uporabniku zagotovijo varno delovno mesto.

Uporabniki prepoznajo oblike podpore in so z njo zadovoljni. Pomembno je, da svojim mentorjem zaupajo, saj so jim le tako sposobni pripovedovati o svojih težavah. Ena izmed zaposlenih v VDC je izpostavila, da nekatere uporabnice ne pripovedujejo o težavah, ki se zgodijo na delovnem mestu in mora sama opazovati, če se ji zdi, da se je kaj zgodilo. Zaposlena vidi vzrok v samozavesti uporabnice, saj misli, da bo kaj narobe oziroma bo njena mentorica česa kriva in zato o težavah ne govori. Sama uporabnica na to temo pove, da zaupa svojim mentorjem tako na delovnem mestu in v VDC-ju. V tem primeru mora biti podpora še boljše organizirana, da lahko mentorji prepoznajo, če se je uporabnicam na delovnem mestu kaj zgodilo.

## 4.8 USTVARJANJE NOVE SOCIALNE MREŽE

Pomembno se mi je zdelo ugotoviti, ali to da se oseba z motnjo v duševnem in telesnem razvoju zaposli na običajnem delovnem mestu izven zavoda, vpliva na širjenje uporabnikove socialne mreže. Uporabniki so spoznali nove ljudi, prijatelje, s katerimi se razumejo (*Ja, to ja (novo okolje in novi ljudje): A23, tam mam prijatelje, se družim: C16, je tudi veliko teh žensk, ki so gor, mi katera da kakšen čokolatin, bonbon ali sadje. Me kar pocrtajo: H22*) in družijo (*med pavzo jem z njimi malico: G7, v varovanih stanovanjih je ena gospa, ki ima psa in kadar ima čas, me povabi h sebi, da malo poklepetava: H23*).

Zaposleni v VDC poudarjajo, da gre pri takšni vrsti zaposlitve predvsem za vključevanje v neko skupino izven ustanove in družine (*Uporabniku pa še toliko več, ker mu veliko pomeni to, da se lahko vključuje v nek tak tim: B22, da imajo več stikov z okoljem: F49*) ter za stike z »zunanjim« svetom (*naša populacija ni konkurenčna na trgu delovne sile in je to dobro za njih, da si širijo svoje okolje: F48*). Eden izmed zaposlenih govori o pomembnosti integracije uporabnikov tudi na drugih področjih, ne samo v smislu zaposlitve, da se zmanjša diskriminacija (*Govora, integracije. Gremo v kino, jih pelješ v kino, gremo v slaščičarno: O30, od začetka bodo mogoče tako (pogleda postrani), bodo pa čez eden mesec že, o ste prišli, natararica ima drugačen odnos.. ven moramo iti, prav res: O31*).

Tudi delodajalci menijo, da se z zaposlitvijo uporabniki vključujejo v družbo, kar na njih dobro vpliva (*Tudi za njega mora biti to nekaj dobrega, če ne drugega, da zamenja okolje, da ne hodi samo na en kraj: D44, zdaj A. ne vem koliko ima tega, zmeraj pa je dobro malo spremembe v življenju: D46, za same uporabnike pa je pozitivno, da odhajajo v drugo okolje: T30*). Z odhodom iz svojega okolja so prisiljeni razvijati sposobnosti vključevanja (*predvsem pa tudi to, da gredo iz svojega okolja (VDC, dom) opravljat delo drugam, kjer morajo razvijati sposobnosti vključevanja v drugo sredino, delovne navade, komunikacijo: T18*).

Vključevanje uporabnikov v novo okolje se zdi pri integrirani zaposlitvi ena najpomembnejših prednosti. Lahko bi tudi rekli, da je eden izmed razlogov, zakaj je sploh do takšne zaposlitve prišlo.

Socialno vključenost lahko opredelimo kot progresivno izboljšanje pravic, ki nam omogočajo dostop do družbenega in ekonomskega sveta, pridobitve statusa in novih možnosti, kar hkrati zmanjšuje učinek oviranosti (Ramon et al. 2008: 178).

Ustvarjanje nove socialne mreže je pomemben del vključevanja v družbo. Z vključenostjo v družbo pa uporabniki pridobijo veliko na svoji samozavesti in kvaliteti življenja.

## 4.9 POZITIVNE PLATI INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE

Zaposlene v VDC in delodajalce sem spraševala o tem, ali se jim zdi integrirana zaposlitev primer dobre prakse, ali takšna zaposlitev prinaša prednosti tudi podjetju ter ali se jim zdi, da zaposlitev na uporabnika pozitivno vpliva. Slednje tematike lahko glede na odgovore anketiranih združim v pozitivne plati, ki se kažejo na področju integrirane zaposlitve.

### 4.9.1 Integrirana zaposlitev je dobra praksa

Pri vprašanju ali se *delodajalcem* (*Ja, meni je super: D41, mogoče mam ta privilegij, ker A. je res nekaj posebnega, lahko da sem zaradi tega tako zadovoljna: D42, da (je dobra praksa): P19*) ter zaposlenim v VDC (*Ja, jaz mislim da ja: B19, Ja, ja: F31*) integrirana zaposlitev zdi dobra praksa, se je pokazalo, da so s tovrstno zaposlitvijo zadovoljni in se jim zdi primer dobre prakse.

### 4.9.2 Integrirana zaposlitev prinaša prednosti tudi podjetju

Zanimalo me je tudi, ali imajo tudi podjetja kaj od uporabnikov kot njihovih zaposlenih, oziroma je ta vrsta zaposlitve zgolj prednost za uporabnikovo kvaliteto življenja. Dva delodajalca menita, da je uporabnik podjetju prinesel nekaj dobrega (*jaz lahko rečem, da nam je prinesel ogromno dobrega: D10, je bilo koristno za nas in tudi za njega, najbrž, saj je bil vesel: D24, Jaz mislim, da je bilo za vse koristno: D25, Obema: P20*). Sama menim, da se delodajalca pri teh odgovorih nanašata bolj na doprinos nove energije v kolektiv, kot na povečano produktivnost v podjetju, zaradi zaposlitve uporabnika VDC. Druga delodajalka pravi ravno to, da v manjši meri čutijo doprinos v podjetje (*Mislim, da imajo največje koristi od tega uporabniki, mi pa v manjši meri: T26*), vendar pa vplivajo na njihovo delo in življenje (*pozitivna pa, da kljub vsemu doprinesejo pozitiven prispevek k našemu delu in življenju: T28*).

Zaposleni v VDC menijo, da integrirana zaposlitev prinaša prednosti obema (*Jaz mislim, da obema: B20, Obema prinaša: B21, Ja, jaz mislim, da ja: F32*), eden od zaposlenih pa je poudaril, da je takšna zaposlitev dobra tudi za celotno populacijo (*Jaz mislim, da je pozitivno in za skupino, za njega, za delodajalca, na splošno za našo populacijo kot primer dobre prakse: O55*).

#### 4.9.3 Pozitivni vpliv zaposlitve

Zaposleni v VDC menijo, da zaposlitev na uporabnika pozitivno vpliva predvsem v smislu, da imajo nadzor nad svojim življenjem in njihova samozavest se poveča (*Njim celo življenje strežejo, in oni hočejo to, da gredo nekam, kjer tudi njihova beseda nekaj velja: O33, ja, na njihovo samozavest: O49*).

Tudi delodajalci se vsi strinjajo, da zaposlitev na uporabnike pozitivno vpliva (*Ja seveda, se mi zdi koristno: D23, delo vsekakor pozitivno vpliva nanje: T17, da (delo pozitivno vpliva na uporabnika): P15*). Pravijo, da se uporabniki počutijo koristni (*Čuti se koristen, enakovreden ostalim: P16*), ponosni, ko opravijo neko delo *samostojno* (*še posebej ponosen, ko opravi delo popolnoma sam: P17*), se naučijo novih stvari in si povečajo socialno mrežo (*Z opravljanjem del se veliko novega naučijo, spoznajo nove ljudi, seznanijo z določenimi obveznostmi,...: P22, Pri tem vidimo samo pozitivno plat, saj se tako uporabniki lahko bolje integrirajo v okolje in seznanijo z drugimi deli, kot so jim nudene v VDC: P21*).

## 4.10 NEGATIVNE PLATI INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE

### 4.10.1 Nepoznana populacija

Kot eno izmed negativnih plati so tako zaposleni v VDC, kot tudi delodajalci govorili o tem, da je populacija oseb z motnjo v duševnem in telesnem razvoju premalo poznana na trgu delovne sile. Veliko delodajalcev ne ve, da obstaja možnost vključitve takih oseb na njihova delovna mesta.

Zaposleni v VDC govorijo o tem, da nepoznanost populacije vpliva tudi na manjše vključevanje v integrirano zaposlitev teh oseb (*Mogoče je primanjkljaj tudi to, ker se ne pozna še zmeraj naše populacije oziroma delodajalci še niso pomislili sploh, da kaj takega obstaja: F37*). Prav tako menijo, da imajo velik vpliv na manjše zaposlovanje tudi predsodki, ki so še vedno prisotni v družbi (*dve leti sem se dogovarjal s tastom, če lahko pride, zmeraj je bilo nekaj, se mi zdi, da je nek strah prisoten v ljudeh, rekel mi je ne ta teden, pa ne naslednji: O27, So še vedno predsodki, ne poznajo tega našega sveta, tudi jaz ga nisem, dokler nisem sem prišel. Saj sama veš, saj to študiraš, da je še vedno v glavah to: O28*).

Tudi ena izmed delodajalk govori o tem, da nepoznanost populacije uporabnikov Varstveno delovnih centrov vpliva na manjše zaposlovanje takšnih oseb (*Več reklame mogoče, da bi tudi drugi delodajalci bili bolj seznanjeni: D29*). Omenja tudi dejstvo, da se nekateri delodajalci bojijo kaj lahko oseba z motnjo v duševnem razvoju doprinese k podjetju in kako sploh delati s tako osebo (*Samo eni se tako bojijo, ne vedo kaj pričakovati: D28, Eni imajo strah kaj bodo dobili: D30*)) priznala je, da bi se tudi sama najbrž težje odločila, če uporabnika ne bi poznala že od prej (*Ne vem, saj mogoče tudi jaz, če ne bi že od prej poznala A. se mogoče ne bi tako enostavno odločila: D31*).

Populacija oseb z motnjo v duševnem in telesnem razvoju je na trgu delovne sile zelo slabše prepoznavna, kot so na primer osebe, ki imajo status invalida po Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. Po pripovedovanju ene izmed delodajalk ostali delodajalci ne vedo, da integrirana zaposlitev sploh obstaja. Populacija pa je premalo poznana tudi iz vidika njihove oviranosti. Ena izmed delodajalk pripoveduje, da imajo drugi delodajalci strah pred tem kaj bodo dobili z zaposlitvijo osebe, ki je duševno in telesno manj razvita. Kar si lahko razlagamo kot slabo poznavanje duševno in telesno manj razvitih oseb.

#### 4.10.2 Večja pričakovanja s strani delodajalcev

Od ene izmed zaposlenih oseb v VDC sem izvedela, da so nekateri delodajalci pričakovali več neodvisnosti od uporabnikov VDC (*So pa pričakovanja različna, so delodajalci pričakovali malo več, predvsem v smislu samostojnosti ali pa da bi se še kšno stvar več videlo: F4*).

O tem je govoril tudi eden izmed delodajalcev. Sposobnosti uporabnikov so zelo različne (*Odvizno je, kakšni uporabniki prihajajo, kakšne so njihove sposobnosti, koliko so sposobni novega učenja, kakšne komunikacijske sposobnosti imajo, delovne navade, koliko so samostojni: T23, pred časom smo imeli eno uporabnico, ki je imela te sposobnosti visoko razvite in se je zelo dobro vključila v tim: T24*), in glede na njihove sposobnosti se jim lahko da bolj zahtevna in odgovorna dela (*Če so te sposobnosti manjše, je bolje, da opravljajo delo, ki ni vezano na druge delavce, ter se jim ne postavlja časovnih omejitev oziroma so te zelo velike. (npr. čiščenje skupnega prostora in jedilnice 3 ure): T25*) ter jih ni potrebno toliko nadzorovati, kar delodajalcu vzame čas (*Negativna plat je prav gotovo dodatna kontrola opravljenega dela uporabnika: T27*).

Drobnič (2002: 436-437) pravi, da so ovirane osebe v očeh delodajalca manj zanesljivi iskalci zaposlitve, premalo prilagodljivi, učinkoviti in vztrajni. Posamezni podjetnik bo rajši zaposloval delavce, ki so vztrajni, prilagodljivi, produktivni, usposobljeni, osebe z ovirami pa takrat, če mu bo država ali kakšen drug vir, pokrila stroške prilagoditve delovnega mesta in potrebe dodatnega usposabljanja.

Tudi v tej raziskavi se je pokazalo, da delodajalci pričakujejo določeno vrsto spretnosti in zmožnosti od uporabnikov, da so lahko zadovoljni z njihovo učinkovitostjo.

#### 4.10.3 Izostanki iz Varstveno delovnega centra zaradi dela

Negativna plat zaposlovanja uporabnikov VDC izven zavoda je po mnenju zaposlenih v VDC izostanek uporabnika iz dela v delavnicah VDC. Dva uporabnika sta na delovnem mestu štiri dni na teden, včasih pa bi jih delodajalec, zaradi količine dela, potreboval še peti dan v tednu (*pri A. je včasih bilo tako, da so imeli cel teden toliko dela, in je prišel mesečno 4x v delavnico: B23, najprej je bil dvakrat na teden, potem trikrat in če C. ne bi bil, bi se dnevi manjšali, na koncu pa je prišlo do tega, da samo ob petkih hodi v delavnico, drugače pa je pri delodajalcu: O8*) Tukaj so zaposleni v VDC izpostavili, da so se morali dogovoriti,

da uporabnik vsaj en dan na teden prihaja v zavod, da ne izgubi stika s skupino (*Sicer smo načeloma zmenjeni, da mora vsaj 1x na teden biti tukaj v VDC-ju, so pa bile tudi situacije ko so imeli veliko dela in so ga prosili, če lahko dela še tisti dan: B24, pa še ta petek smo naredili samo zaradi delavnice, ne zaradi delodajalca, ampak enostavno, še zmeri je naš, spada pod VDC: O9, ker včasih se je zgodilo, da ga je delodajalec potreboval še v petek, v enem mesecu ni bil vključen niti en dan v VDC in smo mogli potem narediti, da je hodil en cel teden sem: O10*).

Čeprav je uporabnik na delovnem mestu včasih potreben pet dni na teden, so zaposleni v VDC izpostavili, da so se morali dogovoriti z delodajalci, da uporabniki vsaj enkrat na teden še vedno obiskujejo VDC. VDC je slednje zahteval, zato da uporabniki ne izgubijo stikov z ostalimi uporabniki, ki obiskujejo ustanovo. Zakonodaja je organizirana na način, da se uporabniku Varstveno delovnega centra z vključitvijo v integrirano zaposlovanje ne spremeni status invalida, ki ga je dobil po Zakonu o družbenem varstvu, torej je po zakonu še vedno oseba, ki ni sposobna za pridobitno delo.

#### *4.10.4 Zakonske določitve uporabnikov VDC glede zaposlitve*

Eden izmed zaposlenih v VDC, se je pri negativnih platih zaposlovanja oprl na zakonske določitve oseb, ki imajo status invalida po Zakonu o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb. Uporabniki namreč niso zaposljivi na trgu delovne sile, saj so po zakonu delovno nezmožne osebe (*Ja, v bistvu naši uporabniki niso zaposljivi: F10*), kar pomeni, da je njihova pogodba o zaposlitvi drugačna in urna postavka uporabnika zelo nizka (*Mi imamo z njimi dvo partitno pogodbo, med nami (VDC) in Domom upokojencev, tako so integrirani in tudi urna postavka je manjša: F11*). O plači uporabnika VDC na integrirani zaposlitvi mi je povedal nekaj več eden izmed delodajalcev (*Plačan je bil zelo malo, 2 € na uro je bil plačan na začetku, potem smo to zvišali na 2.5 €, ker je bil res priden pri svojem delu. Poleg tega gre 20% njegove plače VDC-ju, 80% dobi on: D52*).

Status invalida, ki ga uporabniki VDC pridobijo po Zakonu o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb uporabnike zaznamuje na način, da je tudi delovno mesto, ki ga pridobijo z integrirano zaposlitvijo drugačno. Po Pravilniku o standardih in normativih socialno varstvenih storitev je določeno, da lahko uporabnik opravlja zaposlitev pod posebnimi pogoji v zavodu ali izven njega, tako uporabniki, ki so vključeni v integrirano

zaposlitev izven zavoda podpišejo skupaj z VDC-jem in delodajalcem tri partitno pogodbo.  
Za opravljeno delo pa lahko prejemajo nagrado, ki v Pravilniku ni natančneje definirana.

## 4.11 ŠIRJENJE INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE

### 4.11.1 Več integrirane zaposlitve

Delodajalci (*Jaz upam, da bo slej kot prej, tudi še kaj drugega: D3, da, zato da bi se v ta dela lahko vključilo še več uporabnikov oz. za večje število ur: P23*) in zaposleni v VDC (*Ja, fajn bi blo, če bi bile: B26, ja, ja, vsekakor (več zaposlitev): O56*) si želijo oziroma upajo na večje število delovnih mest za uporabnike VDC in posledično več primerov integrirane zaposlitve.

### 4.11.2 Vzpodbuda za podjetja

Delodajalce in zaposlene v VDC sem spraševala po predlogih za vzpodbujanje integrirane zaposlitve. Ena izmed delodajalk predlaga več promocije uporabnikov VDC kot iskalcev zaposlitve (*Tudi VDC-ju sem že predlagala, da bi sodelovali z obrtno zbornico ali Posoškim razvojnim centrom: D33, Jaz vsakemu rečem naj proba, mogoče tudi nekateri nimajo primernih del, ampak jaz pravim, da se v vsakem podjetju dobi kakšno tako lažje delo: D32*), kar že počne tudi sama (*jaz tudi tistim, ki jih poznam, vsem govorim o tem: D27*). Izpostavila je tudi uzakonjenje integrirane zaposlitve (*Pomagalo bi, da bi bila takšna vrsta zaposlitve uzakonjena: D47*), in vključevanje uporabnikov VDC v kvoto invalidov, saj trenutna zakonodaja omogoča vključevanje v kvoto invalidov samo osebam, ki imajo status invalida po ZZRZI (*Mislim, da bi pomagalo tudi, če bi se uporabniki VDC šteli v kvoto invalidnih oseb, ker vsak delodajalec vedno gleda, da si zniža stroške: D34, Država je hitra za uvesti kakšen nov davek, na svoje državljane pa pozablja: D48*).

Zaposleni v VDC govorijo o enakih stvareh. Primanjkuje zakonska podlaga, ki bi uporabnikom omogočala večjo možnost do zaposlitve (*Mogoče, da bi že enkrat nehali misliti o nas tako kot mislijo. Ker v končni fazi, bi uporabnik zmogel katerokoli delo, ampak ga nimajo možnosti niti poskusiti: B27*), ter invalidska kvota (*Spodbudilo bi jih to, da bi naša populacija prišla v kvoto invalidov. To je problem. Zelo velik: F33, Naši uporabniki imajo vsi odločbo, da so nesposobni za pridobitno delo, kar pomeni da se tudi pri delodajalcu ne štejejo v kvoto za invalida, opravljajo pa lahko prav isto delo, kot če bi bil zaposlen invalid: F35*). Delodajalcem je treba dati nekaj vzpodbude, da se odločijo zaposliti osebo, ki bo delala pod posebnimi pogoji (*Tudi delodajalce je treba nekako spodbuditi. Mislim, da bi jim mogli*

*dati nek interes: O59, tukaj imamo uporabnice zaposlene ampak je še vedno javna ustanova, gospodarski sektor- podjetja, to je pa čisto nekaj drugega, ga ne bo uzel, zato ker je dobrega srca, nekaj mora narediti, da ga bo vzel, ni nekega sočutja, je krut trg: O61, In tukaj potem že delodajalci izbirajo, ker se ve, da je na določeno število zaposlenih potrebno imeti tudi zaposlenih določeno število invalidnih oseb, drugače plačuješ državi nadomestilo: F36).*

#### *4.11.3 Vključevanje drugih uporabnikov*

Preverila sem tudi kako je z večanjem integrirane zaposlitve na strani novih potencialnih delavcev. O tem sem govorila z enim od zaposlenih v VDC, ki pravi, da si dva uporabnika želita zaposliti (*Želita si dva: F38*), vendar ju delodajalci nočejo (*imata v mestu zelo slab glas in jih delodajalci ne želijo, potrebovali pa bi jih: F39*). Drugi uporabniki si zaposlitve ne želijo (*Enim okolje ni odgovarjalo... tudi ko prideš gor, moraš vedeti, kje se preoblečeš, saj imajo vsi naši uporabniki delovne obleke, zaščitne čevlje, rokavice, čelade. Potem moraš znati priti po hodnikih, vedeti moraš kje vzeti voziček, kje so čistila, takšne stvari. In se nobena ni čutila, da bi to delala. Fantje pa itak niso bili zainteresirani: F30*), oziroma niso dovolj samostojni (*Med drugimi pa ne moremo izbirati oziroma si ne želijo, ker uporabnik le mora biti toliko samostojen: F40*).

#### *4.11.4 Zapleti pri iskanju novih delodajalcev*

Varstveno delovni center Tolmin je pri iskanju novih potencialnih delodajalcev naletel na težavo, saj delodajalec ni želel, da delovno mesto pregleda varnostni inženir (*Prišli smo pa tudi že do primera, kjer bi delodajalec vzel uporabnika, vendar ker pride delovno mesto uporabnika pogledati tudi varnostni inženir, delodajalec tega ni želel, zato nismo morali iti naprej s tem. Varnost je prva: F42, marsikdo bi zaposlil našega uporabnika, ampak takoj ko mu omeniš, da bo prišel varnostni inženir in da bo pregledal delovno mesto, se kar konča: O40*).

Vsi sogovorniki si želijo povečati možnosti integrirane zaposlitve. Varstveno delovni center vključuje vse uporabnike, ki si zaposlitve želijo in se na delovnem mestu dokažejo kot samostojni in delovni. Primanjkuje pa se vzpodbud za delodajalce, da bi jih sploh zanimala zaposlitev uporabnika VDC. Delodajalci in zaposleni v VDC so predlagali vzpodbude kot so, večja promocija oseb z motnjo v duševnem in telesnem razvoju oziroma same integrirane zaposlitve, uzakonitev integrirane zaposlitve in vključevanje uporabnikov VDC v kvoto

invalidov. Pri iskanju novih delodajalcev pa se je VDC Tolmin srečal z delodajalci, ki niso želeli, da delovno mesto pred zaposlitvijo uporabnika pregleda varnostni inženir.

## 4.12 TEŽAVE, KI SO SE POJAVILE NA DELOVNEM MESTU

### 4.12.1 Pridobljena samozavest uporabnika

Zaposlitev zagotovo za vsakega posameznika pomeni pridobitev večje samozavesti vase in v svoje sposobnosti. Eden izmed zaposlenih v VDC je pri uporabniku opazil pretirano samozavest, ki je oviralo delovanje skupine in uporabnikov v VDC (*Veš, izgubil je malo občutek do uporabnikov, zdelo se mu je, da je malo več: O11, na koncu je že z mano prišel v rivalstvo, ko je prišel v delavnico se je usedel na radiator, nič ni delal, čistil si je nohte: O13, tudi jaz kot mentor moram biti ves čas pozoren na takšne stvari, saj je prav da je samozavesten, vendar ta samozavest gre hitro čez mejo: O14*). Ampak s posredovanjem mentorja je uporabnik dojel kako se mora obnašati do drugih uporabnikov in oseb okoli sebe (*ampak kakor sem že rekel, zdaj je dobil pravo samozavest, spoštuje vse ostale uporabnike, spoštuje mene, zaposlene: O50, v svojem času je bila pri njemu prisotna neka aroganca, ampak je v tem času postal toliko zrel, da je dojel, da je treba imeti nek spoštljiv odnos do vsakega: O51*).

Černatič (2004: 9) definira občutek moči, uveljavitev in pripadnost v družbi, kot sekundarne motive, ki se jih človek nauči v življenju in so tesno povezani s koncepti učenja. Zaposlitev uporabnikom pomeni način uveljavitve in pridobitve višjega statusa med uporabniki in drugimi člani družbe (Černatič 2004: 9).

### 4.12.2 Alkohol na delovnem mestu

Eden od mentorjev uporabnikov je izpostavil specifični rizični dejavnik – alkohol na delovnem mestu. Mentor je pripovedoval, da ga je na problem alkohola opozoril in poučil, da ga lahko stane delovnega mesta (*Tudi zdi se mi dobro, ker je bil tam alkohol, pa je kar upošteval, ko sem mu rekel, da ne sme uživati alkohola. Sem mu rekel, če karkoli izvem, bomo ukinili: O16*).

### 4.12.3 Problem odgovornosti za uporabnike na delovnem mestu in v vsakdanjem življenju

Uporabniki Varstveno delovnega centra so vključeni v zavod, ki nosi določeno odgovornost nad njimi. Do tega problema sva v pogovoru prišla z enim izmed zaposlenih v VDC, ki pravi da bi se glede tega dalo še kaj narediti (*Tukaj noter, glede odgovornosti, bi se še dalo nekaj*

*narediti: O37). Dalo bi se spodbujati bolj samostojno življenje uporabnikov v zavodu, vendar problem je možnost poškodbe oziroma nezgode ter posledično odgovornosti nad uporabnikom, ki jo nosijo zaposleni v VDC (Namesto, da bi mu rekel, pojdi si sam skuhat kavo. Vendar je tukaj problem, ker pride vedno vprašanje, kaj pa če se opeče, kdo bo odgovoren. To so veliko bolj kompleksne stvari: O34, Jaz bi ga pustil ven na Tolmin, v življenje, ampak če greš ven tvegaš, da padeš na pločniku, tako kot bi lahko jaz padel: O35, Če bi se tebi zgodilo, bi bila ti odgovorna, če bi se meni, bi bil jaz. Ne morem pa spodbujati nekoga, za katerega sem jaz odgovoren, da gre ven, saj se lahko nekaj zgodi: O36). Do enakega vprašanja pridejo tudi delodajalci preden zaposlijo uporabnika VDC (In tudi tega se delodajalci bojijo. Kdo je odgovoren? Pa če se mu kaj zgodi? Tožbe in tako naprej: O38, To smo morali najprej razčistiti, potem je prišel varnostni inženir, smo podpisali pogodbe: O39).*

Tukaj lahko dodam dogodek, v katerem se je poškodovala oseba, ki je stopila na mokra tla, ki jih je pomivala ena izmed uporabnic. Zopet se gre za vprašanje odgovornosti, vendar je v tem primeru uporabnica ostala brez enega izmed svojih opravil v delovnem dnevu (*Pred kratkim pa je bil en zaplet, ker G. pomiva tudi v jedilnici, je pa ena gospa zunanja prišla že na kosilo, malo prej. V Domu jim niso dajali trikotnikov kjer piše da so mokra tla, in je gospa stopila na ploščico in padla in se zelo poškodovala in bo tožila Dom upokojevcev. Krivca se ni iskalo, vendar se pri takih stvareh vidi, kaj se lahko zgodi, tako da smo se sedaj zmenili, da se pomivalo tal več ne bo: F22, samo njihovim zaposlenim dajejo trikotnike, da so tla spolzka, imajo jih pa premalo in jih zato naše uporabnice nimajo. Bila je polemika tudi o tem, ali se cunje dosti ovijejo, koliko mokre so, in smo šli celo to preverjati in jo ovijejo ravno toliko kot ostale zaposlene: F23).* Pomembno se zdi, da tukaj opozorim na razliko, ki jo delodajalec v tem primeru dela med zaposlenimi uporabniki VDC-ja in ostalimi zaposlenimi, saj samo uporabnice niso bile opremljene z opozorili o spolzkih tleh in so se kljub temu pojavljale polemike o njihovem načinu dela, v primerjavi z ostalimi zaposlenimi.

#### *4.12.4 Uporabnikovo upravljanje z zaslužkom*

Del integrirane zaposlitve je tudi nagrada, ki jo uporabnik prejme vsak mesec. Za nekatere takšna količina denarja predstavlja nekaj novega in po mnenju enega izmed zaposlenih v VDC eden izmed uporabnikov z njim ni znal delati (*Dobil je 200€, okej, jaz razpolagam z denarjem, dvignil sem mu 200€ ter mu rekel, to je denar, da se oblečeš, obuješ. Bilo je ravno obratno, 100€ je šlo za cigarete, 100€ pa za pivo: O41, Stvar res ni šla, začel je iti navzdol.*

*Prvič v življenju je razpolagal z denarjem, ni ga pa znal porabiti: O42).* Lahko pa je zaslužen denar, ki ga nikoli prej ni imel končno lahko porabil za nekaj, kar si je vedno želel. Vsekakor pa je tukaj pomembna vloga in ravnanje mentorja, ki je presodil, da je obnašanje uporabnika slabo vplivalo na njega.

Denar, ki ga posameznik zasluži s svojim delom služi kot oblika motivacije, da ostaja na delovnem mestu in se trudi pri svojem delu. V Pravilniku o standardih in normativih socialno varstvenih storitev ni natančneje opredeljeno v kakšni obliki naj bi to nagrado uporabnik prejemal. Možnost nekega dodatnega zaslužka v obliki denarja se mi zdi za uporabnike VDC-ja korektna, saj jim predstavlja del samostojnosti in neodvisnosti od drugih oseb.

Denar motivira, saj je neposredno ali posredno povezan z zadovoljevanjem potreb, kot so osnovne potrebe in potrebe po varnosti, če je prihodek dovolj velik. Denar ne spada med notranje spodbujevalce dejavnosti, kljub temu je pomembna njegova moč, ker z njim lahko dosežemo zastavljene cilje (Možina et al. 1998: 252).

#### *4.12.5 Ostale težave, ki so se pojavile na delovnih mestih uporabnikov*

Pri menjavi načina dela se uporabnik lahko zaradi veliko novih informacij zmede (*Tudi iz imen so šli na številke in se je začelo dogajati, da so bila oblačila narobe razporejena po prostorih. Potem so se tudi po nadstropjih sestre pritoževale, ker niso dobile pravih oblačil za stanovalce, tako da smo se potem vsedli skupaj, smo se o tem pogovorili, je tudi H. povedala, da je malo zmedena: F19*), v takem primeru je potrebna pomoč mentorjev na delovnem mestu ali zavodu.

Drugi zaposleni v delovnem okolju morajo biti seznanjeni, da delajo z osebo z oviro, ki zahteva od njih malo več razlage in potrpežljivosti (*Na koncu se je izkazalo, da jih niti ni H. narobe postavljala, ampak se je to dogajalo šivilji. Tako, da smo se potem tudi dogovorili, da je prav, da H. šivilja jemlje kot enakovredno sebi, vendar z večjo razlago, s preverjanjem njenega razumevanja stvari: F20*).

V času obstoja integrirane zaposlitve v Tolminu je prišlo tudi do večje težave, kot je nadlegovanje uporabnice na delovnem mestu, kar še bolj poudarja pomen komunikacije in podpore mentorjev, ki so na voljo uporabnikom na delovnih mestih (*Potem je bila pri H. še ena težava in sicer, v varovanih stanovanjih jo je en gospod, ki tam živi, začel nadlegovati. In smo to potem takoj rešili: F21*).

## 5 SKLEPI

- Uporabniki so vključeni na delovna mesta, ki se nahajajo v občini sedeža Varstveno delovnega centra oziroma v občini uporabnikovega prebivališča. Njihova delovna mesta so spolno specifična, saj moški opravljajo dela bolj tehnične narave, medtem ko ženske uporabnice čistijo prostore oziroma delajo v šivalnici. Delovni dan uporabnikov traja štiri do največ pet ur na dan. Vendar samo dva uporabnika odideta na delovno mesto štirikrat na teden medtem, ko ena uporabnica odide na delovno mesto trikrat na teden, ostali dve uporabnici pa samo enkrat na teden.
- Zahtevnost delovnega mesta in posledično količina odgovornosti, ki jo uporabniki nosijo na delovnem mestu in količina delovnih dni v tednu delodajalci določajo glede na sposobnosti uporabnika.
- Uporabniki so se v delovni tim zelo dobro vključili in se s svojimi sodelavci in svojimi nadrejenimi dobro razumejo. Med nekaterimi uporabniki in zaposlenimi so se vzpostavili tesni prijateljski odnosi.
- Diskriminacija se na delovnih mestih uporabnikov po mnenju sogovornikov ne pojavlja. Prihaja pa do drugačne obravnave uporabnikov v primerjavi z ostalimi zaposlenimi na delovnih mestih. Drugačna obravnava se kaže v obliki dodatnega pojasnjevanja poteka dela in večjemu nadzorovanju uporabnikov pri njihovem delu.
- Vključitev uporabnika VDC na delovno mesto razbremeni delodajalca v primeru premajhnega števila zaposlenih ali v primeru obstoja del, ki jih ne more predati ostalim zaposlenim, ker je delo enostavnejše. V primeru zaposlitve v ustanovi so uporabnice razbremenile količino dela, saj ima ustanova omejeno zaposlovanje novega kadra zaradi varčevanja države. Na drugem delovnem mestu pa uporabnik opravlja delo, ki ga delodajalka ni mogla predati zaposlenim in ga je nekaj časa opravljala sama.
- Integrirana zaposlitev se je v VDC Tolmin pokazala kot primer dobre prakse. Uspešnost integrirane zaposlitve se je pokazala predvsem v zadovoljstvu uporabnikov s takšno zaposlitvijo in z vzpostavljenimi odnosi na delovnih mestih. Delodajalci so kljub temu, da uporabniki pri njih opravljajo manjša dela zadovoljni z njihovim doprinosom nove energije na delovna mesta. Zaposleni v VDC pa

izpostavljajo uspešnost integrirane zaposlitve z opaznim pomenom dela uporabniku in možnosti učenja novih spretnosti v novem okolju, ki je tudi učno okolje. Menim, da zadovoljstvo uporabnikov največ pove o uspešnosti integrirane zaposlitve, vendar je potrebno biti pozoren tudi na pomanjkljivosti, ki jih je še potrebno urediti na področju integriranega zaposlovanja uporabnikov varstveno delovnih centrov.

- Da lahko uporabnik Varstveno delovnega centra Tolmin nastopi na delovno mesto, mora delovno mesto pregledati varnostni inženir, ki preveri ali je delovno mesto primerno za uporabnika in ga v nasprotnem primeru prilagodi. Uporabnika tudi pouči o varnosti na delovnem mestu. Prihod varnostnega inženirja nekatere delodajalce skrbi, zaradi česar je Varstveno delovni center Tolmin že izgubil nekaj potencialnih delovnih mest za svoje uporabnike. Pomembno je poudariti, da pregled delovnega mesta s strani varnostnega inženirja ni nikjer opredeljen kot obvezen, ampak ga VDC Tolmin izvaja na lastne stroške in izključno zaradi skrbi do uporabnikov in njihove varnosti na delovnih mestih.
- Delodajalci od uporabnikov pričakujejo spretnosti kot so pripravljenost učenja novih stvari, komunikacijske spretnosti, samostojnost in dobre delovne navade. Zaposleni v VDC poudarjajo sposobnost samostojnosti pri opravljanju dela, kar pomeni, da se uporabniki na delovnem mestu znajdejo in se v primeru težav znajo obrniti po pomoč. Da lahko uporabniki opravljajo delo na svojem delovnem mestu, morajo pridobiti tudi nova znanja. Delo, za katerega so zadolženi so tudi izpopolnili. Uporabniki naštevajo, da so se naučili novih stvari v povezavi s svojim delom (npr. bolje čistiti) in so bolj spretni z rokami. Pomembno pa je tudi obnavljanje določenih znanj na delovnem mestu, kot je na primer štetje, ki so zelo koristna.
- Dva uporabnika prepoznavata razlike med delom v VDC in delom na integrirani zaposlitvi v večji odgovornosti pri delu v podjetju/zavodu in v novi socialni mreži, ki jo prepoznavata v svojih sodelavcih. Uporabniki niso izpostavljali, da raje kot v VDC odhajajo na integrirano zaposlitev, z izjemo enega uporabnika. Ostali so zadovoljni z delom, ki ga opravljajo na obeh mestih.
- VDC Tolmin je uporabnikom, ki so integrirano zaposleni zagotovil podporo v obliki mentorjev, ki jih imajo tako v VDC kot tudi na svojem delovnem mestu. Delodajalci in zaposleni v VDC so različno definirali podporo uporabnikom (kot obliko komunikacije, obisk njihovega delovnega mesta, oblika skrbi za uporabnikovo razpolaganje z denarjem, pojasnjevanje načina in obsega dela,...), vendar je vsem

skupno, da se na njih obrnejo v primeru težav povezanih z delom ali z dogodki, ki se zgodijo na delovnem mestu.

- Komunikacija med mentorji in uporabniki poteka krožno. Mentorji v VDC komunicirajo z mentorji na delovnih mestih in tako skupaj sklepajo krožno komunikacijo, s katero uspešno in hitro skupaj rešujejo nastale probleme, na katere opozorijo uporabniki ali pa jih opazijo sami. Uporabniki prepoznavajo oblike podpore in so z njo zadovoljni. Trdijo, da mentorjem zaupajo in lahko do njih pristopajo s kakršnokoli polemiko. Pomembno je tudi, da so mentorji uporabnikom vedno na voljo za pogovor.
- Vsi sogovorniki vidijo integracijo uporabnikov v drugo okolje kot nekaj pozitivnega. Uporabniki so na delovnih mestih spoznali nove ljudi, s katerimi se dobro razumejo in se z njimi družijo, med nekaterimi so se spletle tudi prijateljske vezi. Delodajalci menijo, da z zaposlitvijo uporabniki razvijajo sposobnosti vključevanja v drugo okolje, svoje delovne navade ter komunikacijo. Zaposleni v VDC pa govorijo tudi o pomembnosti vključevanja uporabnikov tako v obliki integrirane zaposlitve kot tudi vključevanja uporabnikov v širšo družbo na drugih področjih v namen zmanjšanja diskriminacije.
- Delodajalci ocenjujejo, da uporabniki VDC v kolektiv prinašajo novo energijo, vplivajo na delo in življenje v podjetju, težko pa bi rekli, da vplivajo na povečano produktivnost. Zaposleni v VDC so mnenja, da je integrirana zaposlitev dobra tudi za celotno populacijo, ne samo za lastnike podjetij in uporabnike VDC.
- Zaposlitev po mnenju vseh sogovornikov pozitivno vpliva na uporabnika VDC. Uporabniki se počutijo koristni, naučijo se novih stvari, povečajo si socialno mrežo, pridobijo nadzor nad svojim življenjem, poveča se njihova samozavest, še posebej pa so ponosni, kadar neko delo opravijo samostojno.
- Populacija oseb z motnjo v duševnem in telesnem razvoju je na trgu delovne sile še nepoznana, saj delodajalci pripovedujejo o tem, da v pogovoru z drugimi delodajalci prepoznavajo, da slednji z možnostjo takšne zaposlitve še niso seznanjeni. Nepoznavanje možnosti zaposlitve uporabnikov VDC vpliva na manjše zaposlovanje teh oseb. V pogovoru z eno izmed delodajalk sem prepoznala tudi splošno nepoznavanje populacije uporabnikov varstveno delovnih centrov, saj pravi, da se nekateri delodajalci bojijo kaj bodo z vključitvijo uporabnika VDC na delovna mesta dobili in ne vedo kako sploh delati s tako osebo. Pomemben je podatek, da bi se tudi

delodajalka težje odločila za zaposlitev uporabnika VDC, če uporabnika ne bi že od prej poznala.

- Pokazalo se je, da so nekateri delodajalci pričakovali več neodvisnosti od uporabnikov VDC pri svojem delu. Sposobnosti uporabnikov so različne, delodajalci pravijo, da se jim glede na slednje lahko da bolj zahtevna in odgovorna dela, ter jih ni potrebno toliko nadzorovati, kar delodajalcu vzame čas.
- Delodajalci imajo potrebo po tem, da bi uporabnik prihajal na delo tudi petkrat na teden, VDC pa vztraja, da uporabnik pride v VDC vsaj enkrat tedensko. Z vključitvijo v integrirano zaposlitev se uporabniku ne spremeni status invalida, ki ga je dobil po Zakonu o družbenem varstvu in mora še vedno obiskovati VDC. Uporabniku se šteje prisotnost v VDC tudi, če je na delovnem mestu, vendar VDC Tolmin vztraja v tem, da uporabnik prihaja vsaj enkrat tedensko, da ohrani stik z ostalimi uporabniki v ustanovi.
- Osebe z motnjo v duševnem in telesnem razvoju niso zaposeljive na trgu delovne sile, saj so po zakonu delovno nezmožne osebe. Integrirana zaposlitev je oblika vključitve osebe na delovno mesto, ki je vzpostavljena na podlagi tri partitne pogodbe med VDC, podjetjem in uporabnikom. Uporabnik za svoje delo dobiva nagrado, v primeru VDC Tolmin se ta izplačuje v denarni obliki.
- Delodajalci in zaposleni v VDC si želijo več primerov integrirane zaposlitve uporabnika VDC. Prav tako si trenutno v VDC Tolmin zaposlitve želita dva uporabnika. Drugi uporabniki si zaposlitve ne želijo oziroma za njo niso dovolj samostojni.
- Primeri integrirane zaposlitve bi se povečali, če bi se tako obliko zaposlitve več promoviralo, ali samo govorilo o njej in bi se jo predstavilo drugim delodajalcem. Prav tako bi se morale uporabnike VDC vključiti v kvoto invalidov, kamor sedaj spadajo samo osebe, ki imajo status invalida po Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. Vključevanje uporabnikov VDC v kvoto invalidov bi delovalo kot spodbuda delodajalcem, da bi začeli zaposlovati več uporabnikov varstveno delovnih centrov.

## 6 PREDLOGI

- Glede na to, da uporabniki VDC Tolmin na svojih delovnih mestih opravljajo dela, ki razbremenijo kader in so drugačna od del, ki jih opravljajo drugi zaposleni, bi tako predlagala sprotno preverjanje zaposlenih v VDC pri uporabnikih ali jim delo, ki ga opravljajo še odgovarja in so z njim zadovoljni. Menim, da je z njihovim zadovoljstvom z delovnim mestom povezana tudi njihova delovna učinkovitost ter njihovi odnosi z nadrejenimi in s sodelavci, tako kakor to vpliva na katerokoli drugo osebo.
- Samo nepoznavanje populacije oseb z motnjo v duševnem in telesnem razvoju, kot tudi nepoznavanje možnosti integriranega zaposlovanja bi lahko odrešili z organizacijo izobraževanj oziroma predstavitev možnosti takšne zaposlitve, kamor bi povabili potencialne delodajalce, v sodelovanju s posoškim razvojnim centrom. Na dnevu odprtih vrat varstveno delovnega centra bi se predstavilo tudi integrirano zaposlitev, saj je to odlična priložnost, da se razširi beseda do delodajalcev. Sama sem ob obisku kozmetičnega salona dobila ponudbo, kjer je kozmetičarka izrazila željo po zaposlitvi slepe osebe, ki bi masirala stranke, saj pravi, da imajo slepi še boljši občutek za masažo.
- VDC Tolmin ima zelo dobro urejen način podpore uporabniku, ki odhaja na delovno mesto v zunanje okolje. Vzpostavljeni so mentorji uporabnikom, ki jih ta ima tako na delovnem mestu, kot tudi v zavodu. Mentorji za svoje dodatno delo ne dobivajo nikakršnega dodatka v svoji plači, kot ga v nasprotju dobivajo, ko so mentorji študentom različnih fakultet. Svoje delo ne glede na to opravljajo ravno tako vestno, kar se kaže v tem, da uporabniki prepoznajo naloge mentorja in pravijo, da se na njih lahko obrnejo za kakršen koli problem.
- Nadgradnja že obstoječe podpore za uporabnike, ki so integrirano zaposleni bi bila v obliki organizacije skupine, v smislu odprtega prostora za pogovor med uporabniki o njihovih delovnih mestih. Skupino bi lahko vodil nekdo izmed zaposlenih ali eden od uporabnikov, kjer bi na vsakem srečanju govorili o določeni tematiki, na katero bi se odprl razgovor. Tematike bi lahko bile varnost pri delu, odnosi s sodelavci, pitje vode v delovnem času, podpora na delovnem mestu, pomen in vloga odmora v delovnem času, prepoznavanje stresa na delovnem mestu in druge tematike povezane z delom. Namen takšne skupine bi bil ustvariti odprt prostor za uporabnike, kjer

lahko govorijo tako o vidikih zaposlitve, s katerimi so zadovoljni, kot tudi o stvareh, ki jim niso všeč. Uporabniki lahko v takem prostoru drug drugemu dajejo nasvete, in si pomagajo.

- Glede na to, da se integrirana zaposlitev pojavlja v vedno več varstveno delovnih centrih po Sloveniji, bi bilo zanimivo podobno raziskavo opraviti še kje v Sloveniji, da bi se lahko primerjalo prakse integrirane zaposlitve med seboj. Namen bi bil predvsem v izpostavitvi uspešnih praks, ki bi jih lahko prakticirali tudi drugi VDC-ji. Takšna primerjava ne bi bila potrebna, če bi bila integrirana zaposlitev uzakonjena in bi bile s predpisi določene naloge in obveznosti vseh vključenih (VDC, uporabnik VDC, delodajalec), vzpostavitev zaposlitvene pogodbe in financiranje uporabnika, opisan bi moral biti potek in namen mentorstva, vloga in namen pregleda delovnega mesta s strani varnostnega inženirja.
- Spodbude za obstoj in večanje samega integriranega zaposlovanja bi morale prihajati tudi s strani države. Dvignila bi se sama promocija kot tudi kvaliteta te storitve v varstveno delovnih centrih po Sloveniji. Danes jo VDC-ji izvajajo le če jo želijo izvajati, prav tako pa je od samega zavoda odvisna kvaliteta te storitve, ki se najbolj odraža na samih uporabnikih. Predvsem pa trenutno, če povzamem besede direktorice Varstveno delovnega centra Tolmin, praksa prehiteva zakonodajno podlago te storitve.
- VDC Tolmin postavlja uporabnike na prvo mesto, v smislu njihove varnosti na delovnem mestu, počutja na delovnem mestu in glede upoštevanja uporabnikovih želj po zaposlitvi in posledično iskanje primerne delovnega mesta.
- Ohraniti je potrebno prakso ogleda potencialnega novega delovnega mesta v skupini več uporabnikov, ki si želijo zaposlitve in zagotavljanje možnosti, da se uporabnik sam odloči ali bi tako delo opravljal. Zaposleni v VDC Tolmin ne delajo razlike med vrsto dela glede na spol uporabnika, saj predpostavljajo da lahko vsako delo odgovarja vsaki osebi.

## 7 UPORABLJENA LITERATURA

### 7.1 LITERATURA

Ambrož, M., Ovsenik, M. (2010), Celovitost in neznatnost organizacije. Ljubljana: Institut za management.

Breznik, J. (2009), Strokovno socialno delo v stanovanjski skupnosti oseb z motnjo v duševnem razvoju. Magistrska naloga. Fakulteta za socialno delo: Ljubljana.

Bukovec, B. (2009), Nova paradigma obvladovanja sprememb. Nova Gorica: Fakulteta za uporabne družbene študije.

Cerar, M. (2005), Smernice za integracijo načela Enakosti spolov v strukturnih Skladih v Sloveniji. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.

Černetič, M. (2004), Upravljanje in vodenje. Maribor: Pedagoška fakulteta.

Drobnič, J. (2002), Zaposlovanje invalidov. V: Svetlik, I., Glazer, J., Kajzer, A., Trbanc, M. (2002), Politika zaposlovanja. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Flaker, V., Nagode, M., Kodele, T., Grebenc, V., Škerjanc, J., Urek, M. (2008), Dolgotrajna oskrba: očrt potreb in odgovor nanje. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.

Goffman, E. (1976), Stigma: Notes on the management of spoiled identity. New York: Simon&Schuster.

Goffman, E. (2008), Stigma: zapiski o upravljanju poškodovane identitete. Maribor: Aristej.

Hočevar, M., Jaklič, M., Zagoršek, H. (2003), Ustvarjanje uspešnega podjetja. Akcijski pristop k strateškemu razmišljanju, vodenju in nadziranju. Ljubljana: GV Založba.

Jereb, T. (2001), Kratek pregled stanja družbene skrbi za osebe s posebnimi potrebami v Sloveniji, s poudarkom na skrbi za osebe z duševno prizadetostjo. V: Destovnik, K., Kofol, A. Pravice oseb z motnjami v duševnem razvoju, 36-44. Ljubljana: Društvo defektologov Slovenije, Zveza prijateljev mladine Slovenije in Sožitje.

Kaltnekar, Z. (1995), Delovni čas kot element humanizacije dela I. Oranizacija, 3/95: 149-157.

- Kavar Vidmar, A. (1998), Kakovost delovnega življenja. *Socialno delo*, 37, 2: 81-119.
- Kobal, B., Žakelj, T., Smolej, S. (2004), Osebna asistenca kot sredstvo za neodvisno življenje hendikepiranih. *Socialno delo*, 43, 5-6: 291-298.
- Kresal, B. (2007), *Vodnik po pravicah invalidov v slovenski zakonodaji*. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti.
- Kukova, S., Zaviršek, D., Urh, Š. (2005), *Pravice oseb z intelektualnimi ovirami. Dostopnost izobraževanja in zaposlovanja*. Poročilo. Slovenija. Ljubljana: EU Monitoring and Advocacy Program.
- Kunšek, I. (2003), *Organizacijska klima in zadovoljstvo zaposlenih*. Ljubljana: Slovensko združenje za kakovost.
- Lačen, M. (2001), *Odraslost: osebe z motnjo v duševno razvoju*. Ljubljana: Zveza Sožitje.
- Medveš Berginc, S., Božič, A., Barić, J. (2014), *Varstveno delovni center Tolmin: najboljših 30 let*. Tolmin: Varstveno delovni center.
- Mesec, B. (2007), *Metodologija raziskovanja v socialnem delu II: študijsko gradivo*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo.
- Mihalič, R. (2006), *Management človeškega kapitala*. Škofja Loka: Mihalič in Partner.
- Možina, S., Tavčar, M., Kneževič, A. (1998), *Poslovno komuniciranje*. Maribor: Obzorja.
- Nagode, M., Jakob Krejan, P., Smolej Jež, S., Žiberna, V., Kobal Tomc, B. (2009), *Analiza delovanja varstveno delovnih centrov*. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za socialno varstvo.
- Nagode, M., Jakob, P., Smolej, S., Žiberna, V., Kobal, B. (2008), *Analiza delovanja varstveno delovnih centrov*. Ljubljana: Ministrstvo za delo družino in socialne zadeve - direktorat za socialne zadeve.
- Praček, M. (2006), *Prosti čas odraslih oseb z zmernimi in težjimi motnjami v duševnem razvoju v Domu Škofljica*. Diplomsko delo. Ljubljana: Pedagoška fakulteta.
- Ramon, S., Urek, M. (2008), *Uveljavljanje načela enakopravnosti glede etničnosti in spola v duševnem zdravju*. *Socialno delo za enake možnosti za vse: 3. kongres socialnega dela*, 47, 3/6, 177-186.

- Sendi, R., Kobal, B. (2010), (Ne)dostopna Slovenija: grajene in komunikacijske ovire, s katerimi se srečujejo invalidi. Ljubljana: Urbanistični inštitut RS.
- Sever B. (2013), Zaposlovanje invalidov po spremembah Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. Diplomsko delo. Univerza v Mariboru: Pravna fakulteta.
- Smolej, S., Kobal, B., Nagode, M., Žiberna, V., Kresal, B., Urh, Š. (2009), Pregled ureditve družbenega varstva duševno in telesno prizadetih oseb v državah EU ter analiza stanja v RS za potrebe prenove Zakona o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb. Ljubljana: Inštitut RS za socialno varstvo.
- Smolej, S., Marčič, R., Boljka, U. (2011), Raziskava o pravicah invalidov, ki jih zagotavlja država, in o njihovem uresničevanju. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za socialno varstvo.
- Sožitje (1997), Življenje z Downovim sindromom. Ljubljana: Sekcija za Downov sindrom pri Sožitju.
- Tabaj, A., Vidmar, J. (2009), Spodbujanje zaposlovanja invalidov. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo.
- Ule, M. (2000), Temelji socialne psihologije. Ljubljana: znanstveno in publicistično središče.
- Ule, M. (2004), Socialna psihologija. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Urh, Š., Žnidarec Demšar, S. (2005), Socialno delo z Romi- sistem kontrole ali sistem pomoči. Socialno delo, 44, 4-5: 325-331.
- Uršič, C., Kroflič, M. (2002), Kodeks o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu: tripartitno strokovno srečanje o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu. Ljubljana: Inštitut RS za rehabilitacijo, Zveza delovnih invalidov Slovenije.
- Vršec, M., Vršec, M. (2010), Varnostni sistemi podjetij. Študijsko gradivo. Ljubljana: Inštitut za korporativne varnostne študije.
- Zaviršek, D. (2000), Hendikep kot kulturna travma. Historizacija potreb, teles in vsakdanjih praks vsakdanjih praks prizadetih ljudi. Ljubljana cf\*

## 7.1 VIRI

Konvencija o pravicah invalidov. Dostopno na: [http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_\\_pdf/konvencija\\_o\\_pravicah\\_invalidov.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/konvencija_o_pravicah_invalidov.pdf) (20. januar 2016).

Zaviršek, D. (2010), Ljudje z ovirami v kontekstu družbenih vrednot in tradicij. Dostopno na: [http://arhiv.acs.si/ucna\\_gradiva/ISIO\\_nadaljnje-Zavirsek.pdf](http://arhiv.acs.si/ucna_gradiva/ISIO_nadaljnje-Zavirsek.pdf) (18. januar 2016).

Pavlin, B. (2015), Zaposlitev zanje edina oblika socialne vključenosti: Dostopno na: <http://www.delo.si/gospodarstvo/trg-dela/zaposlitev-zanje-edina-oblika-socialne-vkljucenosti.html> (20. januar 2016).

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, nadomestilo za invalidnost. Dostopno na: [http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/sociala/nadomestilo\\_za\\_invalidnost/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/sociala/nadomestilo_za_invalidnost/) (23. januar 2016).

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, invalidska podjetja: [http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/invalidi\\_vzv/invalidska\\_podjetja\\_v\\_rs/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/invalidi_vzv/invalidska_podjetja_v_rs/) (26.1.2016)

VDC Tolmin, dnevni program. Dostopno na: <http://www.vdc-tolmin.si/dnevni-program/> dostopno (1. februar 2016).

Bajt, M., Jeriček Klanšček, H., Britovšek, K. Duševno zdravje na delovnem mestu. Dostopno na: [http://www.nijz.si/sites/www.nijz.si/files/publikacije-datoteke/dz\\_na\\_delovnem\\_mestu.pdf](http://www.nijz.si/sites/www.nijz.si/files/publikacije-datoteke/dz_na_delovnem_mestu.pdf) (29. marec 2016).

Rožič, T. (2015), Dialog na delovnem mestu in boljši odnosi. Dostopno na: <http://www.casnik.si/index.php/2015/08/21/t-rozic-socialni-teden-kako-lahko-dialog-na-delovnem-mestu-pripomore-k-boljsim-odnosom/> (22. februar 2015).

Ustava Republike Slovenije, UL RS, št. 24/2003. Dostopno na: <http://www.us-rs.si/media/ustava.republike.slovenije.pdf> (29. marec 2016).

Zakon o invalidskih organizacijah, Uradni list RS, št. 108/02 in 61/06 – ZDru-1). Dostopno na: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO1460#> (29. marec 2016).

Zakon o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb, Uradni list RS, št. 41/1983.

Dostopno na: [http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_\\_pdf/zdvdt.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/zdvdt.pdf)  
(29. marec 2016).

Pravilnik o standardih in normativih socialnovarstvenih storitev, Uradni list RS, št. 3/07.  
Dostopno na: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=98087> (29. marec 2016).

Zakon o socialnem varstvu, Uradni list RS, št. 54/92. Dostopno na: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=20073&stevilka=100> (29. marec 2016).

Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, Uradni list RS, št. 16/07.  
Dostopno na: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3841> (29. marec 2016).

Zakon o izenačevanju možnosti invalidov, Uradni list RS št. 50/2014. Dostopno na: [http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_\\_pdf/invalidi\\_vzv/ZIMI\\_NPB.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/invalidi_vzv/ZIMI_NPB.pdf) (29. marec 2016).

## 8 PRILOGE

### 8.1 Odprto kodiranje (uporabniki VDC)

#### 8.2

Tabela 1

A1	sem oblekel haljo, potem rokavice dal gor in potem sem se usedel, še prej sem pozdravil sodelavce in potem sem se usedel in začel delat	Potek delovnega dneva	DELOVNI DAN
A2	nosilci kontakta za elektriko	Opis uporabnikovega dela	DELOVNI DAN
A3	natikal vzmeti gor	Opis uporabnikovega dela	DELOVNI DAN
A4	Štiri, pet ur	Trajanje delovnega časa	DELOVNI DAN
A5	od začetka, ja (naporno delo)	Napornost delovnega dneva	PRILAGAJANJE DELOVNEMU MESTU
A6	Ja, ja (potrebno se je navaditi)	Napornost delovnega dneva	PRILAGAJANJE DELOVNEMU MESTU
A7	vsak je imel svoj sistem kako lahko delaš. Prej so natikali in pa metali tiste gor, so prej že vzmet nataknili in vrgli komad gor, jaz sm pa ugotovil svoj sistem, sem pa dol metal. Lažje mi je blo gor, kakor pa dol	Navajanje na delovno mesto	PRILAGAJANJE DELOVNEMU MESTU
A8	Svoj sistem si moraš uštimat	Navajanje na delovno mesto	PRILAGAJANJE DELOVNEMU MESTU

A9	je bilo fajn, ja	Zadovoljstvo z delovnim mestom	ZADOVOLJSTVO Z DELOVNIM MESTOM
A10	Ne bi delal drugega	Želja po zamenjavi delovnega mesta	ZADOVOLJSTVO Z DELOVNIM MESTOM
A11	sem poskusil tudi jaz sestavljati, samo mi je šlo prepočasi, ker si moral na knaker delat. Je bil tak velik stroj, škoda ker nisem poslikal, potem si pritisnil dva gumba. Si pritisnil dol, in tiste reči si moral prej noter uštimit vse, si pritisnil dol in je nardilo »buf«. Samo tisto si moral enakomerno pritisniti, to pa meni ni šlo ravno ne vem kako	Želja po zamenjavi delovnega mesta	ZADOVOLJSTVO Z DELOVNIM MESTOM
A13	Ja, ja (so se razumeli)	Uporabnik se razume s sodelavci	RAZUMEVANJE S SODELAVCI
A14	Ja, ja fajn, ja (so ga sprejeli)	Uporabnika so lepo sprejeli	RAZUMEVANJE S SODELAVCI
A15	Ja, ja (z vsemi se je razumel)	Uporabnik se razume z vsemi sodelavci	RAZUMEVANJE S SODELAVCI
A16	Direktorja ali pa šefa (vpraša za pomoč)	Iskanje pomoči	PODPORA IN ZAUPANJE
A17	Ja (se je naučil novih stvari)	Novo naučeno znanje	PRIDOBLJENA ZNANJA
A18	Tole natikanje vzmeti in hitrost	Novo naučeno znanje	PRIDOBLJENA ZNANJA

A19	Je pač bolj odgovorno (delo)	Večja odgovornost pri delu v podjetju	PRIMERJAVA Z DELOM V VDC
A20	Tu v VDC-ju so dela, ki jih dela vsak. Gor pa ne bi mogel vsak tistega dela delat. Odgovoren si bolj, kot pa tu	Večja odgovornost pri delu v podjetju	PRIMERJAVA Z DELOM V VDC
A21	Pred tem delom sem pa delal v Anhovem, sestavljali smo luči. Tisto je bla še večja odgovornost, ker drugače luč ni delala.	Večja odgovornost pri delu v podjetju	PRIMERJAVA Z DELOM V VDC
A22	Ja, Ja. Drugo okolje je blo kakor tu (v VDC)	Pozitivni vpliv dela na uporabnika	ZADOVOLJSTVO Z DELOVNIM MESTOM
A23	Ja, to ja (novo okolje in novi ljudje)	Pozitivni vpliv dela na uporabnika Spoznavanje novih ljudi	ZADOVOLJSTVO Z DELOVNIM MESTOM PRIDOBLJENA SOCIALNA MREŽA
A24	Ja, B. sem povedal	Zaupanje zaposlenim v VDC/ delovnem mestu	PODPORA IN ZAUPANJE
A25	prav dosti pri tistemu delu ni moglo iti narobe	Uporabnik ne potrebuje podpore	PODPORA IN ZAUPANJE
A26	Ne (ni potreboval podpore)	Uporabnik ne potrebuje podpore	PODPORA IN ZAUPANJE
A27	Ja, itak da ja (lahko zaupa)	Zaupanje zaposlenim v VDC/ delovnem mestu	PODPORA IN ZAUPANJE
A28	Ma, niti ne (o utrujenosti)	Potreba po pavzi	DELOVNI DAN
A29	Razen od začetka sem bil, samo sem moral vztrajati zaradi hrbta, a veš, ker tam je bla miza tako okrog (mi	Potreba po pavzi	DELOVNI DAN

	pokaže) in ti si se mogel usesti na vogal		
A30	Ja, ja (se je navadil na delo)	Navajanje na delovno mesto	PRILAGAJANJE DELOVNEMU MESTU
A31	Ja, to je pa vzmet (mi pokaže na sliki). To se vrti, ta konus, spodi pod mizo je motorček, motorček od pralnega stroja in potem ven skozi je tist konus in potem samo se vrti in z levo roko sem prijel vzmet, z desno sem prijel tu (pokaže na sliki) in jih dal v vedro. Naprej pa... sej ti lahko pokažem še naprej (mi pokaže novo sliko) sem dajal pa po takih pladnjih, in potm tiste pladnje sm dal na voziček, peljal ven in tam so bile take mreže, v mreže je šlo 18 takih pladnjev in potem sem zaprl tisto mrežo in potem je tisto šlo na kombi in v Bosno.	Natančen opis vrste dela	DELOVNI DAN
A32	Od začetka ko sem prišel gor je blo tko, da je blo samo 500 kosov na uro, potem 700 komadov na uro, potem 1000. Enkrat sem 6000 naredil v petih urah	Navajanje na delovno mesto	PRILAGAJANJE DELOVNEMU MESTU
G1	Pridem gor, oblečem obleko, grem gor na vrh, pripravim vodo za po tleh, obrišem mize, stroj, pometem z metlo	Opis uporabnikovega dela	DELOVNI DAN

G2	delam do dvanajstih	Trajanje delovnega časa	DELOVNI DAN
G3	začnem pa ob osmih	Trajanje delovnega časa	DELOVNI DAN
G4	Ne, čistiti je zakon	Želja po zamenjavi delovnega mesta	ZADOVOLJSTVO Z DELOVNIM MESTOM
G5	Se razumemo	Uporabnik se razume s sodelavci	RAZUMEVANJE S SODELAVCI
G6	Tudi dajejo kafe	Druženje s sodelavci	RAZUMEVANJE S SODELAVCI
G7	Med pavzo jem z njimi malico	Potreba po pavzi Druženje	DELOVNI DAN PRIDOBLJENA SOCIALNA MREŽA
G8	Bolje čistiti	Izboljšano znanje	PRIDOBLJENA ZNANJA
G9	Ne vem (ali lahko vsem vse zaupa)	Zaupanje zaposlenim v VDC/delovnemu mestu	PODPORA IN ZAUPANJE
G10	Marinki	Iskanje pomoči	PODPORA IN ZAUPANJE
G11	D. in tu (VDC) F.	Zaupanje zaposlenim v VDC/na delovnem mestu	PODPORA IN ZAUPANJE
G12	Nič (ne bi spremenila)	Želja po spremembi	ZADOVOLJSTVO Z DELOVNIM MESTOM
G13	Ja (zadovoljna z delom)	Zadovoljstvo z delovnim mestom	ZADOVOLJSTVO Z DELOVNIM MESTOM

G14	Ja, rada delam	Pozitivni vpliv dela na uporabnika	ZADOVOLJSTVO Z DELOVNIM MESTOM
C1	ponedeljek, torek, sreda, četrtek. Petek pa ne.	Trajanje delovnega časa	DELOVNI DAN
C2	Cevi za tovarne	Opis uporabnikovega dela	DELOVNI DAN
C3	Ne (delo ni naporno)	Napornost delovnega dneva	PRILAGAJANJE DELOVNEMU MESTU
C4	Ob pol 1h, potem pridem v VDC	Trajanje delovnega časa	DELOVNI DAN
C5	Ja, fajn je (delo)	Zadovoljstvo z delovnim mestom	ZADOVOLJSTVO Z DELOVNIM MESTOM
C6	Isto (delo kot ostali zaposleni)	Uporabnik opravlja enako delo kot ostali zaposleni	DELOVNI DAN
C7	Vse me zanima. Mamo, mamu mi polno tam.	Želja po zamenjavi delovnega mesta	ZADOVOLJSTVO Z DELOVNIM MESTOM
C8	Vse mi je zanimivo (delo)	Želja po zamenjavi delovnega mesta	ZADOVOLJSTVO Z DELOVNIM MESTOM
C9	V redu (se razumemo)	Uporabnik se razume s sodelavci	RAZUMEVANJE S SODELAVCI
C10	Ja, ja (so fajn)	Uporabnik se razume s sodelavci	RAZUMEVANJE S SODELAVCI
C11	Mojstra, ki je tam.	Iskanje pomoči	PODPORA IN ZAUPANJE

C12	Ja (reče zaposlenemu)	Iskanje pomoči	PODPORA IN ZAUPANJE
C13	Ja, polno sem se naučil.	Novo naučeno znanje	PRIDOBLJENA ZNANJA
C14	Malo bolj sem spreten z rokami	Novo naučeno znanje	PRIDOBLJENA ZNANJA
C15	Je boljše tam (na delovnem mestu)	V podjetju je boljše delo	PRIMERJAVA Z DELOM V VDC
C16	Tam mam prijatelje, se družimo	V podjetju ima novo socialno mrežo	PRIDOBLJENA SOCIALNA MREŽA
C18	Ja (delo pozitivno vpliva)	Pozitivni vpliv dela na uporabnika	ZADOVOLJSTVO Z DELOVNIM MESTOM
C19	Vse delamo tam, drva žagam, cepim, vse stvari	Zadovoljstvo z delovnim mestom	ZADOVOLJSTVO Z DELOVNIM MESTOM
C20	Boljše volje sem, ko sem tam.	Pozitivni vpliv dela na uporabnika	ZADOVOLJSTVO Z DELOVNIM MESTOM
C21	Ja, ja, v redu je ja (mentorstvo)	Zadovoljstvo z mentorstvom	PODPORA IN ZAUPANJE
C22	Tu povem O. (njegov mentor v VDC), tam pa šefu	Zaupanje zaposlenim v VDC/delovnem mestu	PODPORA IN ZAUPANJE
C23	Nič ne bi spremenil	Želja po spremembi	ZADOVOLJSTVO Z DELOVNIM MESTOM
M1	malo pucam, čistim tudi	Opis uporabnikovega dela	DELOVNI DAN

M2	grem ven, en kotiček, vse lepo z mokro in suho, potem grem noter, koš jst izpraznim tudi, spet pomijem, pa čistim, s krpico vse lepo (kaže z roko kako čisti), potem grem tja, kavče, pa vse pomijem, vse lepo	Opis uporabnikovega dela	DELOVNI DAN
M3	Do 12h	Trajanje delovnega dneva	DELOVNI DAN
M4	Ob 8h grem pa gor	Trajanje delovnega dneva	DELOVNI DAN
M5	Vsak četrtek	Pogostost odhoda na delovno mesto	DELOVNI DAN
M6	Ja, je je (všeč delo)	Zadovoljstvo z delovnim mestom	ZADOVOLJSTVO Z DELOVNIM MESTOM
M7	Ja ne vem, lahko (bi opravljala tudi drugo delo)	Želja po zamenjavi delovnega mesta	ZADOVOLJSTVO Z DELOVNIM MESTOM
M8	Ja, tudi ja. Fajn so, fajn, fajn.	Uporabnik se razume s sodelavci	RAZUMEVANJE S SODELAVCI
M9	Ja, kar polno (se je naučila)	Novo naučeno znanje	PRIDOBLJENA ZNANJA
M10	Ah, saj ne vem (kaj se je naučila)	Uporabnica ne zna opredeliti kaj točno se je naučila	PRIDOBLJENA ZNANJA
M11	Ja, to ja (delo opravlja boljše kot na začetku)	Novo naučeno znanje	PRIDOBLJENA ZNANJA
M12	Povsod je fajn.	Uporabnica je zadovoljna z delom v VDC in na del. mestu	PRIMERJAVA Z DELOM V VDC

M13	Ja, tako ja	Uporabnica je zadovoljna z delom v VDC in na del. mestu	PRIMERJAVA Z DELOM V VDC
M14	Ja, to pa ja	Pozitivni vpliv na uporabnika	ZADOVOLJSTVO Z DELOVNIM MESTOM
M15	Ja, povem F.	Zaupanje zaposlenim v VDC/delovnem mestu	PODPORA IN ZAUPANJE
M16	Marinki pa Ivici	Zaupanje zaposlenim v VDC/delovnem mestu	PODPORA IN ZAUPANJE
M17	Vse, ja (lahko zaupa)	Zaupanje zaposlenim v VDC/delovnem mestu	PODPORA IN ZAUPANJE
M18	Ne, zdej je vse super. Delam počasi in mi gre.	Želja po spremembi	ZADOVOLJSTVO Z DELOVNIM MESTOM
H1	ko pridem na svoje delovno mesto si umijem roke, jih razkužim	Potek delovnega dneva	DELOVNI DAN
H2	Ob ponedeljkih sem v šivalnici, delim tisto čisto perilo po policah	Opis uporabnikovega dela	DELOVNI DAN
H3	Tam pa moraš itak imeti glavo na mestu, moram biti zelo previdna, da tam kjer je nalepka z imenom, da gre res točno tista obleka, kamor ima za iti	Zbranost na delovnem mestu Napornost delovnega dneva Opis uporabnikovega dela	DELOVNI DAN PRILAGAJANJE DELOVNEMU MESTU
H4	Bilo katero zadevo primem, ali hlače ali majico, moram prebrati na etiketi, magari 3x in tudi pogledati na polici, če je res tista nalepka. Se včasih zgodi, da se zmotim, ma se ne zmotnim samo jaz, se	Zbranost na delovnem mestu Napornost delovnega dneva Opis uporabnikovega dela	DELOVNI DAN PRILAGAJANJE DELOVNEMU MESTU

	zmoti tudi tista ki z mano dela		
H5	Če mi vmes zmanjka dela, zlagam robce.	Opis uporabnikovega dela	DELOVNI DAN
H6	Ob sredah grem normalno gor, začnem ob osmih, se preoblečem v delavsko obleko in se preobujem. Potem pa grem v pritličje, pripravim voziček in vse tiste stvari, ki jih rabim in pometam balkone.	Opis uporabnikovega dela	DELOVNI DAN
H7	Ob petkih pa sem v varovani stavbi, čistim hodnike, tepihe očistim in pospravim, hodnike, predhodnik in stopnišče. Po potrebi pa obrišem tudi ograjo. Ograjo pa moram več ali manj vsak petek, ker se tam prijemajo različni ljudje, so zunanji, tisti ki živijo noter, in če ne pogledajo dobro kakšne roke imajo, se lahko prime tudi z umazano roko in je potem umazana ograja./	Opis uporabnikovega dela	DELOVNI DAN
H8	Mam kar zlo, ja (dela)	Napornost delovnega dneva Količina dela	PRILAGAJANJE DELOVNEMU MESTU
H9	Ma, moram reči, da ja (všeč delo)	Zadovoljstvo z delovnim mestom	ZADOVOLJSTVO Z DELOVNIM MESTOM
H10	So tudi gor te sodelavke zelo zadovoljne, me majo zelo rade gor, me ful	Podpora v smislu pohvale Pozitivni vpliv dela na uporabnika	PODPORA IN ZAUPANJE

	pohvalijo. Tudi Ivica in Marinka, ki sta gore kot neke direktorice, tudi one dve me zelo pohvalita		ZADOVOLJSTVO Z DELOVNIM MESTOM
H11	Če je karkoli narobe, mi povejo, pa se potem pogovorimo.	Odprt odnos z zaposlenimi na del. mestu	PODPORA IN ZAUPANJE
H12	Ja (so jo dobro sprejeli)	Uporabnika/-co VDC so lepo sprejeli	RAZUMEVANJE S SODELAVCI
H13	Hodim pa že devet let gor, tako da bo drugo leto že deset.	Trajanje zaposlitve	DELOVNI DAN
H14	Ma.. ja, na novo je tole ob sredah. Moram povedati, da sem se na začetku kar mogla navaditi, ker nisem vedela kako gredo sobe in sem se kar zgubila, po pravici povedano	Navajanje na delovno mesto	PRILAGAJANJE DELOVNEMU MESTU
H15	Tista, ki me je videla, da sem se zgubila, je vidla da mi nekaj ne gre. No in moram povedati, da me je ona potem usmerila, mi povedala kam moram naprej v naslednjo sobo, ker vmes so kopalnice, čistilna soba	Pomoč sodelavcev	PODPORA IN ZAUPANJE
H16	Zdaj so mi dali tak nasvet, da grem najprej po eni strani dol, nazaj pa po drugi strani. Tako da sem zdaj to dojela in moram reči, da sem se kar vnesla, vpeljala. Še vedno se zgodi, da se kdaj zmedem. Vprašam in mi pove	Pomoč sodelavcev	PODPORA IN ZAUPANJE

H17	Ja, ja, ja. Sem kar gore tiste uslužbenke, ki so gor vprašala. Ker so take, ki vedo, mi znajo povedat in razložiti. Tako, da ni problema	Pomoč sodelavcev	PODPORA IN ZAUPANJE
H18	Ja, ali svojemu mentorju, recimo F. Če F. ni, povem Medveševi, ali pa popoldanskemu varuhu.	Zaupanje zaposlenim v VDC/delovnem mestu	PODPORA IN ZAUPANJE
H19	In to se potem skuša čimprej rešiti	Odprt odnos z zaposlenimi na del. mestu	PODPORA IN ZAUPANJE
H20	meni je vseč delo na obeh straneh, nimam prav ki spreminjat in govorit, sem zadovoljna z delom v Domu in tu	Uporabnica je zadovoljna z delom v VDC in na del. mestu	PRIMERJAVA Z DELOM V VDC
H21	Jaz moram reči, da se gor počutim zelo dobro	Pozitivni vpliv na uporabnika	ZADOVOLJSTVO Z DELOVNIM MESTOM
H22	Je tudi veliko teh žensk, ki so gor, mi katera da kakšen čokolatin, bonbon ali sadje. Me kar pocrtajo	Spoznavanje novih ljudi	PRIDOBLENJA SOCIALNA MREŽA
H23	V varovanih stanovanjih je ena gospa, ki ima psa in kadar ima čas, me povabi h sebi, da malo poklepetava	Druženje	PRIDOBLENJA SOCIALNA MREŽA
H24	Če pa pride kdaj do česa takega, grem h Marinki ali Ivici, in rečem to in to je bilo, prosim če rešimo.	Odprt odnos z zaposlenimi na del. mestu	PODPORA IN ZAUPANJE
H25	Ko sem začela gor delat, se mi je res nekaj zgodilo, samo sem bila, kako bi rekla... sem bila tako šokirana, prizadeta, da tisti dan nisem bila sposobna niti povedat	Sodelovanje mentorjev v VDC ter na delovnem mestu	PODPORA IN ZAUPANJE

	<p>in sem v sebi tiščala en cel teden. Vidli so me tukaj, da nekaj se je zgodilo, ampak jaz nisem upala povedati. Potem, ko sem jaz malo to premislila, sem ugotovila, da bi bilo prav, da jaz to nekomu povem. Sem se opogumila, in sem najprej Silvotu povedala, na štiri oči. Silvo je to potem sprožil naprej, je povedal F., pa potem sem šla tudi jaz sama do nje. F. je poklicala v Dom in povedala D.</p>		
H26	<p>D. je šla do tistega možakarja in mu povedala svoje, da če se to še enkrat zgodi, mu je povedala, da bo poklicala policijo. Samo jaz sem naredila napako takrat, ker nisem takoj povedala. Tako sem bila šokirana, oči sem imela solzne, nisem se upala nikomur povedat. Zdaj tisti gospod niti ven ne pride, nič ne mi ne upa reči</p>	<p>Sodelovanje mentorjev v VDC ter na delovnem mestu</p>	<p>PODPORA IN ZAUPANJE</p>
H27	<p>Ja, ja. Ni nobene panike, samo povedati moraš takoj, ni dobro v sebi držat</p>	<p>Zaupanje zaposlenim v VDC/ delovnem mestu</p>	<p>PODPORA IN ZAUPANJE</p>
H28	<p>Ma ne (lahko zaupa vsem)</p>	<p>Zaupanje zaposlenim v VDC/ delovnem mestu</p>	<p>PODPORA IN ZAUPANJE</p>
H29	<p>je bil še eden nesporazum, ma to je že dolgo časa nazaj, je F. poklicala gor (v Dom upokojencev) in jih je tista oseba iz</p>	<p>Sodelovanje mentorjev v VDC ter na delovnem mestu</p>	<p>PODPORA IN ZAUPANJE</p>

	<p>pralnice v redu slišala od Ivice. Tista oseba ni bila samo do mene grda, ampak tudi do drugih sodelavk. Ampak tisto so rešili, in zdaj je vse v redu</p>		
H30	<p>Jaz bi marsikaj spremenila</p>	Želja po spremembi	ZADOVOLJSTVO Z DELOVNIM MESTOM
H31	<p>Jaz imam že ogromno let idejo, da bi se osamosvojila, da bi imela svoje stanovanje, in bi sama nekako začela živeti, da sem sama, in da mi ljudje ne skačejo po glavi. Ampak tega se ne da. Željo pa imam</p>	Želja po spremembi	ZADOVOLJSTVO Z DELOVNIM MESTOM

### 8.3 Osno kodiranje (uporabniki VDC)

#### DELOVNI DAN:

#### POJMI (KODE)

- sem oblekel haljo, potem rokavice dal gor in potem sem se usedel, še prej sem pozdravil sodelavce in potem sem se usedel in začel delat potek delovnega dneva
- nosilci kontakta za elektriko opis uporabnikovega dela
- natical vzmeti gor opis uporabnikovega dela
- štiri, pet ur trajanje delovnega časa
- ma, niti ne (o utrujenosti) potreba po pavzi
- razen od začetka sem bil (utrujen), samo sem moral vztrajati zaradi hrbta, a veš, ker tam je bila miza tako okrog (mi pokaže) in ti si se mogel usesti na vogal potreba po pavzi
- med pavzo jem z njimi malico potreba po pavzi
- Ja, to je pa vzmet (mi pokaže na sliki). To se vrti, ta konus, spodi pod mizo je motorček, motorček od pralnega stroja in potem ven skozi je tisti konus in potem samo se vrti in z levo roko sem prijel vzmet, z desno sem prijel tu (pokaže na sliki) in jih dal v vedro. Naprej pa... sej ti lahko pokažem še naprej (mi pokaže novo sliko) sem dajal pa po takih pladnjih, in potem tiste pladnje sem dal na voziček, peljal ven in tam so bile take mreže, v mreže je šlo 18 takih pladnjev in potem sem zaprl tisto mrežo in potem je tisto šlo na kombi in v Bosno. natančen opis vrste dela
- Pridem gor, oblečem obleko, grem gor na vrh, pripravim vodo za po tleh, obrišem mize, stroj, pometem z metlo opis uporabnikovega dela
- delam do dvanajstih trajanje delovnega časa
- začnem pa ob osmih trajanje delovnega časa
- ponedeljek, torek, sredo, četrtek. Petek pa ne trajanje delovnega časa
- cevi za tovarne opis uporabnikovega dela
- ob pol 1h, potem pridem na VDC trajanje delovnega časa
- isto (delo kot ostali zaposleni) opis uporabnikovega dela
- malo pucam, čistim tudi opis uporabnikovega dela

- |  |                          |
|--|--------------------------|
| - grem ven, en kotiček, vse lepo z mokro in suho, potem grem noter, koš jst izpraznim tudi, spet pomijem, pa čistim, s krpico vse lepo (kaže z roko kako čisti), potem grem tja, kavče, pa vse pomijem, vse lepo   | opis uporabnikovega dela |
| - do 12h   | trajanje delovnega dneva |
| - ob 8h grem pa gor  | trajanje delovnega dneva |
| - vsak četrtek   | trajanje delovnega dneva |
| - ko pridem na svoje delovno mesto si umijem roke, jih razkužim  | potek delovnega dneva    |
| - ob ponedeljkih sem v šivalnici, delim tisto čisto perilo po policah  | opis uporabnikovega dela |
| - če mi vmes zmanjka dela, zlagam robce.   | opis uporabnikovega dela |
| - ob sredah grem normalno gor, začnem ob osmih, se preoblečem v delavsko obleko in se preobujem. Potem pa grem v pritličje, pripravim voziček in vse tiste stvari, ki jih rabim in pometam balkone.  | opis uporabnikovega dela |
| - ob petkih pa sem v varovani stvabi, čistim hodnike, tepihe očistim in pospravim, hodnike, predhodnik in stopnišče. Po potrebi pa obrišem tudi ograjo. Ograjo pa moram več ali manj vsak petek, ker se tam prijemajo različni ljudje, so zunanji, tisti ki živijo noter, in če ne pogledajo dobro kakšne roke imajo, se lahko prime tudi z umazano roko in je potem umazana ograja. | opis uporabnikovega dela |
| - hodim pa že devet let gor, tako da bo drugo leto že deset.   | trajanje zaposlitve      |

#### **PRILAGAJANJE DELOVNEMU MESTU**

#### **POJMI (KODE)**

- |  |                            |
|--|----------------------------|
| - od začetka, ja (naporno delo)  | napornost delovnega dneva  |
| - ja, ja (potrebno se je navaditi)   | napornost delovnega dneva  |
| - Od začetka ko sem prišel gor je blo tko, da je blo samo 500 kosov na uro, potem 700 komadov na uro, potem 1000. Enkrat sem 6000 naredil v petih urah | navajanje na delovno mesto |
| - vsak je imel svoj sistem kako lahko delaš. Prej so natikali in pa metali tiste gor, so prej že vzmet nataknili in vrgli komad gor, jaz sm pa         | navajanje na delovno mesto |

ugotovil svoj sistem, sem pa dol metal. Lažje mi je blo dol, kakor pa dol

- |  |                            |
|--|----------------------------|
| - svoj sistem si moraš uštimat   | navajanje na delovno mesto |
| - ja, ja (se je navadil na delo)   | navajanje na delovno mesto |
| - Ne (delo ni naporno)   | napornost delovnega dneva  |
| - Tam pa moraš itak imeti glavo na mestu, moram biti zelo previdna, da tam kjer je nalepka z imenom, da gre res točno tista obleka, kamor ima za iti   | napornost delovnega dneva  |
| - Bilo katero zadevo primem, ali hlače ali majico, moram prebrati na etiketi, magari 3x in tudi pogledati na polici, če je res tista nalepka. Se včasih zgodi, da se zmotim, ma se ne zmotim samo jaz, se zmoti tudi tudi tista ki z mano dela | napornost delovnega dneva  |
| - Mam kar zlo, ja (dela)   | napornost delovnega dneva  |
| - Ma.. ja, na novo je tole ob sredah. Moram povedati, da sem se na začetku kar mogla navaditi, ker nisem vedela kako gredo sobe in sem se kar zgubila, po pravici povedano   | navajanje na delovno mesto |

## **RAZUMEVANJE S SODELAVCI (KODE)**

## **POJMI**

- |                                     |                                 |
|-------------------------------------|---------------------------------|
| - Ja, ja (smo se razumeli)          | uporabnik se razume s sodelavci |
| - Ja, ja fajn, (so me sprejeli)     | uporabnika so lepo sprejeli     |
| - Ja, ja (z vsemi sem se razumel)   | uporabnik se razume s sodelavci |
| - se razumemo                       | uporabnik se razume s sodelavci |
| - tudi dajejo kafe                  | uporabnik se razume s sodelavci |
| - ja, ja (so fajn)                  | uporabnik se razume s sodelavci |
| - v redu (se razumemo)              | uporabnik se razume s sodelavci |
| - ja, tudi ja. Fajn so, fajn, fajn. | uporabnik se razume s sodelavci |
| - ja (so me dobro sprejeli)         | uporabnika so lepo sprejeli     |

## ZADOVOLJSTVO Z DELOVNIM MESTOM

## POJMI (KODE)

- je bilo fajn, ja (delo) zadovoljstvo z delovnim mestom
- ne bi delal drugega želja po zamenjavi delovnega mesta
- sem poskusil tudi jaz sestavljati, samo mi je šlo prepočasi, ker si moral na knaker delat. Je bil tak velik stroj, škoda ker nisem poslikal, potem si pritisnil dva gumba. Si pritisnil dol, in tiste reči si moral prej noter uštimat vse, si pritisnil dol in je nardilo »buf«. Samo tisto si moral enakomerno pritisniti. želja po zamenjavi delovnega mesta
- Ja, Ja. Drugo okolje je blo kakor tu (na VDC) pozitivni vpliv dela na uporabnika
- Ja, to ja (drugo okolje in ljudje) pozitivni vpliv dela na uporabnika
- Ne, čistiti je zakon želja po zamenjavi delovnega mesta
- Nič (ne bi spremenila) želje po spremembi
- Ja (zadovoljna z delom) zadovoljstvo z delovnim mestom
- Ja, rada delam pozitivni vpliv dela na uporabnika
- Ja, fajn je (delo) zadovoljstvo z delovnim mestom
- Vse me zanima. Mamo, mamu mi polno tam. želja po zamenjavi delovnega mesta
- Vse mi je zanimivo (delo) želja po zamenjavi delovnega mesta
- Ja (delo pozitivno vpliva) pozitivni vpliv dela na uporabnika
- Vse delamo tam, drva žagam, cepim, vse stvari stvari, ki uporabnika veselijo
- Boljše volje sem, ko sem tam. pozitivni vpliv dela na uporabnika
- Nič ne bi spremenil želje po spremembi
- Ja, je je (všeč delo) zadovoljstvo z delovnim mestom

- Ja nevem, lahko (bi opravljala tudi drugo delo) želja po zamenjavi delovnega mesta
- Ja, to pa ja (delo pozitivno vpliva) pozitivni vpliv dela na uporabnika
- Ne, zdej je vse super. Delam počasi in mi gre. želje po spremembi
- Ma, moram reči, da ja (všeč delo) zadovoljstvo z delovnim mestom
- So tudi gor te sodelavke zelo zadovoljne, zavedanje, da so pri delu uspešni  
me majo zelo rade gor, me ful pohvalijo.  
Tudi Ivica in Marinka, ki sta gore kot neke  
direktorice, tudi one dve me zelo pohvalita.
- Jaz moram reči, da se gor počutim zelo dobro pozitivni vpliv dela na uporabnika
- Jaz bi marskaj spremenila želja po spremembi v svojem življenju
- Jaz imam že ogromno let idejo, da bi se zavedanje neobstoja rešitve  
osamosvojila, da bi imela svoje stanovanje,  
in bi sama nekako začela živeti, da sem sama,  
in da mi ljudje ne skačejo po glavi. Ampak  
tega se ne da. Željo pa imam.

**PRIDOBLENJA ZNANJA  
(KODE)**

**POJMI**

- Ja (sem se naučil novih stvari) novo naučeno znanje
- Tole natikanje vzmeti in hitrost novo naučeno znanje
- Bolje čistiti izboljšano znanje
- Ja, polno sem se naučil. novo naučeno znanje
- Malo bolj sem spreten z rokami novo naučeno znanje
- Ja, kar polno (sem se naučila) novo naučeno znanje
- Ah, saj ne vem (kaj uporabnica ne zna opredeliti kaj točno se je naučila  
sem se naučila)
- Ja, to ja (delo opravljam bolje kot na začetku) novo naučeno znanje

**PRIMERJAVA Z DELOM V VARSTVENO  
(KODE)  
DELOVNEM CENTRU**

**POJMI**

- Je pač bolj odgovorno (delo) večja odgovornost pri delu v podjetju
- Tu v VDC-ju so dela, ki jih dela vsak. Gor pa ne bi mogel vsak tistega dela delat. Odgovoren si bolj, kot pa tu. večja odgovornost pri delu v podjetju
- Pred tem delom sem pa delal v Anhovem, sestavljali smo luči. Tisto je bla še večja odgovornost, ker drugače luč ni delala. večja odgovornost pri delu v podjetju
- Je boljše tam (na delovnem mestu) v podjetju je boljše delo
- Tam mam prijatelje, se družimo v podjetju ima novo socialno mrežo
- Povsod je fajn. uporabnica je zadovoljna z delom v VDC in na del. mestu
- Ja, tako ja uporabnica je zadovoljna z delom v VDC in na del. mestu
- meni je všeč delo na obeh straneh, nimam prav ki spreminjat in govorit, sem zadovoljna z delom v Domu in tu. uporabnica je zadovoljna z delom v VDC in na del. mestu

**PRIDOBLJENA SOCIALNA MREŽA  
(KODE)**

**POJMI**

- Ja, to ja (novo okolje in novi ljudje) spoznavanje novih ljudi
- med pavzo jem z njimi malico druženje
- tam mam prijatelje, se družimo spoznavanje novih ljudi
- Je tudi veliko teh žensk, ki so gor, mi katera da kakšen čokolatin, bonbon ali sadje. Me kar pocrtajo. spoznavanje novih ljudi
- V varovanih stanovanjih je ena gospa, ki ima psa in kadar ima čas, me povabi h sebi, da malo poklepetava druženje

**PODPORA IN ZAUPANJE  
(KODE)**

**POJMI**

- direktorja ali pa šefa (vpraša za pomoč) iskanje pomoči
- mojstra, ki je tam iskanje pomoči
- ja (reče zaposlenemu) iskanje pomoči
- ja, Mojci sem povedal zaupanje zaposlenim na VDC/ delovnem mestu
- prav dosti pri tistem delu ni moglo iti narobe uporabnik ne potrebuje podpore
- Ne (ni potreboval podpore) uporabnik ne potrebuje podpore
- Ja, ali svojemu mentorju, zaupanje zaposlenim na VDC/ delovnem mestu  
recimo Aleksandri. Če Aleksandre  
ni, povem Medveševi, ali pa  
popoldanskemu varuhu
- Ja, itak da ja (lahko zaupa) zaupanje zaposlenim na VDC/ delovnem mestu
- Ne vem (ali lahko vsem vse zaupa) zaupanje zaposlenim na VDC/delovnem mestu
- Marinki iskanje pomoči
- Marinki in tu (VDC) Aleksandri zaupanje zaposlenim na VDC/delovnem mestu
- Ja, ja, v redu je ja (mentorstvo) zadovoljstvo z mentorstvom
- Tu povem Robiju (njegov zaupanje zaposlenim na VDC/delovnem mestu  
mentor na VDC), tam pa šefu
- Ja, povem Aleksi zaupanje zaposlenim na VDC
- Marinki pa Ivici zaupanje zaposlenim na delovnem mestu
- Vse, ja (lahko zaupa) zaupanje zaposlenim na VDC/delovnem mestu
- So tudi gor te sodelavke zelo zadovoljne, podpora v smislu pohvale  
me majo zelo rade gor, me ful pohvalijo.  
Tudi Ivica in Marinka, ki sta gore kot neke  
direktorice, tudi one dve me zelo pohvalita.

- Če je karkoli narobe, mi povejo, pa se odprt odnos z zaposlenimi na del.mestu  
potem pogovorimo.
  
- Tista, ki me je videla, da sem se zgubila, pomoč sodelavcev  
je vidla da mi nekaj ne gre. No, in moram  
povedati, da me je ona potem usmerila,  
mi povedala kam moram naprej v naslednjo  
sobo, ker umes so kopalnice, čistilna soba.
  
- Zdaj so mi dali tak nasvet, da grem pomoč sodelavcev  
najprej po eni strani dol, nazaj pa po drugi  
strani. Tako da sem zdaj to dojela in moram reči,  
da sem se kar vnesla, vpeljala. Še vedno se zgodi,  
da se kdaj zmedem. Vprašam in mi pove.
  
- Ja, ja, ja. Sem kar gore tiste uslužbenke, pomoč sodelavcev  
ki so gor vprašala. Ker so take, ki vedo, mi znajo  
povedat in razložiti. Tako, da ni problema.
  
- In to se potem skuša čimprej rešiti odprt odnos z zaposlenimi na del.mestu
  
- Če pa pride kdaj do česa takega, odprt odnos z zaposlenimi na del.mestu  
grem h Marinki ali Ivici, in rečem  
to in to je bilo, prosim če rešimo.
  
- Ko sem začela gor delat, sodelovanje mentorjev na VDC ter na del.mestu  
se mi je res nekaj zgodilo, samo  
sem bila, kako bi rekla... sem bila  
tako šokirana, prizadeta, da tisti  
dan nisem bila sposobna niti povedat  
in sem v sebi tiščala en cel  
teden. Vidli so me tukaj, da nekaj se je  
zgodilo, ampak jaz nisem upala povedati.  
Potem, ko sem jaz malo to premislila, sem  
ugotovila, da bi bilo prav, da  
jaz to nekomu povem. Sem se opogumila, in  
sem najprej Silvotu povedala, na štiri oči. Silvo  
je to potem sprožil naprej, je povedal  
Aleksandri, pa potem sem šla tudi jaz sama  
do nje. Aleksandra je poklicala v Dom in  
povedala Marinki
  
- Marinka je šla do tistega sodelovanje mentorjev na VDC ter na del.mestu  
možakarja in mu povedala svoje,  
da če se to še enkrat zgodi, mu je  
povedala, da bo poklicala policijo.

Samo jaz sem naredila napako  
takrat, ker nisem takoj povedala.  
Tako sem bila šokirana, oči sem imela  
solzne, nisem se upala nikomur  
povedat. Zdaj tisti gospod niti ven  
ne pride, nič ne mi ne upa reči

- Ja, ja. Ni nobene panike, samo            zaupanje zaposlenim na VDC/delovnem mestu  
povedati moraš takoj, ni dobro v  
sebi držat
  
- Ma ne (lahko zaupa vsem)            zaupanje zaposlenim na VDC/delovnem mestu
  
- je bil še eden nesporazum,            sodelovanje mentorjev na VDC ter na del.mestu  
ma to je že dolgo časa nazaj,  
je Aleksandra poklicala gor  
(v Dom upokojencev) in jih je tista  
oseba iz pralnice v redu slišala od Ivice.  
Tista oseba ni bila samo do mene grda,  
ampak tudi do drugih sodelavk. Ampak  
tisto so rešili, in zdaj je vse v redu.

## **DELOVNI DAN:**

### *a) potek delovnega dneva*

- sem oblekel haljo, potem rokavice dal gor in potem sem se usedel, še prej sem pozdravil sodelavce in potem sem se usedel in začel delat (A1)
- ko pridem na svoje delovno mesto si umijem roke, jih razkužim (H1)

### *b) opis uporabnikovega dela*

- nosilci kontakta za elektriko (A2)
- natikal vzmeti gor (A3)
- Pridem gor, oblečem obleko, grem gor na vrh, pripravim vodo za po tleh, obrišem mize, stroj, pometem z metlo (G1)
- cevi za tovarne (C1)
- isto (delo kot ostali zaposleni) (C6)
- malo pucam, čistim tudi (M1)
- ob ponedeljkih sem v šivalnici, delim tisto čisto perilo po policah (H2)
- grem ven, en kotiček, vse lepo z mokro in suho, potem grem noter, koš jst izpraznim tudi, spet pomijem, pa čistim, s krpico vse lepo (kaže z roko kako čisti), potem grem tja, kavče, pa vse pomijem, vse lepo (M2)
- če mi vmes zmanjka dela, zlagam robce. (H5)
- ob sredah grem normalno gor, začnem ob osmih, se preoblečem v delavsko obleko in se preobujem. Potem pa grem v prtljičje, pripravim voziček in vse tiste stvari, ki jih rabim in pometam balkone. (H6)
- ob petkih pa sem v varovani stvabi, čistim hodnike, tepihe očistim in pospravim, hodnike, predhodnik in stopnišče. Po potrebi pa obrišem tudi ograjo. Ograjo pa moram več ali manj vsak petek, ker se tam prijemajo različni ljudje, so zunanji, tisti ki živijo noter, in če ne pogledajo dobro kakšne roke imajo, se lahko prime tudi z umazano roko in je potem umazana ograja. (H7)
- Ja, to je pa vzmet (mi pokaže na sliki). To se vrti, ta konus, spodi pod mizo je motorček, motorček od pralnega stroja in potem ven skozi je tist konus in potem samo se vrti in z levo roko sem prijel vzmet, z desno sem prijel tu (pokaže na sliki) in jih dal v vedro. Naprej pa... sej ti lahko pokažem še naprej (mi pokaže novo sliko) sem dajal pa po takih pladnjih, in potm tiste pladnje sm dal na voziček, peljal ven in tam so bile take mreže, v mreže je šlo 18 takih pladnje in potem sem zaprl tisto mrežo in potem je tisto šlo na kombi in v Bosno. (A31)

### *c) trajanje delovnega časa*

- štiri, pet ur (A4)
- delam do dvanajstih (G2)
- začnem pa ob osmih (G3)
- ponedeljek, torek, sreda, četrtek. Petek pa ne. (C1)
- ob pol 1h, potem pridem na VDC (C4)
- do 12h (M3)
- ob 8h grem pa gor (M4)
- vsak četrtek (M5)

*č) potreba po pavzi*

- ma, niti ne (o utrujenosti) (A28)
- razen od začetka sem bil (utrujen), samo sem moral vztrajati zaradi hrbta, a veš, ker tam je bla miza tako okrog (mi pokaže) in ti si se mogel usesti na vogal (A29)
- med pavzo jem z njimi malico (G7)

*d) trajanje zaposlitve*

- hodim pa že devet let gor, tako da bo drugo leto že deset. (H13)

**PRILAGAJANJE DELOVNEMU MESTU**

*a) napornost delovnega dneva*

- od začetka, ja (naporno delo) (A5)
- ja, ja (potrebno se je navaditi) (A6)
- Ne (delo ni naporno) (C3)
- Tam pa moraš itak imeti glavo na mestu, moram biti zelo previdna, da tam kjer je nalepka z imenom, da gre res točno tista obleka, kamor ima za iti (H3)
- Bilo katero zadevo primem, ali hlače ali majico, moram prebrati na etiketi, magari 3x in tudi pogledati na polici, če je res tista nalepka. Se včasih zgodi, da se zmotim, ma se ne zmotim samo jaz, se zmoti tudi tudi tista ki z mano dela (H4)
- Mam kar zlo, ja (dela) (H8)

*b) navajanje na delovno mesto*

- vsak je imel svoj sistem kako lahko delaš. Prej so natikali in pa metali tiste gor, so prej že vzmet nataknili in vrgli komad gor, jaz sm pa ugotovil svoj sistem, sem pa dol metal. Lažje mi je blo dol, kakor pa gor (A7)
- svoj sistem si moraš uštimit (A8)
- ja, ja (se je navadil na delo) (A30)
- Od začetka ko sem prišel gor je blo tko, da je blo samo 500 kosov na uro, potem 700 komadov na uro, potem 1000. Enkrat sem 6000 naredil v petih urah (A32)
- Ma.. ja, na novo je tole ob sredah. Moram povedati, da sem se na začetku kar mogla navaditi, ker nisem vedela kako gredo sobe in sem se kar zgubila, po pravici povedano (H14)

## **RAZUMEVANJE S SODELAVCI**

### *a) uporabnik/-ca VDC se razume s sodelavci*

- Ja, ja (so se razumeli) (A13)
- Ja, ja (z vsemi se je razumel) (A15)
- se razumemo (G5)
- tudi dajejo kafe (G6)
- ja, ja (so fajn) (C10)
- v redu (se razumemo) (C9)
- ja, tudi ja. Fajn so, fajn, fajn. (M8)

### *b) uporabnika/-co VDC so lepo sprejei*

- Ja, ja fajn, ja (so me sprejeli) (A14)
- ja (so me dobro sprejeli) (H12)

## **ZADOVOLJSTVO Z DELOVNIM MESTOM**

### *a) zadovoljstvo z delovnim mestom*

- je bilo fajn, ja (delo) (A9)
- Ja (zadovoljna z delom) (G13)
- Ja, fajn je (delo) (C5)

- Ja, je je (všeč delo) (M6)
- Ma, moram reči, da ja (všeč delo) (H9)
- Vse delamo tam, drva žagam, cepim, vse stvari (C19)

*b) želja po zamenjavi delovnega mesta*

- ne bi delal drugega (A10)
- sem poskusil tudi jaz sestavljati, samo mi je šlo prepočasi, ker si moral na knaker delat. Je bil tak velik stroj, škoda ker nisem poslikal, potem si pritisnil dva gumba. Si pritisnil dol, in tiste reči si moral prej noter uštimit vse, si pritisnil dol in je nardilo »buf«. Samo tisto si moral enakomerno pritisniti. (A11)
- Ne, čistiti je zakon (G4)
- Vse me zanima. Mamo, mamu mi polno tam. (C7)
- Vse mi je zanimivo (delo) (C8)
- Ja nevem, lahko (bi opravljala tudi drugo delo) (M7)

*c) pozitivni vpliv dela na uporabnika*

- Ja, Ja. Drugo okolje je blo kakor tu (na VDC) (A22)
- Ja, to ja (A23)
- Ja, rada delam (G14)
- Ja (delo pozitivno vpliva) (C18)
- Boljše volje sem, ko sem tam. (C20)
- Ja, to pa ja (delo pozitivno vpliva) (M14)
- Jaz moram reči, da se gor počutim zelo dobro (H21)
- So tudi gor te sodelavke zelo zadovoljne, me majo zelo rade gor, me ful pohvalijo. Tudi Ivica in Marinka, ki sta gore kot neke direktorice, tudi one dve me zelo pohvalita. (H10)

*č) želja po spremembi*

- Nič (ne bi spremenila) (G12)

- Nič ne bi spremenil (C23)
- Ne, zdej je vse super. Delam počasi in mi gre. (M18)
- Jaz bi marskaj spremenila (H30)
- Jaz imam že ogromno let idejo, da bi se osamosvojila, da bi imela svoje stanovanje, in bi sama nekako začela živeti, da sem sama, in da mi ljudje ne skačejo po glavi. Ampak tega se ne da. Željo pa imam. (H31)

## **PRIDOBLENA ZNANJA**

### *a) novo naučeno znanje*

- Ja (se je naučil novih stvari) (A17)
- Tole natikanje vzmeti in hitrost (A18)
- Ja, polno sem se naučil. (C13)
- Malo bolj sem spreten z rokami (C14)
- Ja, kar polno (se je naučila) (M9)
- Ja, to ja (delo opravlja bolje kot na začetku) (M11)

### *b) uporabnica ne zna opredeliti kaj točno se je naučila*

- Ah, saj ne vem (kaj se je naučila) (M10)

### *c) izboljšano znanje*

- Bolje čistiti (G8)

## **PRIMERJAVA Z DELOM V VARSTVENO DELOVNEM CENTRU**

### *a) večja odgovornost pri delu v podjetju*

- Je pač bolj odgovorno (delo) (A19)
- Tu v VDC-ju so dela, ki jih dela vsak. Gor pa ne bi mogel vsak tistega dela delat. Odgovoren si bolj, kot pa tu. (A20)
- Pred tem delom sem pa delal v Anhovem, sestavljali smo luči. Tisto je bla še večja odgovornost, ker drugače luč ni delala. (A21)

### *b) v podjetju je boljše delo*

- Je boljše tam (na delovnem mestu) (C15)

*c) v podjetju ima novo socialno mrežo*

- Tam mam prijatelje, se družimo (C16)

*č) uporabnica je zadovoljna z delom v VDC in na del.mestu*

- Pavsod je fajn. (M12)
- Ja, tako ja (M13)
- meni je všeč delo na obeh straneh, nimam prav ki spreminjat in govorit, sem zadovoljna z delom v Domu in tu. (H20)

## **PRIDOB LJENA SOCIALNA MREŽA**

*a) spoznavanje novih ljudi*

- Ja, to ja (novo okolje in novi ljudje) (A23)
- tam mam prijatelje, se družim (C16)
- Je tudi veliko teh žensk, ki so gor, mi katera da kakšen čokolatin, bonbon ali sadje. Me kar pocrtajo. (H22)

*b) druženje*

- med pavzo jem z njimi malico (G7)
- V varovanih stanovanjih je ena gospa, ki ima psa in kadar ima čas, me povabi h sebi, da malo poklepetava (H23)

## **PODPORA IN ZAUPANJE**

*a) iskanje pomoči*

- Marinki (G10)
- direktorja ali pa šefa (vpraša za pomoč) (A16)
- mojstra, ki je tam (C11)
- ja (reče zaposlenemu) (C12)

*b) uporabnik ne potrebuje podpore*

- prav dosti pri tistemu delu ni moglo iti narobe (A25)
- Ne (ni potreboval podpore) (A26)

*c) zaupanje zaposlenim na VDC/ delovnem mestu*

- ja, Mojci sem povedal (A24)

- Ja, itak da ja (lahko zaupa) (A27)
- Ne vem (ali lahko vsem vse zaupa) (G9)
- Marinki in tu (VDC) Aleksandri (G11)
- Tu povem Robiju (njegov mentor na VDC), tam pa šefu (C22)
- Ja, povem Aleksi (M15)
- Marinki pa Ivici (M16)
- Vse, ja (lahko zaupa) (M17)
- Ja, ja. Ni nobene panike, samo povedati moraš takoj, ni dobro v sebi držat (H27)
- Ma ne (lahko zaupa vsem) (H28)
- Ja, ali svojemu mentorju, recimo Aleksandri. Če Aleksandre ni, povem Medveševi, ali pa popoldanskemu varuhu (H18)

*č) zadovoljstvo z mentorstvom*

- Ja, ja, v redu je ja (mentorstvo) (C21)

*d) podpora v smislu pohvale*

- So tudi gor te sodelavke zelo zadovoljne, me majo zelo rade gor, me ful pohvalijo. Tudi Ivica in Marinka, ki sta gore kot neke direktorice, tudi one dve me zelo pohvalita. (H10)

*e) odprt odnos z zaposlenimi na delovnem mestu*

- Če je karkoli narobe, mi povejo, pa se potem pogovorimo. (H11)
- In to se potem skuša čimprej rešiti (H19)
- Če pa pride kdaj do česa takega, grem h Marinki ali Ivici, in rečem to in to je bilo, prosim če rešimo. (H24)

*f) pomoč sodelavcev*

- Tista, ki me je videla, da sem se zgubila, je vidla da mi nekaj ne gre. No, in moram povedati, da me je ona potem usmerila, mi povedala kam moram naprej v naslednjo sobo, ker umes so kopalnice, čistilna soba. (H15)
- Zdaj so mi dali tak nasvet, da grem najprej po eni strani dol, nazaj pa po drugi strani. Tako da sem zdaj to dojela in moram reči, da sem se kar vnesla, vpeljala. Še vedno se zgodi, da se kdaj zmedem. Vprašam in mi pove. (H16)
- Ja, ja, ja. Sem kar gore tiste uslužbenke, ki so gor vprašala. Ker so take, ki vedo, mi znajo povedat in razložiti. Tako, da ni problema. (H17)

*g) sodelovanje mentorjev na VDC ter na delovnem mestu*

- Ko sem začela gor delat, se mi je res nekaj zgodilo, samo sem bila, kako bi rekla... sem bila tako šokirana, prizadeta, da tisti dan nisem bila sposobna niti povedati in sem v sebi tiščala en cel teden. Vidli so me tukaj, da nekaj se je zgodilo, ampak jaz nisem upala povedati. Potem, ko sem jaz malo to premislila, sem ugotovila, da bi bilo prav, da jaz to nekomu povem. Sem se opogumila, in sem najprej Silvotu povedala, na štiri oči. Silvo je to potem sprožil naprej, je povedal Aleksandi, pa potem sem šla tudi jaz sama do nje. Aleksandra je poklicala v Dom in povedala Marinki (H25)
- Marinka je šla do tistega možakarja in mu povedala svoje, da če se to še enkrat zgodi, mu je povedala, da bo poklicala policijo. Samo jaz sem naredila napako takrat, ker nisem takoj povedala. Tako sem bila šokirana, oči sem imela solzne, nisem se upala nikomur povedati. Zdaj tisti gospod niti ven ne pride, nič ne mi ne upa reči (H26)
- je bil še eden nesporazum, ma to je že dolgo časa nazaj, je Aleksandra poklicala gor (v Dom upokojencev) in jih je tista oseba iz pralnice v redu slišala od Ivice. Tista oseba ni bila samo do mene grda, ampak tudi do drugih sodelavk. Ampak tisto so rešili, in zdaj je vse v redu. (H29)

## 8.4 Odprto kodiranje (zaposleni VDC)

Tabela 2

B2	se je zelo dobro vklopil	Uporabnik se je vklopil v delovno okolje	UPORABNIK IN DELOVNO OKOLJE
B3	so ga pa sploh posebno imeli radi	Uporabnika so lepo sprejeli	UPORABNIK IN DELOVNO OKOLJE
B4	se je on vklopil med njih in tudi oni so ga imeli za svojega	Uporabnik se je vklopil v delovno okolje	UPORABNIK IN DELOVNO OKOLJE
B5	je zlagal stvari, jih pakiral, sortiral, je parkiral po škatlah elemente	Vrsta uporabnikovega dela	UPORABNIKOVO DELOVNO MESTO
B6	Na prejšnji zaposlitvi je zlagal lučke	Vrsta uporabnikovega dela	UPORABNIKOVO DELOVNO MESTO
B7	je toliko bolj prilagojeno njegovim zmožnostim	Prilagojeno delovno mesto	PRILAGAJANJE DELOVNEGA MESTA
B8	tisto delo ki ga on obvlada, ga obvlada in potem sploh več ni problema pri tem	Sposobnosti uporabnika	ZNANJA IN SPRETNOSTI UPORABNIKA
B9	Ja, sigurno (prispeva k podjetju)	Uporabnik prispeva k podjetju	ZNANJA IN SPRETNOSTI UPORABNIKA
B10	Mislím da ne (ga niso drugače obravnavali)	Diskriminiranje uporabnika na delovnem mestu	UPORABNIK IN DELOVNO OKOLJE

B11	Marko ni nikoli izrazil tega, recimo da bi ga kakorkoli drugače tretirali	Diskriminiranje uporabnika na delovnem mestu	UPORABNIK IN DELOVNO OKOLJE
B12	obvlada veliko takih tehničnih stvari	Sposobnosti uporabnika	ZNANJA IN SPRETNOSTI UPORABNIKA
B13	tako da, verjetno ima neke spretnosti, ki jih je moral pridobiti, da je lahko delal	Pridobljene spretnosti uporabnika odkar dela	ZNANJA IN SPRETNOSTI UPORABNIKA
B14	Dobro je tudi, ker lahko obnavlja štetje, ker mora delati po točno določenih količinah	Obnavljanje znanj uporabnika na delovnem mestu	ZNANJA IN SPRETNOSTI UPORABNIKA
B15	Take stvari so zelo dobrodošle	Obnavljanje znanj uporabnika na delovnem mestu	ZNANJA IN SPRETNOSTI UPORABNIKA
B16	Bi rekla, da napreduje	Pridobljene spretnosti uporabnika odkar dela	ZNANJA IN SPRETNOSTI UPORABNIKA
B17	Ja on se na mene obrne v smislu, če kdaj izostane od dela, če kdaj ni bilo dela, me je obvestil, da bo prišel v delavnico	Zadolžitve mentorjev	MENTORSTVO IN PODPORA
B18	Midva komunicirava non-stop in seveda tudi z njegovimi delodajalci	Zadolžitve mentorjev	MENTORSTVO IN PODPORA
B19	Ja, jaz mislim da ja (integrirana zaposlitev je dobra praksa)	Integrirana zaposlitev je dobra praksa	POZITIVNE PLATI INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE
B20	Jaz mislim, da obema	Integrirana zaposlitev prinaša prednosti tudi podjetju	POZITIVNE PLATI INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE

B21	Obema prinaša	Integrirana zaposlitev prinaša prednosti tudi podjetju	POZITIVNE PLATI INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE
B22	Uporabniku pa še toliko več, ker mu veliko pomeni to, da se lahko vključuje v nek tak tim	Vključevanje v širše družbeno okolje	POZITIVNE PLATI INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE
B23	pri M. je včasih bilo tako, da so imeli cel teden toliko dela, in je prišel mesečno 4x v delavnico	Izostanki iz VDC-ja zaradi dela	NEGATIVNE PLATI INTEGRIRANEGA ZAPOSLOVANJA
B24	Sicer smo načeloma zmenjeni, da mora vsaj 1x na teden biti tukaj v VDC-ju, so pa bile tudi situacije ko so imeli veliko dela in so ga prosili, če lahko dela še tisti dan	Izostanki iz VDC-ja zaradi dela	NEGATIVNE PLATI INTEGRIRANEGA ZAPOSLOVANJA
B25	Drugače pa drugih negativnih stvari ne vidim	Negativne plati integrirane zaposlitve	NEGATIVNE PLATI INTEGRIRANEGA ZAPOSLOVANJA
B26	Ja, fajn bi blo, če bi bile	Več integrirane zaposlitve	ŠIRJENJE INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE
B27	Mogoče, da bi že enkrat nehali misliti o nas tako kot mislijo. Ker v končni fazi, bi uporabnik zmogel katerokoli delo, ampak ga nimajo možnosti niti poskusiti	Vzpodbudilo za podjetja	ŠIRJENJE INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE
F1	Jaz mislim, da so se uporabniki dobro vključili v domu upokojencev	Uporabnik se je vklopil v delovno okolje	UPORABNIK IN DELOVNO OKOLJE
F2	Se vidi že po temu, ker grejo skupaj na zajtrk, gredo skupaj na kavo	Druženje s sodelavci	UPORABNIK IN DELOVNO OKOLJE

F3	Tudi spoštljiv odnos imajo do uporabnikov	Odnos ostalih zaposlenih do uporabnikov VDC-ja	UPORABNIK IN DELOVNO OKOLJE
F4	So pa pričakovanja različna, so delodajalci pričakovali malo več, predvsem v smislu samostojnosti ali pa da bi se še kšno stvar več videlo	Večja pričakovanja s strani delodajalcev	NEGATIVNE PLATI INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE
F5	Drugače pa ni prišlo nikoli do kakšnih pritožb, če pa je prišlo kdaj do kakšnega nesporazuma, smo sproti rešili vse	Komuniciranje med mentorji in uporabniki	MENTORSTVO IN PODPORA
F6	Mislím, da ni lažje delo	Zahtevnost uporabnikovega dela	UPORABNIKOVO DELOVNO MESTO
F7	kar se tiče Doma upokojencev naše uporabnice opravljajo tisto delo ki ga ostali zaposleni ne zmorejo- v smislu preobremenjenosti.	Vključitev uporabnika VDC na delovno mesto pomeni za delodajalca razbremenitev	UPORABNIKOVO DELOVNO MESTO
F8	Tako, da je to na primer čiščenje balkonov, pometanje, čiščenje v varovanih stanovanjih, hodnikov, jedilnih prostorov	Vrsta uporabnikovega dela	UPORABNIKOVO DELOVNO MESTO
F9	V Domu upokojencev imajo pomanjkanje kadra in kader ne more vsega tega opraviti. Oni bi drugače koga zaposlili, vendar nimajo odobrenih zaposlitev	Vključitev uporabnika VDC na delovno mesto pomeni za delodajalca razbremenitev	UPORABNIKOVO DELOVNO MESTO
F10	Ja, v bistvu naši uporabniki niso zaposljivi	Zakonske določitve uporabnikov VDC glede zaposlitve	NEGATIVNE PLATI INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE

F11	Mi imamo z njimi dvo partitno pogodbo, med nami (VDC) in Domom upokojencev, tako so integrirani in tudi urna postavka je manjša	Zakonske določitve uporabnikov VDC glede zaposlitve	NEGATIVNE PLATI INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE
F12	Ja, ja	Uporabnik prispeva k podjetju	ZNANJA IN SPRETNOSTI UPORABNIKA
F13	Kar se tiče Sandre, Sandra sigurno	Uporabnik prispeva k podjetju	ZNANJA IN SPRETNOSTI UPORABNIKA
F14	Zdaj Katja in Tadeja tudi prispevata, vendar je njuno delo manj zahtevno, je bolj enostavno.	Uporabnik prispeva k podjetju	ZNANJA IN SPRETNOSTI UPORABNIKA
F56	Tudi se vidi časovno... jaz sem poskusila narediti njuno delo, in sem z delom končala v dobri uri, recimo uri in deset minut, oni dve pa za to porabita tri ure	Sposobnosti uporabnika	ZNANJA IN SPRETNOSTI UPORABNIKA
F15	Ja, saj zato se tudi pozna na času, včasih tudi zmanjka časa, ker delata natančno, pa še enkrat	Sposobnosti uporabnika	ZNANJA IN SPRETNOSTI UPORABNIKA
F16	Ne (jih ne obravnavajo drugače)	Diskriminiranje uporabnika na delovnem mestu	UPORABNIK IN DELOVNO OKOLJE
F17	Kot sem rekla, tudi če je kdaj prišlo, da je bilo kaj narobe, smo rešili sproti.	Zadolžitve mentorjev	MENTORSTVO IN PODPORA
F18	Ena taka težava se je pojavila, ko se je v Domu zamenjala gospa, ki je delala v šivalnici. H., ki dela v šivalnici, je s prejšnjo zaposleno imela nek	Težave, ki so se pojavile pri zaposlitvi	TEŽAVE, KI SO SE POJAVILE NA DELOVNEM MESTU

	določen sistem. Ko pa je prišla nova, je sistem malo spremenila, tudi njej (zaposleni) smo povedali, da mora večkrat pogledati, kontrolirati, tudi če H. izgleda samozavestna in, da so ji vse stvari poznane		
F19	Tudi iz imen so šli na številke in se je začelo dogajati, da so bila oblačila narobe razporejena po prostorih. Potem so se tudi po nadstropjih sestre pritoževale, ker niso dobile pravih oblačil za stanovalce, tako da smo se potem vsedli skupaj, smo se o tem pogovorili, je tudi H. povedala, da je malo zmedena.	Težave, ki so se pojavile pri zaposlitvi	TEŽAVE, KI SO SE POJAVILE NA DELOVNEM MESTU
F20	Na koncu se je izkazalo, da jih niti ni H. narobe postavljala, ampak se je to dogajalo šivilji. Tako, da smo se potem tudi dogovorili, da je prav, da H. šivilja jemlje kot enakovredno sebi, vendar z večjo razlago, s preverjanjem njenega razumevanja stvari	Težave, ki so se pojavile pri zaposlitvi	TEŽAVE, KI SO SE POJAVILE NA DELOVNEM MESTU
F21	Potem je bila pri H. še ena težava in sicer, v varovanih stanovanjih jo je en gospod, ki tam živi, začel nadlegovati. In smo to potem takoj rešili.	Težave, ki so se pojavile pri zaposlitvi	TEŽAVE, KI SO SE POJAVILE NA DELOVNEM MESTU
F22	Pred kratkim pa je bil en zaplet, ker G. pomiva tudi v jedilnici, je pa ena gospa zunanja prišla že na kosilo, malo prej. V Domu jim	Težave, ki so se pojavile pri zaposlitvi	TEŽAVE, KI SO SE POJAVILE NA DELOVNEM MESTU

	niso dajali trikotnikov kjer piše da so mokra tla, in je gospa stopila na ploščico in padla in se zelo poškodovala in bo tožila Dom upokojencev. Krivca se ni iskalo, vendar se pri takih stvareh vidi, kaj se lahko zgodi, tako da smo se sedaj zmenili, da se pomivalo tal več ne bo		
F23	Samo njihovim zaposlenim dajejo trikotnike, da so tla spolzka, imajo jih pa premalo in jih zato naše uporabnice nimajo. Bila je polemika tudi o tem, ali se cunje dosti ovijejo, koliko mokre so, in smo šli celo to preverjati in jo ovijejo ravno toliko kot ostale zaposlene	Težave, ki so se pojavile pri zaposlitvi	TEŽAVE, KI SO SE POJAVILE NA DELOVNEM MESTU
F24	tudi gor v Domu punce ne nadzirajo in imaš stalno v mislih, a uporabnice kaj povejo kaj je bilo, a greš sam gor pogledat, saj grem večkrat gor.	Mentorstvo	MENTORSTVO IN PODPORA
F25	Drugače pa smo na vezi, ali oni kaj povejo meni, ali jaz njim	Komuniciranje med mentorji	MENTORSTVO IN PODPORA
F26	H. ja, G. tudi bi, M. pa ne, pri njej pa moreš ugotavljati	Komuniciranje med uporabniki in mentorji	MENTORSTVO IN PODPORA
F27	Ker M. ima še občutek, da če je kaj narobe, je ona kriva in potem vedno zanika, da je kaj narobe, da slučajno ne bom jaz česa kriva ali	Komuniciranje med mentorji in uporabniki	MENTORSTVO IN PODPORA

	bo kaj narobe. Ni dosti samozavestna in tudi pozna se, da je oseba z Downovim sindromom.		
F28	Vidi se razlika že pri H., ker ona hodi trikrat na teden. Smo tudi tukaj hoteli razporediti delo, da bi se lahko še kdo drug vključil, ampak ni bil noben drug sposoben	Vključevanje drugih uporabnikov	ŠIRJENJE INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE
F29	Vprašala sem uporabnike, kdo je zainteresiran in smo šli s celo skupino gor pogledat, so jim pokazali delo, in so se že takoj odločili	Vključevanje drugih uporabnikov	ŠIRJENJE INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE
F30	Enim okolje ni odgovarjalo... tudi ko prideš gor, moraš vedeti, kje se preoblečeš, saj imajo vsi naši uporabniki delovne obleke, zaščitne čevlje, rokavice, čelade. Potem moraš znati priti po hodnikih, vedeti moraš kje vzeti voziček, kje so čistila, takšne stvari. In se nobena ni čutila, da bi to delala. Fantje pa itak niso bili zainteresirani (smeh)	Vključevanje drugih uporabnikov	ŠIRJENJE INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE
F31	Ja, ja (integrirana zaposlitev je dobra praksa)	Integrirana zaposlitev je dobra praksa	POZITIVNE PLATI INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE
F32	Ja, jaz mislim, da ja (zaposlitev je dobra za uporabnika in za podjetje)	Integrirana zaposlitev prinaša prednosti tudi podjetju	POZITIVNE PLATI INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE

F33	Spodbudilo bi jih to, da bi naša populacija prišla v kvoto invalidov. To je problem. Zelo velik	Vzpodbudilo za podjetja	ŠIRJENJE INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE
F35	Naši uporabniki imajo vsi odločbo, da so nesposobni za pridobitno delo, kar pomeni da se tudi pri delodajalcu ne štejejo v kvoto za invalida, opravljajo pa lahko prav isto delo, kot če bi bil zaposlen invalid	Invalidska kvota	NEGATIVNE PLATI INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE
F36	In tukaj potem že delodajalci izbirajo, ker se ve, da je na določeno število zaposlenih potrebno imeti tudi zaposlenih določeno število invalidnih oseb, drugače plačuješ državi nadomestilo	Invalidska kvota	NEGATIVNE PLATI INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE
F37	Mogoče je primanjkljaj tudi to, ker se ne pozna še zmeraj naše populacije oziroma delodajalci še niso pomislili sploh, da kaj takega obstaja	Nepoznana populacija	NEGATIVNE PLATI INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE
F38	Želita si dva	Želje drugih uporabnikov po zaposlitvi	ŠIRJENJE INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE
F39	imata v mestu zelo slab glas in jih delodajalci ne želijo, potrebovali pa bi jih	Želje drugih uporabnikov po zaposlitvi	ŠIRJENJE INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE
F40	Med drugimi pa ne moremo izbirati oziroma si ne želijo, ker uporabnik le mora biti toliko samostojen	Želje drugih uporabnikov po zaposlitvi	ŠIRJENJE INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE

F41	Mesec dni si zraven njega, potem pa more nadaljevati sam, mora biti zanesljiv, znati mora sam povprašati za pomoč	Sposobnosti uporabnika	ZNANJA IN SPRETNOSTI UPORABNIKA
F42	Prišli smo pa tudi že do primera, kjer bi delodajalec vzel uporabnika, vendar ker pride delovno mesto uporabnika pogledati tudi varnostni inženir, delodajalec tega ni želel, zato nismo morali iti naprej s tem. Varnost je prva	Zapleti pri iskanju novih delodajalcev	ŠIRJENJE INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE
F43	varnostni inženir pogleda delovno mesto, kjer uporabnik dela in se ga potem tudi poduči, na primer v zvezi z elektriko, sedenjem za mizo, ali je treba imeti haljo ali rokavice.	Naloge varnostnega inženirja	PRILAGAJANJE DELOVNEGA MESTA
F44	Ne pregleduje celotnega podjetja, tudi ni inšpektor.	Naloge varnostnega inženirja	PRILAGAJANJE DELOVNEGA MESTA
F45	V Levpi na primer stol ali miza nista bila primerna in so potem to zamenjali.	Prilagojeno delovno mesto	PRILAGAJANJE DELOVNEGA MESTA
F46	V Domu jih je podučil, ker pomivajo po tleh, da slučajno ne bi šle z mokro roko v elektriko. Potem tam, kjer pomivajo so spolzka tla in morajo imeti obutev proti drsno s certifikatom, ter rokavice, rokavice morajo menjati	Prilagojeno delovno mesto	PRILAGAJANJE DELOVNEGA MESTA

F47	Ma ne, jaz mislim da ne (ni negativnih plati)	Negativne plati integriranega zaposlovanja	NEGATIVNE PLATI INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE
F48	naša populacija ni konkurenčna na trgu delovne sile in je to dobro za njih, da si širijo svoje okolje	Vključevanje v širše družbeno okolje	POZITIVNE PLATI INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE
F49	da imajo več stikov z okoljem	Vključevanje v širše družbeno okolje	POZITIVNE PLATI INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE
F50	da spoznajo nove ljudi, in če jih še tisti ljudje sprejmejo, je še toliko boljše	Vključevanje v širše družbeno okolje	POZITIVNE PLATI INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE
F51	Je pa dosti tudi odvisno od delodajalca, mora biti tudi delodajalec tak, da razloži, da pogleda, ne da je ves nervozen	Odnos ostalih zaposlenih do uporabnikov VDC-ja	UPORABNIK IN DELOVNO OKOLJE
F52	C., ki dela pri Sprinkler sistemi, je vedno en delavec zadolžen za njega in ona dva skupaj delata, takrat delata tudi bolj zahtevne stvari. Če pa tistega delavca ni, C. točno ve, da ima na primer kartone za nesti v smeti, ima za pomesti tla	Prilagojeno delovno mesto	PRILAGAJANJE DELOVNEGA MESTA
F53	So jih vzeli medse	Uporabnika so lepo sprejeli	UPORABNIK IN DELOVNO OKOLJE
F54	Tudi S. plačuje avtobusni prevoz C. od Tolmina do Mosta na Soči, tako mi nimamo stroškov.	Uporabnika so lepo sprejeli	UPORABNIK IN DELOVNO OKOLJE

F55	ko so imeli večerjo novoletno, je šel tudi on z njimi.	Uporabnik se je vklopil v delovno okolje	UPORABNIK IN DELOVNO OKOLJE
O1	sem vprašal kako je C. in so mi rekli, saj se bo pokazal sam. in je res, je priden, delaven, uboga navodila, ima filing do ljudi in je v redu,	Sposobnosti uporabnika	ZNANJA IN SPRETNOSTI UPORABNIKA
O62	je postal del kolektiva kar je tudi smisel integrirane zaposlitve	Uporabnik se je vklopil v delovno okolje	UPORABNIK IN DELOVNO OKOLJE
O2	Počutje je zelo v redu	Uporabnik se je vklopil v delovno okolje	UPORABNIK IN DELOVNO OKOLJE
O3	In tudi, če manjka, ga delodajalec pogreša	Uporabnik se je vklopil v delovno okolje	UPORABNIK IN DELOVNO OKOLJE
O4	je v kolektivu dobil enega človeka, s katerim sta se dobila, mu je kot nek neformalni mentor, v tandemu delata	Razumevanje s sodelavci	UPORABNIK IN DELOVNO OKOLJE
O5	Ker C. potrebuje vedno enega zraven sebe, da mu ukazuje, da mu daje navodila in s to osebo sta očino našla kontakt	Podpora s strani sodelavcev	MENTORSTVO IN PODPORA
O6	Lahko bi rekel, da so se vzpostavili neki prijateljski odnosi	Razumevanje s sodelavci	UPORABNIK IN DELOVNO OKOLJE
O7	Je del kolektiva	Uporabnik se je vključil v delovno okolje	UPORABNIK IN DELOVNO OKOLJE
O8	Najprej je bil dvakrat na teden, potem trikrat in če C. ne bi bil, bi se dnevi manjšali, na	Izostanki iz VDC-ja zaradi dela	NEGATIVNE PLATI INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE

	koncu pa je prišlo do tega, da samo ob petkih hodi v delavnico, drugače pa je pri delodajalcu		
O9	Pa še ta petek smo naredili samo zaradi delavnice, ne zaradi delodajalca, ampak enostavno, še zmeri je naš, spada pod VDC	Izostanki iz VDC-ja zaradi dela	NEGATIVNE PLATI INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE
O10	Ker včasih se je zgodilo, da ga je delodajalec potreboval še v petek, v enem mescu ni bil vključen niti en dan v VDC in smo mogli potem narediti, da je hodil en cel teden sem	Izostanki iz VDC-ja zaradi dela	NEGATIVNE PLATI INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE
O11	Veš, izgubil je malo občutek do uporabnikov, zdelo se mu je, da je malo več	Pridobljena samozavest uporabnika	TEŽAVE, KI SO SE POJAVILE NA DELOVNEM MESTU
O13	Na koncu je že z mano prišel v rivalstvo, ko je prišel v delavnico se je usedel na radiator, nič ni delal, čistil si je nohte	Pridobljena samozavest uporabnika	TEŽAVE, KI SO SE POJAVILE NA DELOVNEM MESTU
O14	tudi jaz kot mentor moram biti ves čas pozoren na takšne stvari, saj je prav da je samozavesten, vendar ta samozavest gre hitro čez mejo	Pridobljena samozavest uporabnika	TEŽAVE, KI SO SE POJAVILE NA DELOVNEM MESTU
O16	Tudi zdi se mi dobro, ker je bil tam alkohol, pa je kar upošteval, ko sem mu rekel, da ne sme uživati alkohola. Sem mu rekel, če karkoli izvem, bomo ukinili.	Alkohol na delovnem mestu	TEŽAVE, KI SO SE POJAVILE NA DELOVNEM MESTU
O17	Zgodilo se je tudi to, da je C., ki je zelo samozavesten, da je na viličarja stopil, vrata je	Težave, ki so se pojavile pri zaposlitvi	TEŽAVE, KI SO SE POJAVILE NA DELOVNEM MESTU

	izpulil iz tečajev in skoraj delavca povozil		
O18	takrat smo se skupaj usedli, se pogovorili, na novo postavili stvari in je C. bilo jasno, da lahko delo s takimi dejanji izgubi	Komuniciranje med mentorji in uporabniki	MENTORSTVO IN PODPORA
O19	Na prvem mestu je pa le njegova varnost in drugih zaposlenih	Varnost pri delu	PRILAGAJANJE DELOVNEGA MESTA
O20	C. je najprej delal samo znotraj podjetja, oni pa imajo tudi delo na terenu in nas je vprašal delodajalec, če bi se dalo, da bi C. to delal. Tako smo v pogodbo dodali člen, da lahko dela tudi izven podjetja	Širjenje uporabnikovih vrst opravil na delovnem mestu	UPORABNIKOVO DELOVNO MESTO
O21	Hočem povedati, da je tudi njihov interes, ga vključujejo v vse delo.	Širjenje uporabnikovih vrst opravil na delovnem mestu	UPORABNIKOVO DELOVNO MESTO
O22	Je pokazal, ja (da je dober delavec)	Sposobnosti uporabnika	UPORABNIK IN DELOVNO OKOLJE
O23	Dostikrat ga grem pogledat tja in kar dela, dela	Sposobnosti uporabnika	UPORABNIK IN DELOVNO OKOLJE
O24	Meni so prav delavci rekli, da jih nič ne briga, če bo dečko tako kot se gre, odpade vse skupaj	Diskriminiranje uporabnika na delovnem mestu	UPORABNIK IN DELOVNO OKOLJE
O25	Mogoče so ga drugače obravnavali na tisti način, da so ga še bolj spodbujali pri vsem tem	Diskriminiranje uporabnika na delovnem mestu	UPORABNIK IN DELOVNO OKOLJE

O26	Sami delavci so mi rekli, nikoli ni nobeden z viška gledal na njega, ali ga poniževal	Diskriminiranje uporabnika ne delovnem mestu	UPORABNIK IN DELOVNO OKOLJE
O27	dve leti sem se dogovarjal s tastom, če lahko pride, zmeraj je bilo nekaj, se mi zdi, da je nek strah prisoten v ljudeh, rekel mi je ne ta teden, pa ne naslednji.	Nepoznana populacija	NEGATIVNE PLATI INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE
O28	So še vedno predsodki, ne poznajo tega našega sveta, tudi jaz ga nisem, dokler nisem sem prišel. Saj sama veš, saj to študiraš, da je še vedno v glavah to	Nepoznana populacija	NEGATIVNE PLATI INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE
O29	Saj to je to kar delamo (promocija)	Vključevanje v širše družbeno okolje	POZITIVNE PLATI INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE
O30	Govora, integracije. Gremo v kino, jih pelješ v kino, gremo v slaščičarno	Vključevanje v širše družbeno okolje	POZITIVNE PLATI INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE
O31	Od začetka bodo mogoče tako (pogleda postrani), bodo pa čez eden mesec že, o ste prišli, natararica ima drugačen odnos.. ven moramo iti, prav res	Vključevanje v širše družbeno okolje	POZITIVNE PLATI INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE
O32	Jaz jih peljem v moj vikend, dobim pet, šest bolj sposobnih, se peljemo s kombijem v Krn, s Krna na Mrzli vrh in tam tri dni preživimo, potem pa še peš nazaj v Tolmin. To je neformalno druženje. Gor jaz nisem noben šef, ne težim nobenemu in to jim je največ kar jim je	Druženje z uporabniki izven VDC	MENTORSTVO IN PODPORA

O33	Njim celo življenje strežejo, in oni hočejo to, da gredo nekam, kjer tudi njihova beseda nekaj velja	Pozitivni vpliv zaposlitve	POZITIVNE PLATI INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE
O34	Namesto, da bi mu rekel, pojdi si sam skuhat kavo. Vendar je tukaj problem, ker pride vedno vprašanje, kaj pa če se opeče, kdo bo odgovoren. To so veliko bolj kompleksne stvari	Odgovornost za uporabnike	TEŽAVE, KI SO SE POJAVILE NA DELOVNEM MESTU
O35	Jaz bi ga pustil ven na Tolmin, v življenje, ampak če greš ven tvegaš, da padeš na pločniku, tako kot bi lahko jaz padel	Odgovornost za uporabnike	TEŽAVE, KI SO SE POJAVILE NA DELOVNEM MESTU
O36	Če bi se tebi zgodilo, bi bila ti odgovorna, če bi se meni, bi bil jaz. Ne morem pa spodbujati nekoga, za katerega sem jaz odgovoren, da gre ven, saj se lahko nekaj zgodi	Odgovornost za uporabnike	TEŽAVE, KI SO SE POJAVILE NA DELOVNEM MESTU
O37	Tukaj noter, glede odgovornosti, bi se še dalo nekaj narediti	Odgovornost za uporabnike	TEŽAVE, KI SO SE POJAVILE NA DELOVNEM MESTU
O38	In tudi tega se delodajalci bojijo. Kdo je odgovoren? Pa če se mu kaj zgodi? Tožbe in tako naprej	Odgovornost za uporabnike	TEŽAVE, KI SO SE POJAVILE NA DELOVNEM MESTU
O39	To smo morali najprej razčistiti, potem je prišel varnostni inženir, smo podpisali pogodbe	Odgovornost za uporabnike	TEŽAVE, KI SO SE POJAVILE NA DELOVNEM MESTU
O40	marsikdo bi zaposlil našega uporabnika, ampak takoj ko mu omeniš, da bo prišel varnostni inženir in da bo pregledal delovno mesto, se kar konča	Zapleti pri iskanju novih delodajalcev	ŠIRJENJE INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE

O41	Dobil je 200€, okej, jaz razpolagam z denarjem, dvignil sem mu 200€ ter mu rekel, to je denar, da se oblečeš, obuješ. Bilo je ravno obratno, 100€ je šlo za cigarete, 100€ pa za pivo	Uporabnik ne zna upravljati z zaslužkom	TEŽAVE, KI SO SE POJAVILE NA DELOVNEM MESTU
O42	Na koncu je prihajal v VDC raztrgan, pijan, smrdel je... njegova mama je klicala, da moramo nekaj narediti, saj se bo sin zapil	Uporabnik ni znal upravljati z zaslužkom	TEŽAVE, KI SO SE POJAVILE NA DELOVNEM MESTU
O43	Stvar res ni šla, začel je iti navzdol. Prvič v življenju je razpolagal z denarjem, ni ga pa znal porabiti	Uporabnik ni znal upravljati z zaslužkom	TEŽAVE, KI SO SE POJAVILE NA DELOVNEM MESTU
O44	Potem pa smo v pogodbo o zaposlitvi dodali en člen, da jaz razpolagam z denarjem, od takrat pa gre vse lepo in prav	Mentorstvo	MENTORSTVO IN PODPORA
O45	C. se je že navadil, da pride k meni, zima je, rabim hlače, čevlje. Vsak teden dobi tudi žepnino 10€, da ima za pivo, cigarete, avtobus, mobi kartico	Mentorstvo	MENTORSTVO IN PODPORA
O46	Karkoli mi reče, če utemelji zakaj potrebuje denar, recimo mp3-je, radio, vse mu kupimo	Mentorstvo	MENTORSTVO IN PODPORA
O47	Samo na žalost ni še toliko, da bi prav v celoti sam upravljal s svojim denarjem.	Uporabnik ni znal upravljati z zaslužkom	TEŽAVE, KI SO SE POJAVILE NA DELOVNEM MESTU
O48	Niti ne pozna denarja, je šel na primer v gostilno na pivo in natararju pustil 50€ in mu rekel naj obdrži drobiž	Uporabnik ni znal upravljati z zaslužkom	TEŽAVE, KI SO SE POJAVILE NA DELOVNEM MESTU

O49	Ja, na njihovo samozavest (pozitivno vpliva)	Pozitivni vpliv zaposlitve	POZITIVNE PLATI INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE
O50	ampak kakor sem že rekel, zdaj je dobil pravo samozavest, spoštuje vse ostale uporabnike, spoštuje mene, zaposlene	Pridobljena samozavest uporabnika	TEŽAVE, KI SO SE POJAVILE NA DELOVNEM MESTU
O51	V svojem času je bila pri njemu prisotna neka aroganca, ampak je v tem času postal toliko zrel, da je dojel, da je treba imeti nek spoštljiv odnos do vsakega	Pridobljena samozavest uporabnika	TEŽAVE, KI SO SE POJAVILE NA DELOVNEM MESTU
O52	Mogoče ravno to kar sem ti rekel, če sam razpolagaš z denarjem, da je treba, ko se pojavijo neke negativne stvari, da je mogoče postaviti neke varovalke	Negativne plati integrirane zaposlitve	NEGATIVNE PLATI INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE
O53	Negativno bi rekel, malo vzvišen odnos, slabši odnos do sodelavcev, ker to se na splošno pojavlja	Negativne plati integrirane zaposlitve	NEGATIVNE PLATI INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE
O54	So bile tiste težave, ki smo jih sproti reševali.	Komuniciranje med mentorji	MENTORSTVO IN PODPORA
O55	Jaz mislim, da je pozitivno in za skupino, za njega, za delodajalca, na splošno za našo populacijo kot primer dobre prakse	Integrirana zaposlitev prinaša prednosti tudi podjetju	POZITIVNE PLATI INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE
O56	Ja, ja, vsekakor (več zaposlitev)	Več integrirane zaposlitve	ŠIRJENJE INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE

O57	To je pa prva stvar, če podjetja nimajo spodbude...	Vzpodbudilo za podjetja	ŠIRJENJE INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE
O58	jaz ne vem, se ne spoznam na te stvari, ampak oni ga ne morejo uveljavljati kot invalida. Mogoče, da bi to spremenili.	Invalidska kvota	NEGATIVNE PLATI INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE
O59	Tudi delodajalce je treba nekako spodbuditi. Mislim, da bi jim mogli dati nek interes	Vzpodbudilo za podjetja	ŠIRJENJE INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE
O60	Sanjaš lahko. (o prostih delovnih mestih za uporabnike VDC)	Vzpodbudilo za podjetja	ŠIRJENJE INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE
O61	tukaj imamo uporabnice zaposlene v Domu upokojencev, ampak Dom upokojencev je še vedno javna ustanova, gospodarski sektor-podjetja, to je pa čisto nekaj drugega, ga ne bo uzel, zato ker je dobrega srca, nekaj mora narediti, da ga bo vzel, ni nekega sočutja, je krut trg.	Vzpodbudilo za podjetja	ŠIRJENJE INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE

## 8.5 Osnovno kodiranje (zaposleni VDC) UPORABNIK IN DELOVNO OKOLJE

### POJMI (KODE)

- Se je zelo dobro vklopil uporabnik se je vklopil v delovno okolje
- So ga sploh posebno imeli radi uporabnika so lepo sprejeli
- Se je on vklopil med njih in tudi oni so ga imeli za svojega uporabnik se je vklopil v delovno okolje
- Mislim da ne (ga niso drugače obravnavali) diskriminiranje uporabnika na delovnem mestu
- Marko ni nikoli izrazil tega, recimo da bi ga kakorkoli drugače tretirali diskriminiranje uporabnika na delovnem mestu
- Jaz mislim, da so se uporabniki dobro vključili v domu upokojencev uporabnik se je vklopil v delovno okolje
- Se vidi že po temu, ker grejo skupaj na zajtrk, gredo skupaj na kavo druženje s sodelavci
- Tudi spoštljiv odnos imajo do uporabnikov odnos ostalih zaposlenih do uporabnikov VDC-ja
- Ne (jih ne obravnavajo drugače) diskriminiranje uporabnika na delovnem mestu
- Je pa dosti tudi odvisno od delodajalca mora biti tudi delodajalec tak, da razloži, da pogleda, ne da je ves nervozen odnos ostalih zaposlenih do uporabnikov VDC-ja
- So jih vzeli medse uporabnika so lepo sprejeli
- Tudi S. plačuje avtobusni prevoz C. od Tolmina do Mosta na Soči, tako mi nimamo stroškov. uporabnika so lepo sprejeli
- ko so imeli večerjo novoletno, je šel tudi on z njimi. uporabnik se je vklopil v delovno okolje
- je postal del kolektiva kar je tudi smisel integrirane zaposlitve uporabnik se je vklopil v delovno okolje
- počutje je zelo v redu uporabnik se je vklopil v delovno okolje
- in tudi, če manjka, ga delodajalec pogreša uporabnik se je vklopil v delovno okolje

- je v kolektivu dobil enega človeka, s katerim sta se dobila, mu je kot nek neformalni mentor, v tandemu delata razumevanje s sodelavci
- Lahko bi rekel, da so se vzpostavili neki prijateljski odnosi razumevanje s sodelavci
- Je del kolektiva uporabnik se je vklopil v delovno okolje
- Meni so prav delavci rekli, da jih nič ne briga, če bo dečko tako kot se gre, odpade vse skupaj diskriminiranje uporabnika na del. mestu
- Mogoče so ga drugače obravnavali na tisti način, da so ga še bolj spodbujali pri vsem tem diskriminiranje uporabnika na del. mestu
- Sami delavci so mi rekli, nikoli ni nobeden z viška gledal na njega, ali ga poniževal diskriminiranje uporabnika na del. mestu

#### **UPORABNIKOVO DELOVNO MESTO POJMI (KODE)**

- Je zlagal stvari, jih pakiral, sortiral, je pakiral po škatlah elemente vrsta uporabnikovega dela
- Na prejšnji zaposlitvi je zlagal lučke vrsta uporabnikovega dela
- Mislim, da ni lažje delo zahtevnost uporabnikovega dela
- Kar se tiče Doma upokoјencev naše uporabnice opravljajo tisto delo, ki ga ostali zaposleni ne zmorejo – v smislu preobremenjenosti uporabniki opravljajo delo, ki ga kader ne zmore
- Valter je najprej delal samo širjenje uporabnikovih vrst opravil na del. mestu  
  
znotraj podjetja, oni pa imajo tudi delo na terenu in nas je vprašal delodajalec, če bi se dalo, da bi Valter to delal. Tako smo v pogodbo dodali člen, da lahko dela tudi izven podjetja

- Tako, da je to na primer čiščenje balkonov, vrsta uporabnikovega dela  
pometanje, čiščenje v varovanih stanovanjih,  
hodnikov, jedilnih prostorov
- V Domu upokojencev imajo uporabniki opravljajo delo, ki ga kader ne zmore  
pomanjkanje kadra in kader ne  
more vsega tega opraviti. Oni  
bi drugače koga zaposlili, vendar  
nimajo odobrenih zaposlitev.
- Hočem povedati, da je tudi njihov širjenje uporabnikovih vrst opravil na del. mestu  
interes, ga vključujejo v vse delo.

## **PRILAGAJANJE DELOVNEGA MESTA POJMI (KODE)**

- je toliko bolj prilagojeno njegovim  
zmožnostim prilagojeno delovno mesto
- varnostni inženir pogleda delovno  
mesto, kjer uporabnik dela in se ga  
potem tudi poduči, na primer v zvezi  
z elektriko, sedenjem za mizo, ali je  
treba imeti haljo ali rokavice. naloge varnostnega inženirja
- Ne pregleduje celotnega podjetja,  
tudi ni inšpektor. naloge varnostnega inženirja
- V Levpi na primer stol ali miza  
nista bila primerna in so potem to zamenjali prilagojeno delovno mesto
- V Domu jih je podučil, ker pomivajo po tleh,  
da slučajno ne bi šle z mokro roko v elektriko.  
Potem tam, kjer pomivajo so spolzka tla in  
morajo imeti obutev proti drsno s certifikatom,  
ter rokavice, rokavice morajo menjati prilagojeno delovno mesto
- Valter, ki dela pri Sprinkler sistemi, je vedno  
en delavec zadolžen za njega in ona dva skupaj  
delata, takrat delata tudi bolj zahtevne stvari.  
Če pa tistega delavca ni, Valter točno ve, da ima  
na primer kartone za nesti v smeti, ima za pomesti tla prilagojeno delovno mesto
- Na prvem mestu je pa le njegova varnost in drugih  
zaposlenih varnost pri delu

## **ZNANJA IN SPRETNOSTI UPORABNIKA POJMI (KODE)**

- tisto delo ki ga on obvlada, ga obvlada in potem sploh več ni problema pri tem sposobnosti uporabnika
- Ja, sigurno (prispeva k podjetju) uporabnik prispeva k podjetju
- obvlada veliko takih tehničnih stvari sposobnosti uporabnika
- tako da, verjetno ima neke spretnosti, pridobljene spretnosti uporabnika odkar dela ki jih je moral pridobiti, da je lahko delal
- Dobro je tudi, ker lahko obnavlja štetje, ker mora delati po točno določenih količinah obnavljanje znanj uporabnika na del. mestu
- Take stvari so zelo dobrodošle obnavljanje znanj uporabnika na del. mestu
- Bi rekla, da napreduje pridobljene spretnosti uporabnika odkar dela
- Ja, ja uporabnik prispeva k podjetju
- Kar se tiče Sandre, Sandra sigurno uporabnik prispeva k podjetju
- Zdaj Katja in Tadeja tudi prispevata, vendar je njuno delo manj zahtevno, je bolj enostavno uporabnik prispeva k podjetju
- Tudi se vidi časovno... jaz sem poskusila narediti njuno delo, in sem z delom končala v dobri uri, recimo uri in deset minut, oni dve pa za to porabita tri ure Sposobnosti uporabnika
- Ja, saj zato se tudi pozna na času, včasih tudi zmanjka časa, ker delata natančno, pa še enkrat Sposobnosti uporabnika
- Mesec dni si zraven njega, potem pa more nadaljevati sam, mora biti zanesljiv, znati mora sam povprašati za pomoč Sposobnosti uporabnika
- sem vprašal kako je Valter in so mi rekli, saj se bo pokazal sam. in je res, je priden, delaven, uboga navodila, ima filing do ljudi in je v redu Sposobnosti uporabnika

- Je pokazal, ja (da je dober delavec) Sposobnosti uporabnika
- Dostikrat ga grem pogledat tja in kar dela, dela Sposobnosti uporabnika

## **MENTORSTVO IN PODPORA POJMI (KODE)**

- Ja on se na mene obrne v smislu, če kdaj izostane od dela, če kdaj ni bilo dela, me je obvestil, da bo prišel v delavnico Zadolžitve mentorjev
- Midva komunicirava non-stop in seveda tudi z njegovimi delodajalci Zadolžitve mentorjev
- Drugače pa ni prišlo nikoli do kakšnih pritožb, če pa je prišlo kdaj do kakšnega nesporazuma, smo sproti rešili vse Komuniciranje med mentorji in uporabniki
- Kot sem rekla, tudi če je kdaj prišlo, da je bilo kaj narobe, smo rešili sproti. Zadolžitve mentorjev
- tudi gor v Domu punc ne nadzirajo in imaš stalno mentorstvo v mislih, a uporabnice kaj povejo kaj je bilo, a greš sam gor pogledat, saj grem večkrat gor.
- Drugače pa smo na vezi, ali oni kaj povejo meni, ali jaz njim Komuniciranje med mentorji
- Sandra ja, Katja tudi bi, Tadeja pa ne, pri njej pa moreš ugotavljati Komuniciranje med uporabniki in mentorji
- Ker Tadeja ima še občutek, da če je kaj narobe, je ona kriva in potem vedno zanika, da je kaj narobe, da slučajno ne bom jaz česa kriva ali bo kaj narobe. Ni dosti samozavestna in tudi pozna se, da je oseba z Downovim sindromom. Komuniciranje med mentorji in uporabniki
- Ker Valter potrebuje vedno enega zraven sebe, da mu ukazuje, da mu daje navodila in s to osebo sta očino našla kontakt Podpora s strani sodelavcev

- takrat smo se skupaj usedli, Komuniciranje med mentorji in uporabniki  
se pogovorili, na novo postavili stvari  
in je Valterju bilo jasno,  
da lahko delo s takimi dejanji izgubi
- Jaz jih peljem v moj vikend, dobim pet, šest Druženje z uporabniki izven VDC  
bolj sposobnih, se peljemo s kombijem v Krn,  
s Krna na Mrzli vrh in tam tri dni preživimo,  
potem pa še peš nazaj v Tolmin. To je neformalno  
druženje. Gor jaz nisem noben šef, ne težim  
nobenemu in to jim je največ kar jim je
- Potem pa smo v pogodbo o zaposlitvi dodali en člen,  
mentorstvo  
da jaz razpolagam z denarjem, od takrat pa gre  
vse lepo in prav
- Valter se je že navadil, da pride k meni, zima je, Mentorstvo  
rabim hlače, čevlje. Vsak teden dobi tudi žepnino  
10€, da ima za pivo, cigarete, avtobus, mobi kartico
- Karkoli mi reče, če utemelji zakaj potrebuje denar, Mentorstvo  
recimo mp3-je, radio, vse mu kupimo
- So bile tiste težave, ki smo jih sproti reševali. Komuniciranje med mentorji

**POZITIVNE PLATI INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE  
(KODE)**

**POJMI**

- Ja, jaz mislim da ja Integrirana zaposlitev je dobra praksa
- Jaz mislim, da obema integrirana zaposlitev prinaša prednosti tudi podjetju
- Obema prinaša integrirana zaposlitev prinaša prednosti tudi podjetju
- Uporabniku pa še toliko več, ker mu vključevanje v širše družbeno okolje  
veliko pomeni to, da se lahko vključuje  
v nek tak tim
- Ja, ja integrirana zaposlitev je dobra praksa
- Ja, jaz mislim, da ja integrirana zaposlitev prinaša prednosti tudi podjetju
- naša populacija ni konkurenčna na vključevanje v širše družbeno okolje  
trgu delovne sile in je to dobro za njih,  
da si širijo svoje okolje

- da imajo več stikov z okoljem vključevanje v širše družbeno okolje
- da spoznajo nove ljudi, in če jih še tisti ljudje sprejmejo, je še toliko boljše vključevanje v širše družbeno okolje
- Saj to je to kar delamo (promocija) vključevanje v širše družbeno okolje
- Govora, integracije. Gremo v kino, jih pelješ v kino, gremo v slaščičarno vključevanje v širše družbeno okolje
- Od začetka bodo mogoče tako (pogleda postrani), bodo pa čez eden mesec že, o ste prišli, natararica ima drugačen odnos.. vključevanje v širše družbeno okolje  
ven moramo iti, prav res
- Njim celo življenje strežejo, in oni hočejo to, da grede nekam, kjer tudi njihova beseda nekaj velja pozitivni vpliv zaposlitve
- Ja, na njihovo samozavest (pozitivno vpliva) pozitivni vpliv zaposlitve
- Jaz mislim, da je pozitivno in integrirana zaposlitev prinaša prednosti tudi podjetju za skupino, za njega, za delodajalca, na splošno za našo populacijo kot primer dobre prakse

## **NEGATIVNE PLATI INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE POJMI (KODE)**

- pri M. je včasih bilo tako, da so imeli cel teden toliko dela, in je prišel mesečno 4x v delavnico izostanki iz VDC-ja zaradi dela
- Sicer smo načeloma zmenjeni, da mora vsaj 1x na teden biti tukaj na VDC-ju, so pa bile tudi situacije ko so imeli veliko dela in so ga prosili, če lahko dela še tisti dan izostanki iz VDC-ja zaradi dela
- Drugače pa drugih negativnih stvari ne vidim negativne plati int. zaposlitve
- So pa pričakovanja različna, so delodajalci pričakovali malo več, predvsem v smislu samostojnosti ali pa da bi se še kšno stvar več videlo večja pričakovanja s strani delodajalcev
- Ja, v bistvu naši uporabniki niso zaposljivi zakonske določitve uporabnikov VDC glede zaposlitve

- Mi imamo z njimi dvo zakonske določitve uporabnikov VDC glede zaposlitve partitno pogodbo, med nami (VDC) in Domom upokojencev, tako so integrirani in tudi urna postavka je manjša
- Naši uporabniki imajo vsi odločbo, da so invalidska kvota nesposobni za pridobitno delo, kar pomeni da se tudi pri delodajalcu ne štejejo v kvoto za invalida, opravljajo pa lahko prav isto delo, kot če bi bil zaposlen invalid
- In tukaj potem že delodajalci izbirajo, ker se ve, invalidska kvota da je na določeno število zaposlenih potrebno imeti tudi zaposlenih določeno število invalidnih oseb, drugače plačuješ državi nadomestilo
- Mogoče je primanjkljaj tudi to, ker se ne pozna nepoznana populacija še zmeraj naše populacije oziroma delodajalci še niso pomislili sploh, da kaj takega obstaja
- Ma ne, jaz mislim da ne (ni negativnih plati) negativne plati int. zaposlitve
- Najprej je bil dvakrat na teden, potem trikrat izostanki iz VDC-ja zaradi dela in če Valter ne bi bil, bi se dnevi manjšali, na koncu pa je prišlo do tega, da samo ob petkih hodi v delavnico, drugače pa je pri delodajalcu
- Pa še ta petek smo naredili samo zaradi delavnice, izostanki iz VDC-ja zaradi dela ne zaradi delodajalca, ampak enostavno, še zmeri je naš, spada pod VDC
- Ker včasih se je zgodilo, da ga je delodajalec izostanki iz VDC-ja zaradi dela potreboval še v petek, v enem mescu ni bil vključen niti en dan v VDC in smo mogli potem narediti, da je hodil en cel teden sem
- dve leti sem se dogovarjal s tastom, če lahko pride, nepoznana populacija zmeraj je bilo nekaj, se mi zdi, da je nek strah prisoten v ljudeh, rekel mi je ne ta teden, pa ne naslednji
- So še vedno predsodki, ne poznajo tega našega nepoznana populacija sveta, tudi jaz ga nisem, dokler nisem sem prišel. Saj sama veš, saj to študiraš, da je še vedno v glavah to

- Mogoče ravno to kar sem ti rekel, če sam razpolagaš z denarjem, da je treba, ko se pojavijo neke negativne stvari, da je mogoče postaviti neke varovalke negativne plati int. zaposlitve
- Negativno bi rekel, malo vzvišen odnos, slabši odnos do sodelavcev, ker to se na splošno pojavlja negativne plati int. zaposlitve
- jaz ne vem, se ne spoznam na te stvari, ampak oni ga ne morejo uveljavljati kot invalida. Mogoče, da bi to spremenili. invalidska kvota

### ŠIRJENJE INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE

### POJMI (KODE)

- Ja, fajn bi blo, če bi bile več integrirane zaposlitve
- Mogoče, da bi že enkrat nehali misliti o nas tako kot mislijo. Ker v končni fazi, bi uporabnik zmogel katerokoli delo, ampak ga nimajo možnosti niti poskusiti vzpodbudilo za podjetja
- Vidi se razlika že pri Sandri, ker ona hodi trikrat na teden. Smo tudi tukaj hoteli razporediti delo, da bi se lahko še kdo drug vključil, ampak ni bil noben drug sposoben vključevanje drugih uporabnikov
- Vprašala sem uporabnike, kdo je zainteresiran in smo šli s celo skupino gor pogledat, so jim pokazali delo, in so se že takoj odločili vključevanje drugih uporabnikov
- Enim okolje ni odgovarjalo... tudi ko prideš gor, moraš vedeti, kje se preoblečeš, saj imajo vsi naši uporabniki delovne obleke, zaščitne čevlje, rokavice, čelade. Potem moraš znati priti po hodnikih, vedeti moraš kje vzeti voziček, kje so čistila, takšne stvari. In se nobena ni čutila, da bi to delala. Fantje pa itak niso bili zainteresirani (smeh) vključevanje drugih uporabnikov
- Spodbudilo bi jih to, da bi naša populacija prišla v kvoto invalidov. To je problem. Zelo velik vzpodbudilo za podjetja
- Želita si dva želje drugih uporabnikov po zaposlitvi

- imata v mestu zelo slab glas želje drugih uporabnikov po zaposlitvi  
in jih delodajalci ne želijo, potrebovali  
pa bi jih
- Med drugimi pa ne moremo izbirati oziroma želje drugih uporabnikov po zaposlitvi  
si ne želijo, ker uporabnik le mora biti  
toliko samostojen
- Prišli smo pa tudi že do primera, kjer bi zapleti pri iskanju novih delodajalcev  
delodajalec vzel uporabnika, vendar ker  
pride delovno mesto uporabnika pogledati  
tudi varnostni inženir, delodajalec tega ni želel,  
zato nismo morali iti naprej s tem. Varnost je prva
- marsikdo bi zaposlil našega uporabnika, zapleti pri iskanju novih delodajalcev  
ampak takoj ko mu omeniš, da bo  
prišel varnostni inženir in da bo pregledal  
delovno mesto, se kar konča
- Ja, ja, vsekakor (več zaposlitev) več integrirane zaposlitve
- To je pa prva stvar, če podjetja nimajo spodbude... vzpodbudilo za podjetja
- Tudi delodajalce je treba nekako spodbuditi. vzpodbudilo za podjetja  
Mislim, da bi jim mogli dati nek interes
- Sanjaš lahko. (o prostih delovnih mestih vzpodbudilo za podjetja  
za uporabnike VDC)
- tukaj imamo uporabnice zaposlene v Domu vzpodbudilo za podjetja  
upokojevcev, ampak Dom upokojevcev je še  
vedno javna ustanova, gospodarski sektor- podjetja,  
to je pa čisto nekaj drugega, ga ne bo uzel, zato ker  
je dobrega srca, nekaj mora narediti, da ga bo vzel,  
ni nekega sočutja, je krut trg.

#### **TEŽAVE, KI SO SE POJAVILE NA DELOVNEM MESTU**

#### **POJMI (KODE)**

- Ena taka težava se je pojavila, ko se je v težave, ki so se pojavile pri zaposlitvi  
Domu zamenjala gospa, ki je delala v šivalnici.  
Sandra, ki dela v šivalnici, je s prejšnjo zaposleno  
imela nek določen sistem. Ko pa je prišla nova,  
je sistem malo spremenila, tudi njej (zaposleni)  
smo povedali, da mora večkrat pogledati, kontrolirati,  
tudi če Sandra izgleda samozavestna in, da so ji  
vse stvari poznane

- Tudi iz imen so šli na številke in se je začelo dogajati, da so bila oblačila narobe razporejena po prostorih. Potem so se tudi po nadstropjih sestre pritoževale, ker niso dobile pravih oblačil za stanovalce, tako da smo se potem vsedli skupaj, smo se o tem pogovorili, je tudi Sandra povedala, da je malo zmedena. težave, ki so se pojavile pri zaposlitvi
- Na koncu se je izkazalo, da jih niti ni Sandra narobe postavljala, ampak se je to dogajalo šivilji. Tako, da smo se potem tudi dogovorili, da je prav, da Sandro šivilja jemlje kot enakovredno sebi, vendar z večjo razlago, s preverjanjem njenega razumevanja stvari težave, ki so se pojavile pri zaposlitvi
- Potem je bila pri Sandri še ena težava in sicer, v varovanih stanovanjih jo je en gospod, ki tam živi, začel nadlegovati. In smo to potem takoj rešili. težave, ki so se pojavile pri zaposlitvi
- Pred kratkim pa je bil en zaplet, ker Katja pomiva tudi v jedilnici, je pa ena gospa zunanja prišla že na kosilo, malo prej. V Domu jim niso dajali trikotnikov kjer piše da so mokra tla, in je gospa stopila na ploščico in padla in se zelo poškodovala in bo tožila Dom upokojencev. Krivca se ni iskalo, vendar se pri takih stvareh vidi, kaj se lahko zgodi, tako da smo se sedaj zmenili, da se pomivalo tal več ne bo težave, ki so se pojavile pri zaposlitvi
- Samo njihovim zaposlenim dajajo trikotnike, da so tla spolzka, imajo jih pa premalo in jih zato naše uporabnice nimajo. Bila je polemika tudi o tem, ali se cunje dosti ovijejo, koliko mokre so, in smo šli celo to preverjati in jo ovijejo ravno toliko kot ostale zaposlene težave, ki so se pojavile pri zaposlitvi
- Veš, izgubil je malo občutek do uporabnikov, zdelo se mu je, da je malo več pridobljena samozavest uporabnika

- Na koncu je že z mano prišel v rivalstvo, ko je pridobljena samozavest uporabnika prišel v delavnico se je usedel na radiator, nič ni delal, čistil si je nohte
- tudi jaz kot mentor moram biti ves čas pozoren pridobljena samozavest uporabnika na takšne stvari, saj je prav da je samozavesten, vendar ta samozavest gre hitro čez mejo
- Tudi zdi se mi dobro, ker je bil tam alkohol, pa alkohol na delovnem mestu je kar upošteval, ko sem mu rekel, da ne sme uživati alkohola. Sem mu rekel, če karkoli izvem, bomo ukinili.
- Zgodilo se je tudi to, da je Valter, ki je zelo težave, ki so se pojavile pri zaposlitvi samozavesten, da je na viličarja stopil, vrata je izpulil iz tečajev in skoraj delavca povozil
- Namesto, da bi mu rekel, pojdi si sam skuhat kavo. odgovornost za uporabnike Vendar je tukaj problem, ker pride vedno vprašanje, kaj pa če se opeče, kdo bo odgovoren. To so veliko bolj kompleksne stvari
- Jaz bi ga pustil ven na Tolmin, v življenje, ampak če odgovornost za uporabnike greš ven tvegaš, da padeš na pločniku, tako kot bi lahko jaz padel
- Če bi se tebi zgodilo, bi bila ti odgovorna, če bi se odgovornost za uporabnike meni, bi bil jaz. Ne morem pa spodbujati nekoga, za katerega sem jaz odgovoren, da gre ven, saj se lahko nekaj zgodi
- Tukaj noter, glede odgovornosti, bi se še dalo nekaj odgovornost za uporabnike narediti
- In tudi tega se delodajalci bojijo. Kdo je odgovoren? odgovornost za uporabnike Pa če se mu kaj zgodi? Tožbe in tako naprej
- To smo morali najprej razčistiti, potem je prišel odgovornost za uporabnike varnostni inženir, smo podpisali pogodbe
- Dobil je 200€, okej, jaz razpolagam uporabnik ni znal upravljati z zaslužkom z denarjem, dvignil sem mu 200€ ter mu rekel, to je denar, da se oblečeš, obuješ. Bilo je ravno obratno, 100€ je šlo za cigarete, 100€ pa za pivo

- Na koncu je prihajal v VDC uporabnik ni znal upravljati z zaslužkom  
 raztrgan, pijan, smrdel je...  
 njegova mama je klicala, da moramo nekaj narediti, saj se bo sin zapil
- Stvar res ni šla, začel je iti uporabnik ni znal upravljati z zaslužkom  
 navzdol. Prvič v življenju je razpolagal z denarjem, ni ga pa znal porabiti
- Samo na žalost ni še toliko, da uporabnik ni znal upravljati z zaslužkom  
 bi prav v celoti sam upravljal s svojim denarjem.
- Niti ne pozna denarja, je uporabnik ni znal upravljati z zaslužkom  
 šel na primer v gostilno na pivo in natakarju pustil 50€ in mu rekel naj obdrži drobiž
- ampak kakor sem že rekel, pridobljena samozavest uporabnika  
 zdaj je dobil pravo samozavest, spoštuje vse ostale uporabnike, spoštuje mene, zaposlene
- V svojem času je bila pri njemu pridobljena samozavest uporabnika  
 prisotna neka aroganca, ampak je v tem času postal toliko zrel, da je dojel, da je treba imeti nek spoštljiv odnos do vsakega

## **UPORABNIK IN DELOVNO OKOLJE**

### *a) uporabnik se je vklopil v delovno okolje*

- Se je zelo dobro vklopil (B2)
- Se je on vklopil med njih in tudi oni so ga imeli za svojega (B4)
- ko so imeli večerjo novoletno, je šel tudi on z njimi (F55)
- je postal del kolektiva kar je tudi smisel integrirane zaposlitve (O62)
- počutje je zelo v redu (O2)
- in tudi, če manjka, ga delodajalec pogreša (O3)
- Je del kolektiva (O7)

### *b) uporabnika so lepo sprejeli*

- So ga sploh posebno imeli radi (B3)
- So jih vzeli medse (F53)
- Tudi Stojan plačuje avtobusni prevoz Valterju od Tolmina do Mosta na Soči, tako mi nimamo stroškov. (F54)

### *c) diskriminiranje uporabnika na delovnem mestu*

- Mislim da ne (ga niso drugače obravnavali) (B10)
- Marko ni nikoli izrazil tega, recimo da bi ga kakorkoli drugače tretirali (B11)
- Ne (jih ne obravnavajo drugače) (F16)
- Meni so prav delavci rekli, da jih nič ne briga, če bo dečko tako kot se gre, odpade vse skupaj (O24)
- Mogoče so ga drugače obravnavali na tisti način, da so ga še bolj spodbujali pri vsem tem (O25)
- Sami delavci so mi rekli, nikoli ni nobeden z viška gledal na njega, ali ga poniževal (O26)

### *č) razumevanje s sodelavci*

- Se vidi že po temu, ker grejo skupaj na zajtrk, gredo skupaj na kavo (F2)
- je v kolektivu dobil enega človeka, s katerim sta se dobila, mu je kot nek neformalni mentor, v tandemu delata (O4)

- Lahko bi rekel, da so se vzpostavili neki prijateljski odnosi (O6)

*d) odnos ostalih zaposlenih do uporabnikov VDC-ja*

- Tudi spoštljiv odnos imajo do uporabnikov (F3)
- Je pa dosti tudi odvisno od delodajalca, mora biti tudi delodajalec tak, da razloži, da pogleda, ne da je ves nervozen (F51)

**UPORABNIKOVO DELOVNO MESTO**

*a) vrsta uporabnikovega dela*

- Je zlagal stvari, jih pakiral, sortiral, je pakiral po škatlah elemente (B5)
- Na prejšnji zaposlitvi je zlagal lučke (B6)
- Tako, da je to na primer čiščenje balkonov, pometanje, čiščenje v varovanih stanovanjih, hodnikov, jedilnih prostorov (F8)

*b) zahtevnost uporabnikovega dela*

- Mislim, da ni lažje delo (F6)

*c) uporabniki opravljajo delo, ki ga kader ne zmore*

- Kar se tiče Doma upokojencev naše uporabnice opravljajo tisto delo, ki ga ostali zaposleni ne zmorejo – v smislu preobremenjenosti (F7)
- V Domu upokojencev imajo pomanjkanje kadra in kader ne more vsega tega opraviti. Oni bi drugače koga zaposlili, vendar nimajo odobrenih zaposlitev. (F9)

*č) širjenje uporabnikovih vrst opravil na delovnem mestu*

- Valter je najprej delal samo znotraj podjetja, oni pa imajo tudi delo na terenu in nas je vprašal delodajalec, če bi se dalo, da bi Valter to delal. Tako smo v pogodbo dodali člen, da lahko dela tudi izven podjetja (O20)
- Hočem povedati, da je tudi njihov interes, ga vključujejo v vse delo. (O21)

**PRILAGAJANJE DELOVNEGA MESTA**

*a) prilagojeno delovno mesto*

- je toliko bolj prilagojeno njegovim zmožnostim (B7)
- V Levpi na primer stol ali miza nista bila primerna in so potem to zamenjali (F45)

- V Domu jih je podučil, ker pomivajo po tleh, da slučajno ne bi šle z mokro roko v električno. Potem tam, kjer pomivajo so spolzka tla in morajo imeti obutev protizdrsno s certifikatom, ter rokavice, rokavice morajo menjati (F46)
- Valter, ki dela pri Sprinkler sistemi, je vedno en delavec zadolžen za njega in ona dva skupaj delata, takrat delata tudi bolj zahtevne stvari. Če pa tistega delavca ni, Valter točno ve, da ima na primer kartone za nesti v smeti, ima za pomesti tla (F52)

*b) naloge varnostnega inženirja*

- varnostni inženir pogleda delovno mesto, kjer uporabnik dela in se ga potem tudi podučijo, na primer v zvezi z električno, sedenjem za mizo, ali je treba imeti haljo ali rokavice. (F43)
- Ne pregleduje celotnega podjetja, tudi ni inšpektor. (F44)

*c) varnost pri delu*

- Na prvem mestu je pa le njegova varnost in drugih zaposlenih (O19)

**ZNANJA IN SPRETNOSTI UPORABNIKA**

*a) sposobnosti uporabnika*

- tisto delo ki ga on obvlada, ga obvlada in potem sploh več ni problema pri tem (B8)
- obvlada veliko takih tehničnih stvari (B12)
- Tudi se vidi časovno... jaz sem poskusila narediti njuno delo, in sem z delom končala v dobri uri, recimo uri in deset minut, oni dve pa za to porabita tri ure (F56)
- Ja, saj zato se tudi pozna na času, včasih tudi zmanjka časa, ker delata natančno, pa še enkrat (F15)
- Mesec dni si zraven njega, potem pa more nadaljevati sam, mora biti zanesljiv, znati mora sam povprašati za pomoč (F41)
- sem vprašal kako je Valter in so mi rekli, saj se bo pokazal sam. in je res, je priden, delaven, uboga navodila, ima filing do ljudi in je v redu (O1)
- Je pokazal, ja (da je dober delavec) (O22)
- Dostokrat ga grem pogledat tja in kar dela, dela (O23)

*b) uporabnik prispeva k podjetju*

- Ja, sigurno (prispeva k podjetju) (B9)

- Ja, ja (F12)
- Kar se tiče Sandre, Sandra sigurno (F13)
- Zdaj Katja in Tadeja tudi prispevata, vendar je njuno delo manj zahtevno, je bolj enostavno (F14)

*c) pridobljene spretnosti uporabnika odkar dela*

- tako da, verjetno ima neke spretnosti, ki jih je moral pridobiti, da je lahko delal (B13)
- Bi rekla, da napreduje (B16)

*č) obnavljanje znanj uporabnika na delovnem mestu*

- Dobro je tudi, ker lahko obnavlja štetje, ker mora delati po točno določenih količinah (B14)
- Take stvari so zelo dobrodošle (B15)

## **MENTORSTVO IN PODPORA**

*a) zadolžitve mentorjev*

- Ja on se na mene obrne v smislu, če kdaj izostane od dela, če kdaj ni bilo dela, me je obvestil, da bo prišel v delavnico (B17)
- Midva komunicirava non-stop in seveda tudi z njegovimi delodajalci (B18)
- Kot sem rekla, tudi če je kdaj prišlo, da je bilo kaj narobe, smo rešili sproti. (F17)

*b) mentorstvo*

- tudi gor v Domu punc ne nadzirajo in imaš stalno v mislih, a uporabnice kaj povejo kaj je bilo, a greš sam gor pogledat, saj grem večkrat gor. (F24)
- Potem pa smo v pogodbo o zaposlitvi dodali en člen, da jaz razpolagam z denarjem, od takrat pa gre vse lepo in prav (O44)
- C. se je že navadil, da pride k meni, zima je, rabim hlače, čevlje. Vsak teden dobi tudi žepnino 10€, da ima za pivo, cigarete, avtobus, mobi kartico (O45)
- Karkoli mi reče, če utemelji zakaj potrebuje denar, recimo mp3-je, radio, vse mu kupimo (O46)

*c) komuniciranje med mentorji in uporabniki*

- Drugače pa ni prišlo nikoli do kakšnih pritožb, če pa je prišlo kdaj do kakšnega nesporazuma, smo sproti rešili vse (F5)
- H. ja, G. tudi bi, M. pa ne, pri njej pa moreš ugotavljati (F26)
- Ker M. ima še občutek, da če je kaj narobe, je ona kriva in potem vedno zanika, da je kaj narobe, da slučajno ne bom jaz česa kriva ali bo kaj narobe. Ni dosti samozavestna in tudi pozna se, da je oseba z Downovim sindromom. (F27)
- takrat smo se skupaj usedli, se pogovorili, na novo postavili stvari in je Valterju bilo jasno, da lahko delo s takimi dejanji izgubi (O18)

*č) komuniciranje med mentorji*

- Drugače pa smo na vezi, ali oni kaj povejo meni, ali jaz njim (F25)
- So bile tiste težave, ki smo jih sproti reševali. (O54)

*d) podpora s strani sodelavcev*

- Ker Valter potrebuje vedno enega zraven sebe, da mu ukazuje, da mu daje navodila in s to osebo sta očino našla kontakt (O5)

*e) druženje z uporabniki izven VDC*

- Jaz jih peljem v moj vikend, dobim pet, šest bolj sposobnih, se peljemo s kombijem v Krn, s Krna na Mrzli vrh in tam tri dni preživimo, potem pa še peš nazaj v Tolmin. To je neformalno druženje. Gor jaz nisem noben šef, ne težim nobenemu in to jim je največ kar jim je (O32)

## **POZITIVNE PLATI INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE**

*a) integrirana zaposlitev je dobra praksa*

- Ja, jaz mislim da ja (B19)
- Ja, ja (F31)

*b) integrirana zaposlitev prinaša prednosti tudi podjetju*

- Jaz mislim, da obema (B20)
- Obema prinaša (B21)
- Ja, jaz mislim, da ja (F32)
- Jaz mislim, da je pozitivno in za skupino, za njega, za delodajalca, na splošno za našo populacijo kot primer dobre prakse (O55)

*c) vključevanje v širše družbeno okolje*

- Uporabniku pa še toliko več, ker mu veliko pomeni to, da se lahko vključuje v nek tak tim (B22)
- naša populacija ni konkurenčna na trgu delovne sile in je to dobro za njih, da si širijo svoje okolje (F48)
- da imajo več stikov z okoljem (F49)
- da spoznajo nove ljudi, in če jih še tisti ljudje sprejmejo, je še toliko boljše (F50)
- Saj to je to kar delamo (promocija) (O29)
- Govora, integracije. Gremo v kino, jih pelješ v kino, gremo v slaščičarno (O30)
- Od začetka bodo mogoče tako (pogleda postrani), bodo pa čez eden mesec že, o ste prišli, natakarica ima drugačen odnos.. ven moramo iti, prav res (O31)

*č) pozitivni vpliv zaposlitve*

- Njim celo življenje strežejo, in oni hočejo to, da gredo nekam, kjer tudi njihova beseda nekaj velja (O33)
- Ja, na njihovo samozavest (pozitivno vpliva) (O49)

## **NEGATIVNE PLATI INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE**

*a) izostanki iz VDC-ja zaradi dela*

- pri A. je včasih bilo tako, da so imeli cel teden toliko dela, in je prišel mesečno 4x v delavnico (B23)
- Sicer smo načeloma zmenjeni, da mora vsaj 1x na teden biti tukaj na VDC-ju, so pa bile tudi situacije ko so imeli veliko dela in so ga prosili, če lahko dela še tisti dan (B24)
- Najprej je bil dvakrat na teden, potem trikrat in če C. ne bi bil, bi se dnevi manjšali, na koncu pa je prišlo do tega, da samo ob petkih hodi v delavnico, drugače pa je pri delodajalcu (O8)
- Pa še ta petek smo naredili samo zaradi delavnice, ne zaradi delodajalca, ampak enostavno, še zmeri je naš, spada pod VDC (O9)
- Ker včasih se je zgodilo, da ga je delodajalec potreboval še v petek, v enem mesecu ni bil vključen niti en dan v VDC in smo mogli potem narediti, da je hodil en cel teden sem (O10)

*b) večja pričakovanja s strani delodajalcev*

- So pa pričakovanja različna, so delodajalci pričakovali malo več, predvsem v smislu Samostojnosti ali pa da bi se še kšno stvar več videlo (F4)

*c) negativne plati integrirane zaposlitve*

- Drugače pa drugih negativnih stvari ne vidim (B25)
- Ma ne, jaz mislim da ne (ni negativnih plati) (F47)
- Mogoče ravno to kar sem ti rekel, če sam razpolagaš z denarjem, da je treba, ko se pojavijo neke negativne stvari, da je mogoče postaviti neke varovalke (O52)
- Negativno bi rekel, malo vzvišen odnos, slabši odnos do sodelavcev, ker to se na splošno pojavlja (O53)

*č) zakonske določitve uporabnikov VDC glede zaposlitve*

- Ja, v bistvu naši uporabniki niso zaposljivi (F10)
- Mi imamo z njimi dvo partitno pogodbo, med nami (VDC) in Domom upokojencev, tako so integrirani in tudi urna postavka je manjša (F11)

*d) invalidska kvota*

- Naši uporabniki imajo vsi odločbo, da so nesposobni za pridobitno delo, kar pomeni da se tudi pri delodajalcu ne štejejo v kvoto za invalida, opravljajo pa lahko prav isto delo, kot če bi bil zaposlen invalid (F35)
- In tukaj potem že delodajalci izbirajo, ker se ve, da je na določeno število zaposlenih potrebno imeti tudi zaposlenih določeno število invalidnih oseb, drugače plačuješ državi nadomestilo (F36)
- jaz ne vem, se ne spoznam na te stvari, ampak oni ga ne morejo uveljavljati kot invalida. Mogoče, da bi to spremenili. (O58)

*e) nepoznana populacija*

- Mogoče je primanjkljaj tudi to, ker se ne pozna še zmeraj naše populacije oziroma delodajalci še niso pomislili sploh, da kaj takega obstaja (F37)
- dve leti sem se dogovarjal s tastom, če lahko pride, zmeraj je bilo nekaj, se mi zdi, da je nek strah prisoten v ljudeh, rekel mi je ne ta teden, pa ne naslednji (O27)
- So še vedno predsodki, ne poznajo tega našega sveta, tudi jaz ga nisem, dokler nisem sem prišel. Saj sama veš, saj to študiraš, da je še vedno v glavah to (O28)

**ŠIRJENJE INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE**

*a) več integrirane zaposlitve*

- Ja, fajn bi blo, če bi bile (B26)
- Ja, ja, vsekakor (več zaposlitev) (O56)

*b) vzpodbudilo za podjetja*

- Mogoče, da bi že enkrat nehali misliti o nas tako kot mislijo. Ker v končni fazi, bi uporabnik zmogel katerokoli delo, ampak ga nimajo možnosti niti poskusiti (B27)
- Spodbudilo bi jih to, da bi naša populacija prišla v kvoto invalidov. To je problem. Zelo velik (F33)
- To je pa prva stvar, če podjetja nimajo spodbude... (O57)
- Tudi delodajalce je treba nekako spodbuditi. Mislim, da bi jim mogli dati nek interes (O59)
- Sanjaš lahko. (o prostih delovnih mestih za uporabnike VDC) (O60)
- tukaj imamo uporabnice zaposlene v Domu upokojencev, ampak Dom upokojencev je še vedno javna ustanova, gospodarski sektor- podjetja, to je pa čisto nekaj drugega, ga ne bo uzel, zato ker je dobrega srca, nekaj mora narediti, da ga bo vzela, ni nekega sočutja, je krut trg. (O61)

*c) vključevanje drugih uporabnikov*

- Vidi se razlika že pri Sandri, ker ona hodi trikrat na teden. Smo tudi tukaj hoteli razporediti delo, da bi se lahko še kdo drug vključil, ampak ni bil noben drug sposoben (F28)
- Vprašala sem uporabnike, kdo je zainteresiran in smo šli s celo skupino gor pogledat, so jim pokazali delo, in so se že takoj odločili (F29)
- Enim okolje ni odgovarjalo... tudi ko prideš gor, moraš vedeti, kje se preoblečeš, saj imajo vsi naši uporabniki delovne obleke, zaščitne čevlje, rokavice, čelade. Potem moraš znati priti po hodnikih, vedeti moraš kje vzeti voziček, kje so čistila, takšne stvari. In se nobena ni čutila, da bi to delala. Fantje pa itak niso bili zainteresirani (smeh) (F30)

*č) želje drugih uporabnikov po zaposlitvi*

- Želita si dva (F38)
- imata v mestu zelo slab glas in jih delodajalci ne želijo, potrebovali pa bi jih (F39)
- Med drugimi pa ne moremo izbirati oziroma si ne želijo, ker uporabnik le mora biti toliko samostojen (F40)

*d) zapleti pri iskanju novih delodajalcev*

- Prišli smo pa tudi že do primera, kjer bi delodajalec vzel uporabnika, vendar ker pride delovno mesto uporabnika pogledati tudi varnostni inženir, delodajalec tega ni želel, zato nismo morali iti naprej s tem. Varnost je prva (F42)
- marsikdo bi zaposlil našega uporabnika, ampak takoj ko mu omeniš, da bo prišel varnostni inženir in da bo pregledal delovno mesto, se kar konča (O40)

**TEŽAVE, KI SO SE POJAVILE NA DELOVNEM MESTU**

*a) težave, ki so se pojavile pri zaposlitvi*

- Ena taka težava se je pojavila, ko se je v Domu zamenjala gospa, ki je delala v šivalnici. Sandra, ki dela v šivalnici, je s prejšnjo zaposleno imela nek določen sistem. Ko pa je prišla nova, je sistem malo spremenila, tudi njej (zaposleni) smo povedali, da mora večkrat pogledati, kontrolirati, tudi če Sandra izgleda samozavestna in, da so ji vse stvari poznane (F18)
- Tudi iz imen so šli na številke in se je začelo dogajati, da so bila oblačila narobe razporejena po prostorih. Potem so se tudi po nadstropjih sestre pritoževale, ker niso dobile pravih oblačil za stanovalce, tako da smo se potem vsedli skupaj, smo se o tem pogovorili, je tudi H. povedala, da je malo zmedena. (F19)
- Na koncu se je izkazalo, da jih niti ni Sandra narobe postavljala, ampak se je to dogajalo šivilji. Tako, da smo se potem tudi dogovorili, da je prav, da H. šivilja jemlje kot enakovredno sebi, vendar z večjo razlago, s preverjanjem njenega razumevanja stvari (F20)
- Potem je bila pri Sandri še ena težava in sicer, v varovanih stanovanjih jo je en gospod, ki tam živi, začel nadlegovati. In smo to potem takoj rešili. (F21)
- Pred kratkim pa je bil en zaplet, ker Katja pomiva tudi v jedilnici, je pa ena gospa zunanja prišla že na kosilo, malo prej. V Domu jim niso dajali trikotnikov kjer piše da so mokra tla, in je gospa stopila na ploščico in padla in se zelo poškodovala in bo tožila Dom upokojencev. Krivca se ni iskalo, vendar se pri takih stvareh vidi, kaj se lahko zgodi, tako da smo se sedaj zmenili, da se pomivalo tal več ne bo (F22)
- Samo njihovim zaposlenim dajajo trikotnike, da so tla spolzka, imajo jih pa premalo in jih zato naše uporabnice nimajo. Bila je polemika tudi o tem, ali se cunje dosti ovijejo, koliko mokre so, in smo šli celo to preverjati in jo ovijejo ravno toliko kot ostale zaposlene (F23)
- Zgodilo se je tudi to, da je Valter, ki je zelo samozavesten, da je na viličarja stopil, vrata je izpulil iz tečajev in skoraj delavca povozil (O17)

*b) alkohol na delovnem mestu*

- Tudi zdi se mi dobro, ker je bil tam alkohol, pa je kar upošteval, ko sem mu rekel, da ne sme uživati alkohola. Sem mu rekel, če karkoli izvem, bomo ukinali. (O16)

*c) pridobljena samozavest uporabnika*

- Veš, izgubil je malo občutek do uporabnikov, zdelo se mu je, da je malo več (O11)
- Na koncu je že z mano prišel v rivalstvo, ko je prišel v delavnico se je usedel na radiator, nič ni delal, čistil si je nohte (O13)
- tudi jaz kot mentor moram biti ves čas pozoren na takšne stvari, saj je prav da je samozavesten, vendar ta samozavest gre hitro čez mejo (O14)
- ampak kakor sem že rekel, zdaj je dobil pravo samozavest, spoštuje vse ostale uporabnike, spoštuje mene, zaposlene (O50)
- V svojem času je bila pri njemu prisotna neka aroganca, ampak je v tem času postal toliko zrel, da je dojel, da je treba imeti nek spoštljiv odnos do vsakega (O51)

*č) odgovornost za uporabnike*

- Namesto, da bi mu rekel, pojdi si sam skuhati kavo. Vendar je tukaj problem, ker pride vedno vprašanje, kaj pa če se opeče, kdo bo odgovoren. To so veliko bolj kompleksne stvari (O34)
- Jaz bi ga pustil ven na Tolmin, v življenje, ampak če greš ven tvegaš, da padeš na pločniku, tako kot bi lahko jaz padel (O35)
- Če bi se tebi zgodilo, bi bila ti odgovorna, če bi se meni, bi bil jaz. Ne morem pa spodbujati nekoga, za katerega sem jaz odgovoren, da gre ven, saj se lahko nekaj zgodi (O36)
- Tukaj noter, glede odgovornosti, bi se še dalo nekaj narediti (O37)
- In tudi tega se delodajalci bojijo. Kdo je odgovoren? Pa če se mu kaj zgodi? Tožbe in tako naprej (O38)
- To smo morali najprej razčistiti, potem je prišel varnostni inženir, smo podpisali pogodbe (O39)

*d) uporabnik ni znal upravljati z zaslužkom*

- Dobil je 200€, okej, jaz razpolagam z denarjem, dvignil sem mu 200€ ter mu rekel, to je denar, da se oblečeš, obuješ. Bilo je ravno obratno, 100€ je šlo za cigarete, 100€ pa za pivo (O41)
- Na koncu je prihajal v VDC raztrgan, pijan, smrdel je...njegova mama je klicala, da moramo nekaj narediti, saj se bo sin zapil (O42)

- Stvar res ni šla, začel je iti navzdol. Prvič v življenju je razpolagal z denarjem, ni ga pa znal porabiti (O43)
- Samo na žalost ni še toliko, da bi prav v celoti sam upravljal s svojim denarjem. (O47)
- Niti ne pozna denarja, je šel na primer v gostilno na pivo in natakarju pustil 50€ in mu rekel naj obdrži drobiž (O48)

## 8.6 Odprto kodiranje (delodajalci)

Tabela 3

D3	Jaz upam, da bo slej kot prej, tudi še kaj drugega.	Več integrirane zaposlitve	ŠIRJENJE INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE
D4	Mislim, da se je kar vpeljal z vsem	Uporabnik se je vklopil v delovno okolje	UPORABNIK IN DELOVNO OKOLJE
D5	Tudi punce so ga vedno hvalile, so se pogovarjali, tudi hecali skupaj	Odnos ostalih zaposlenih do uporabnika VDC	UPORABNIK IN DELOVNO OKOLJE
D6	Videti je bilo, kot da se dobro počuti, ni bil nikoli zadržan	Uporabnik se je vklopil v delovno okolje	UPORABNIK IN DELOVNO OKOLJE
D7	Ja, ja. To je lažje delo. Ne rabiš nekih spretnosti	Zahtevnost uporabnikovega delovnega mesta	UPORABNIKOVO DELOVNO MESTO
D8	Sicer je tudi tisto, če moreš cel dan delati, je prisiljena drža tudi za njega.	Zahtevnost uporabnikovega delovnega mesta	UPORABNIKOVO DELOVNO MESTO
D9	Sicer toliko ur ni delal, tako da je šlo	Zahtevnost uporabnikovega delovnega mesta	UPORABNIKOVO DELOVNO MESTO
D10	jaz lahko rečem, da nam je prinesel ogromno dobrega	Integrirana zaposlitev prinaša prednosti tudi podjetju	POZITIVNE PLATI INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE
D11	to delo nam ni bilo rentabilno, da bi ga drugi zaposleni delali	Vključitev uporabnika VDC na delovno mesto pomeni za delodajalca razbremenitev	UPORABNIKOVO DELOVNO MESTO
D12	preden je prišel A. sem mogla jaz to delat, zdaj pa lahko delam kaj bolj učinkovitega	Vključitev uporabnika VDC na delovno mesto pomeni za	UPORABNIKOVO DELOVNO MESTO

		delodajalca razbremenitev	
D13	A. je bil zelo priden, moram res reči	Uporabnik se je vklopil v delovno okolje	UPORABNIK IN DELOVNO OKOLJE
D14	Ma ne (ga nismo drugače obravnali)	Diskriminiranje uporabnika na delovnem mestu	UPORABNIK IN DELOVNO OKOLJE
D15	Jaz sem njega tudi že od prej poznala, sem vedela kakšne razmere so. Včasih se ti mogoče malo bolj zasmili, ali si malo bolj uvideven do njega, kot do ostalih zaposlenih	Obravnavanje uporabnika s strani delodajalca	UPORABNIK IN DELOVNO OKOLJE
D16	bolj sem se potrudila z njim	Obravnavanje uporabnika s strani delodajalca	UPORABNIK IN DELOVNO OKOLJE
D17	Ja, tisto je bil zmeraj boljši	Pridobljene spretnosti uporabnika odkar dela	ZNANJA IN SPRETNOSTI UPORABNIKA
D18	Se je videlo da napreduje, načeloma tisto vsak napreduje- na začetku si bolj počasen... in tudi on je napredoval	Pridobljene spretnosti uporabnika odkar dela	ZNANJA IN SPRETNOSTI UPORABNIKA
D19	Moj mož ga je tudi zelo hvalil, ker mu je včasih pomagal pakirati in sta skupaj kaj študirala, kako bi kaj spremenila	Uporabnik prispeva k podjetju	ZNANJA IN SPRETNOSTI UPORABNIKA
D20	In je imel tudi zelo veliko idej, je videl, kje je problem, kako bi ga rešil.	Uporabnik prispeva k podjetju	ZNANJA IN SPRETNOSTI UPORABNIKA

D21	sta z možem kar dosti se skupaj dogovarjala	Uporabnik prispeva k podjetju	ZNANJA IN SPRETNOSTI UPORABNIKA
D22	kadar moža ni bilo in sem jaz z njim pakirala, sem jaz samo stala in sem delala tako kot mi je A. naročil, nisem jaz njemu dajala navodil, je bolj vedel kot jaz	Sposobnosti uporabnika	ZNANJA IN SPRETNOSTI UPORABNIKA
D23	Ja seveda, se mi zdi koristno	Pozitivni vpliv zaposlitve	POZITIVNE PLATI INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE
D24	je bilo koristno za nas in tudi za njega, najbrž, saj je bil vesel	Int. zaposlitev prinaša prednosti tudi podjetju	POZITIVNE PLATI INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE
D25	Jaz mislim, da je bilo za vse koristno	Int. zaposlitev prinaša prednosti tudi podjetju, Prednosti int. zaposlitve za uporabnika	POZITIVNE PLATI INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE
D26	jaz sem zmeraj to podpirala, to bi se moralo bolj promovirati.	Vzpodbudilo za podjetja	ŠIRJENJE INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE
D27	jaz tudi tistim, ki jih poznam, vsem govorim o tem	Vzpodbudilo za podjetja	ŠIRJENJE INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE
D28	Samo eni se tako bojijo, ne vedo kaj pričakovati	Nepoznana populacija	NEGATIVNE PLATI INT. ZAPOSLOVANJA
D29	Več reklame mogoče, da bi tudi drugi delodajalci bili bolj seznanjeni	Nepoznana populacija	NEGATIVNE PLATI INT. ZAPOSLOVANJA

D30	Eni imajo strah kaj bodo dobili.	Nepoznana populacija	NEGATIVNE PLATI INT. ZAPOSLOVANJA
D31	Ne vem, saj mogoče tudi jaz, če ne bi že od prej poznala A. se mogoče ne bi tako enostavno odločila	Nepoznana populacija	NEGATIVNE PLATI INT. ZAPOSLOVANJA
D32	Jaz vsakemu rečem naj proba, mogoče tudi nekateri nimajo primernih del, ampak jaz pravim, da se v vsakem podjetju dobi kakšno tako lažje delo	Vzpodbudilo za podjetja	ŠIRJENJE INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE
D33	Tudi VDC-ju sem že predlagala, da bi sodelovali z obrtno zbornico ali Posoškim razvojnim centrom.	Vzpodbudilo za podjetja	ŠIRJENJE INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE
D34	Mislim, da bi pomagalo tudi, če bi se uporabniki VDC šteli v kvoto invalidnih oseb, ker vsak delodajalec vedno gleda, da si zniža stroške.	Vzpodbudilo za podjetja	ŠIRJENJE INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE
D35	Ja, ja, pri nas je nad njim bedel moj mož, direktor	Mentorstvo	MENTORSTVO IN PODPORA
D36	Včasih kakšno stvar ni vedel kje dobiti, potem ko se je navadil, je bilo lažje	Mentorstvo	MENTORSTVO IN PODPORA
D37	On je vse stvari dajal na eno vago, tam mu je štelo kose, potem so se enkrat tiste številke zmešale, pa je sam probal rešit in ker ni	Mentorstvo	MENTORSTVO IN PODPORA

	znal je poklical direktorja, ki je resetiral vago		
D38	Take, kakšne malenkosti	Mentorstvo	MENTORSTVO IN PODPORA
D39	Včasih tudi če bi znal, je vseeno rajši poklical na pomoč	Mentorstvo	MENTORSTVO IN PODPORA
D40	Za podporo je spraševal, glede dela, drugega ni nikoli potreboval	Mentorstvo	MENTORSTVO IN PODPORA
D41	Ja, meni je super	Integrirana zaposlitev je dobra praksa	POZITIVNE PLATI INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE
D42	mogoče mam ta privilegij, ker A. je res nekaj posebnega, lahko da sem zaradi tega tako zadovoljna	Integrirana zaposlitev je dobra praksa	POZITIVNE PLATI INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE
D43	Ja, jaz bi rekla, da ja	Integrirana zaposlitev prinaša prednosti tudi podjetju	POZITIVNE PLATI INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE
D44	Tudi za njega mora biti to nekaj dobrega, če ne drugega, da zamenja okolje, da ne hodi samo na en kraj	Vključevanje v širše družbeno okolje	POZITIVNE PLATI INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE
D45	Tudi sama vem, da je lepo poleg službe iti tudi nekam v neko družabno življenje	Vključevanje v širše družbeno okolje	POZITIVNE PLATI INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE
D46	Zdaj A. ne vem koliko ima tega, zmeraj pa je dobro malo spremembe v življenju	Vključevanje v širše družbeno okolje	POZITIVNE PLATI INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE

D47	Pomagalo bi, da bi bila takšna vrsta zaposlitve zakonjena	Vzpodbudilo za podjetja	ŠIRJENJE INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE
D48	Država je hitra za uvesti kakšen nov davek, na svoje državljane pa pozablja.	Vzpodbudilo za podjetja	ŠIRJENJE INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE
D49	V večjih korporacijah bi mogoče znalo priti do problema diskriminacije uporabnika	Diskriminacija uporabnika na delovnem mestu	UPORABNIK IN DELOVNO OKOLJE
D50	Pri nas je zelo majhen tim zaposlenih in se kaj takega ni dogajalo.	Diskriminacija uporabnika na delovnem mestu	UPORABNIK IN DELOVNO OKOLJE
D51	Predstavljam pa si, da bi se v podjetju, kjer je večje število zaposlenih lahko to pojavilo	Diskriminacija uporabnika na delovnem mestu	UPORABNIK IN DELOVNO OKOLJE
D52	Plačan je bil zelo malo, 2 € na uro je bil plačan na začetku, potem smo to zvišali na 2.5 €, ker je bil res priden pri svojem delu. Poleg tega gre 20% njegove plače VDC-ju, 80% dobi on	Plačilo uporabnika	
T1	V delo v domu so vključene tri uporabnice VDC		
T2	Zdi se mi, da so kar zadovoljne, da prihajajo v dom.	Uporabnik se je vklopil v delovno okolje	UPORABNIK IN DELOVNO OKOLJE

T3	Dve čistita skupni prostor in jedilnico, ena pomaga v šivalnici, čisti hodnike v varovanih stanovanjih in naše balkone	Vrsta uporabnikovega dela	UPORABNIKOVO DELOVNO MESTO
T4	Dve ne iščeta stikov z drugimi zaposlenimi, razen kratkega pogovora ob skupnem zajtrku. Tretja je predvsem v šivalnici navezala dobre stike	Razumevanje s sodelavci	UPORABNIK IN DELOVNO OKOLJE
T5	Zaposleni so jih dobro sprejeli in imajo do njih dober odnos.	Uporabnika so lepo sprejeli	UPORABNIK IN DELOVNO OKOLJE
T6	Obe, ki čistita dnevni prostor in jedilnico imata lažje delo, ne zahteva se hitrosti in ne nadzoruje natančnosti pri delu	Zahtevnost uporabnikovega delovnega mesta	UPORABNIKOVO DELOVNO MESTO
T7	Obe sicer glede na svoje sposobnosti opravita delo zadovoljivo in skrbno.	Sposobnosti uporabnika	ZNANJA IN SPRETNOSTI UPORABNIKA
T8	Tista, ki opravlja delo v šivalnici in drugo čiščenje ima bolj zahtevno delo, ki pa ga dobro opravi.	Zahtevnost uporabnikovega delovnega mesta	UPORABNIKOVO DELOVNO MESTO
T9	Občasno je potrebno v šivalnici malo več kontrole, da pri zlaganju perila, da ne zameša podobna imena	Zahtevnost uporabnikovega delovnega mesta	UPORABNIKOVO DELOVNO MESTO
T10	Uporabnici prispevata k celotnemu delu le majhen delež.	Uporabnik prispeva k podjetju/ustanovi	ZNANJA IN SPRETNOSTI UPORABNIKA

T11	Največji prispevek ima tretja uporabnica	Uporabnik prispeva k podjetju/ustanovi	ZNANJA IN SPRETNOSTI UPORABNIKA
T12	uporabnice ne morejo biti enakovredne delavcem	Diskriminiranje uporabnika na delovnem mestu	UPORABNIK IN DELOVNO OKOLJE
T13	Mislím da jih obravnavamo primerno glede na njihov položaj	Diskriminiranje uporabnika na delovnem mestu	UPORABNIK IN DELOVNO OKOLJE
T14	Vse tri uporabnice so postale bolj samozavestne.	Pridobljene spretnosti odkar dela	ZNANJA IN SPRETNOSTI UPORABNIKA
T15	trudijo se delo opravljati čim boljše	Sposobnosti uporabnika	ZNANJA IN SPRETNOSTI UPORABNIKA
T16	postale so bolj komunikativne in sproščene	Pridobljene spretnosti odkar dela	ZNANJA IN SPRETNOSTI UPORABNIKA
T17	Delo vsekakor pozitivno vpliva nanje	Pozitivni vpliv zaposlitve	POZITIVNE PLATI INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE
T18	predvsem pa tudi to, da gredo iz svojega okolja (VDC, dom) opravljat delo drugam, kjer morajo razvijati sposobnosti vključevanja v drugo sredino, delovne navade, komunikacijo	Vključevanje v širše družbeno okolje	POZITIVNE PLATI INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE
T19	Uporabnikom smo vedno na voljo, če nas ti potrebujejo	Mentorstvo	MENTORSTVO IN PODPORA

T20	imajo pa tudi svojo vodjo, ki je zadolžena, da jim obseg in način dela pojasni na njim razumljiv način	Zadolžitve mentorjev	MENTORSTVO IN PODPORA
T21	Prvi dve uporabnici potrebujeta več te pomoči	Mentorstvo	MENTORSTVO IN PODPORA
T22	Dodatno pojasnjevanje načina dela	Zadolžitve mentorjev	MENTORSTVO IN PODPORA
T23	Odkvisno je, kakšni uporabniki prihajajo, kakšne so njihove sposobnosti, koliko so sposobni novega učenja, kakšne komunikacijske sposobnosti imajo, delovne navade, koliko so samostojni	Sposobnosti uporabnika, Večja pričakovanja od delodajalca	ZNANJA IN SPRETNOSTI UPORABNIKA  NEGATIVNE PLATI INT. ZAPOSLOVANJA
T24	Pred časom smo imeli eno uporabnico, ki je imela te sposobnosti visoko razvite in se je zelo dobro vključila v tim.	Sposobnosti uporabnika	ZNANJA IN SPRETNOSTI UPORABNIKA
T25	Če so te sposobnosti manjše, je bolje, da opravljajo delo, ki ni vezano na druge delavce, ter se jim ne postavlja časovnih omejitev oziroma so te zelo velike. (npr. čiščenje skupnega prostora in jedilnice 3 ure)	Sposobnosti uporabnika	ZNANJA IN SPRETNOSTI UPORABNIKA

T26	Mislim, da imajo največje koristi od tega uporabniki, mi pa v manjši meri	Integrirana zaposlitev prinaša prednosti tudi podjetju	POZITIVNE PLATI INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE
T27	Negativna plat je prav gotovo dodatna kontrola opravljenega dela uporabnika	Nadzorovanje uporabnikov	NEGATIVNA PLAT INT. ZAPOSLOVANJA
T28	pozitivna pa, da kljub vsemu doprinesejo pozitiven prispevek k našemu delu in življenju	Pozitivni vpliv zaposlitve	POZITIVNA PLAT INT. ZAPOSLOVANJA
T29	V našem domu je teh zaposlitev zaenkrat dovolj	Nočejo dodatnih zaposlitev	ŠIRJENJE INT. ZAPOSLOTITVE
T30	Za same uporabnike pa je pozitivno, da odhajajo v drugo okolje	Vključevanje v širše družbeno okolje	POZITIVNE PLATI INT. ZAPOSLOVANJA
T31	Zaenkrat ne bi sprejeli več takih dodatnih zaposlitev	Nočejo dodatnih zaposlitev	ŠIRJENJE INT. ZAPOSLOTITVE
P1	Uporabnik se je zelo dobro vključil na delovnem mestu	Uporabnik se je vklopil v delovno okolje	UPORABNIK IN DELOVNO OKOLJE
P2	Na delovnem mestu se zelo dobro počuti	Uporabnik se je vklopil v delovno okolje	UPORABNIK IN DELOVNO OKOLJE
P3	z veseljem opravlja dodeljena dela	Pozitivni vpliv zaposlitve	POZITIVNE PLATI INT. ZAPOSLOVANJA
P4	Odlično, imajo ga zelo radi	Odnos ostalih zaposlenih do uporabnikov VDC	UPORABNIK IN DELOVNO OKOLJE

P5	Dobro se je vklopil v kolektiv	Uporabnik se je vklopil v delovno okolje	UPORABNIK IN DELOVNO OKOLJE
P6	Lažja fizična dela	Zahtevnost uporabnikovega delovnega mesta	UPORABNIKOVO DELOVNO MESTO
P7	dela skupaj z drugimi našimi delavci	Podpora s strani sodelavcev	MENTORSTVO IN PODPORA
P8	Da (delo je lažje)	Zahtevnost uporabnikovega delovnega mesta	UPORABNIKOVO DELOVNO MESTO
P9	Da (ga dobro opravlja)	Sposobnosti uporabnika	ZNANJA IN SPRETNOSTI UPORABNIKOV
P10	Uporabnik opravi vsa naročena dela tako, kot je od njega zahtevano	Uporabnik prispeva k podjetju	ZNANJA IN SPRETNOSTI UPORABNIKOV
P11	Uporabnika nismo nikoli drugače obravnavali	Diskriminiranje uporabnika na delovnem mestu	UPORABNIK IN DELOVNO OKOLJE
P12	Obravnavamo ga enako kot druge zaposlene, ki opravljajo enako delo	Diskriminiranje uporabnika na delovnem mestu	UPORABNIK IN DELOVNO OKOLJE
P13	Napredek je opažen pri delih, katera se ponavljajo	Pridobljene spretnosti odkar dela	ZNANJA IN SPRETNOSTI UPORABNIKA
P14	Delo, za katerega je zadolžen je izpopolnil	Pridobljene spretnosti odkar dela	ZNANJA IN SPRETNOSTI UPORABNIKA

P15	Da (delo pozitivno vpliva na uporabnika)	Pozitivni vpliv zaposlitve	POZITIVNE PLATI INT. ZAPOSLOVANJA
P16	Čuti se koristen, enakovreden ostalim	Pozitivni vpliv zaposlitve	POZITIVNE PLATI INT. ZAPOSLOVANJA
P17	še posebej ponosen, ko opravi delo popolnoma sam	Pozitivni vpliv zaposlitve	POZITIVNE PLATI INT. ZAPOSLOVANJA
P18	Ne. Podpora v obliki pomoči sodelavca, s katerim delata skupaj	Mentorstvo	MENTORSTVO IN PODPORA
P19	Da (je dobra praksa)	Integrirana zaposlitev je dobra praksa	POZITIVNE PLATI INT. ZAPOSLOVANJA
P20	Obema	Integrirana zaposlitev prinaša prednosti tudi podjetju	POZITIVNE PLATI INT. ZAPOSLOVANJA
P21	Pri tem vidimo samo pozitivno plat, saj se tako uporabniki lahko bolje integrirajo v okolje in seznanijo z drugimi deli, kot so jim nudene v VDC	Pozitivni vpliv zaposlitve	POZITIVNE PLATI INT. ZAPOSLOVANJA
P22	Z opravljanjem del se veliko novega naučijo, spoznajo nove ljudi, seznanijo z določenimi obveznostmi,..	Pozitivni vpliv zaposlitve	POZITIVNE PLATI INT. ZAPOSLOVANJA
P23	Da, zato da bi se v ta dela lahko vključilo še več uporabnikov oz. za večje število ur	Več integrirane zaposlitve	ŠIRJENJE INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE

## 8.7 Osno kodiranje (delodajalci)

### UPORABNIK IN DELOVNO OKOLJE

### POJMI (KODE)

- Mislim, da se je kar vpeljal z vsem                      Uporabnik se je vklopil v delovno okolje
- Tudi punce so ga vedno hvalile,                      Odnos ostalih zaposlenih do uporabnika VDC  
so se pogovarjali, tudi hecali skupaj
- Videti je bilo, kot da se dobro                      Uporabnik se je vklopil v delovno okolje  
počuti, ni bil nikoli zadržan
- A. je bil zelo priden, moram                      Uporabnik se je vklopil v delovno okolje  
res reči
- Ma ne (ga nismo drugače                      Diskriminiranje uporabnika na delovnem mestu  
obravnali)
- Jaz sem njega tudi že od prej                      Obravnavanje uporabnika s strani delodajalca  
poznala, sem vedela kakšne  
razmere so. Včasih se ti mogoče  
malo bolj zasmili, ali si malo bolj  
uvideven do njega, kot do ostalih zaposlenih
- bolj sem se potrudila z njim                      Obravnavanje uporabnika s strani delodajalca
- V večjih korporacijah bi mogoče                      Diskriminacija uporabnika na delovnem mestu  
znalo priti do problema diskriminacije  
uporabnika
- Pri nas je zelo majhen tim                      Diskriminacija uporabnika na delovnem mestu  
zaposleni in se kaj takega ni  
dogajalo
- Predstavljam pa si, da bi                      Diskriminacija uporabnika na delovnem mestu  
se v podjetju, kjer je večje  
število zaposlenih lahko to  
pojavi.
- Zdi se mi, da so kar zadovoljne,                      Uporabnik se je vklopil v delovno okolje  
da prihajajo v dom
- Dve ne iščeta stikov z drugimi                      Razumevanje s sodelavci  
zaposlenimi, razen kratkega  
pogovora ob skupnem zajtrku.  
Tretja je predvsem v šivalnici navezala  
dobre stike

- |  |  |
|--|--|
| – Zaposleni so jih dobro sprejeli in imajo do njih dober odnos.      | Uporabnika so lepo sprejeli                  |
| – Uporabnice ne morejo biti enakovredne delavcem                     | Diskriminiranje uporabnika na delovnem mestu |
| – Mislim da jih obravnavamo primerno glede na njihov položaj         | Diskriminiranje uporabnika na delovnem mestu |
| – Uporabnik se je zelo dobro vključil na delovnem mestu              | Uporabnik se je vklopil v delovno okolje     |
| – Na delovnem mestu se zelo dobro počuti                             | Uporabnik se je vklopil v delovno okolje     |
| – Odlično, imajo ga zelo radi  | Odnos ostalih zaposlenih do uporabnikov VDC  |
| – Dobro se je vklopil v kolektiv                                     | Uporabnik se je vklopil v delovno okolje     |
| – Uporabnika nismo nikoli drugače obravnavali                        | Diskriminiranje uporabnika na delovnem mestu |
| – Obravnavamo ga enako kot druge zaposlene, ki opravljajo enako delo | Diskriminiranje uporabnika na delovnem mestu |

## **UPORABNIKOVO DELOVNO MESTO**

## **POJMI (KODE)**

- |   |  |
|---|--|
| – Ja, ja. To je lažje delo. Ne rabiš nekih spretnosti.                                  | Zahtevnost uporabnikovega delovnega mesta        |
| – Sicer je tudi tisto, če moreš cel dan delati, je prisiljena drža tudi za njega.       | Zahtevnost uporabnikovega delovnega mesta        |
| – Sicer toliko ur ni delal, tako da je šlo  | Zahtevnost uporabnikovega delovnega mesta        |
| – to delo nam ni bilo rentabilno, da bi ga drugi zaposleni delali                       | Uporabniki opravljajo delo, ki ga kader ne zmore |
| – preden je prišel A. sem mogla jaz to delat, zdaj pa lahko delam kaj bolj učinkovitega | Uporabniki opravljajo delo, ki ga kader ne zmore |

- |   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>– Dve čistita skupni prostor in jedilnico, ena pomaga v šivalnici, čisti hodnike v varovanih stanovanjih in naše balkone</li> </ul>    | <p>Vrsta uporabnikovega dela</p>                 |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>– Obe, ki čistita dnevni prostor in jedilnico imata lažje delo, ne zahteva se hitrosti in ne nadzoruje natančnosti pri delu</li> </ul> | <p>Zahtevnost uporabnikovega delovnega mesta</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>– Tista, ki opravlja delo v šivalnici in drugo čiščenje ima bolj zahtevno delo, ki pa ga dobro opravi.</li> </ul>                      | <p>Zahtevnost uporabnikovega delovnega mesta</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>– Občasno je potrebno v šivalnici malo več kontrole, da pri zlaganju perila, da ne zameša podobna imena</li> </ul>                     | <p>Zahtevnost uporabnikovega delovnega mesta</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>– Lažja fizična dela</li> </ul>  | <p>Zahtevnost uporabnikovega delovnega mesta</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>– Da (delo je lažje)</li> </ul>  | <p>Zahtevnost uporabnikovega delovnega mesta</p> |

#### **ZNANJA IN SPRETNOSTI UPORABNIKA**

#### **POJMI (KODE)**

- |   |   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>– Ja, tisto je bil zmeraj boljši</li> </ul>  | <p>Pridobljene spretnosti uporabnika odkar dela</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>– Se je videlo da napreduje, načeloma tisto vsak napreduje- na začetku si bolj počasen... in tudi on je napredoval</li> </ul>  | <p>Pridobljene spretnosti uporabnika odkar dela</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>– Moj mož ga je tudi zelo hvalil, ker mu je včasih pomagal pakirati in sta skupaj kaj študirala, kako bi kaj spremenila</li> </ul>   | <p>Uporabnik prispeva k podjetju</p>                |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>– In je imel tudi zelo veliko idej, je videl, kje je problem, kako bi ga rešil.</li> </ul>   | <p>Uporabnik prispeva k podjetju</p>                |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>– sta z možem kar dosti se skupaj dogovarjala</li> </ul>   | <p>Uporabnik prispeva k podjetju</p>                |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>– kadar moža ni bilo in sem jaz z njim pakirala, sem jaz samo stala in sem delala tako kot mi je Marko naročil, nisem jaz njemu dajala navodil, je bolj vedel kot jaz</li> </ul> | <p>Sposobnosti uporabnika</p>                       |

- Obe sicer glede na svoje sposobnosti opravita delo zadovoljivo in skrbno. Sposobnosti uporabnika
- Uporabnici prispevata k celotnemu delu le majhen delež. Uporabnik prispeva k podjetju/ustanovi
- Največji prispevek ima tretja uporabnica Uporabnik prispeva k podjetju/ustanovi
- Vse tri uporabnice so postale bolj samozavestne. Pridobljene spretnosti odkar dela
- trudijo se delo opravljati čim boljše Sposobnosti uporabnika
- postale so bolj komunikativne in sproščene Pridobljene spretnosti odkar dela
- Odvisno je, kakšni uporabniki prihajajo, kakšne so njihove sposobnosti, koliko so sposobni novega učenja, kakšne komunikacijske sposobnosti imajo, delovne navade, koliko so samostojni Sposobnosti uporabnika
- Pred časom smo imeli eno uporabnico, ki je imela te sposobnosti visoko razvite in se je zelo dobro vključila v tim. Sposobnosti uporabnika
- Če so te sposobnosti manjše, je bolje, da opravljajo delo, ki ni vezano na druge delavce, ter se jim ne postavlja časovnih omejitev oziroma so te zelo velike. (npr. čiščenje skupnega prostora in jedilnice 3 ure) Sposobnosti uporabnika
- Da (ga dobro opravlja) Sposobnosti uporabnika
- Uporabnik opravi vsa naročena dela tako, kot je od njega zahtevano Uporabnik prispeva k podjetju
- Napredek je opazen pri delih, katera se ponavljajo Pridobljene spretnosti odkar dela
- Delo, za katerega je zadolžen je izpopolnil Pridobljene spretnosti odkar dela

## **MENTORSTVO IN PODPORA (KODE)**

## **POJMI**

- Ja, ja, pri nas je nad njim bedel moj mož, direktor Mentorstvo
- Včasih kakšno stvar ni vedel kje dobiti, potem ko se je navadil, je bilo lažje Mentorstvo
- On je vse stvari dajal na eno vago, tam mu je štelo kose, potem so se enkrat tiste številke zmešale, pa je sam probal rešit in ker ni znal je poklical direktorja, ki je resetiral vago Mentorstvo
- Take, kakšne malenkosti Mentorstvo
- Včasih tudi če bi znal, je vseeno rajši poklical na pomoč Mentorstvo
- Za podporo je spraševal, glede dela, drugega ni nikoli potreboval Mentorstvo
- Uporabnikom smo vedno na voljo, če nas ti potrebujejo Mentorstvo
- imajo pa tudi svojo vodjo, ki je zadolžena, da jim obseg in način dela pojasni na njim razumljiv način Zadolžitve mentorjev
- Prvi dve uporabnici potrebujeta več te pomoči Mentorstvo
- Dodatno pojasnjevanje načina dela Zadolžitve mentorjev
- Dela skupaj z drugimi našimi delavci Podpora s strani sodelavcev
- Ne. Podpora v obliki pomoči sodelavca, s katerim delata skupaj Mentorstvo

## **POZITIVNE PLATI INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE**

## **POJMI (KODE)**

- jaz lahko rečem, da nam je prinesel ogromno dobrega Int. zaposlitev prinaša prednosti tudi podjetju
- Ja seveda, se mi zdi koristno Pozitivni vpliv zaposlitve

- je bilo koristno za nas in tudi za njega, najbrž, saj je bil vesel Int. zaposlitev prinaša prednosti tudi podjetju
- Jaz mislim, da je bilo za vse koristno Int. zaposlitev prinaša prednosti tudi podjetju
- Ja, meni je super Integrirana zaposlitev je dobra praksa
- mogoče mam ta privilegij, ker A. je res nekaj posebnega, lahko da sem zaradi tega tako zadovoljna integrirana zaposlitev je dobra praksa
- Ja, jaz bi rekla, da ja Integrirana zaposlitev prinaša prednosti tudi podjetju
- Tudi za njega mora biti to nekaj dobrega, če ne drugega, da zamenja okolje, da ne hodi samo na en kraj Vključevanje v širše družbeno okolje
- Tudi sama vem, da je lepo poleg službe iti tudi nekam v neko družabno življenje Vključevanje v širše družbeno okolje
- Zdaj A. ne vem koliko ima tega, zmeraj pa je dobro malo spremembe v življenju Vključevanje v širše družbeno okolje
- Delo vsekakor pozitivno vpliva nanje Pozitivni vpliv zaposlitve
- predvsem pa tudi to, da gredo iz svojega okolja (VDC, dom) opravljat delo drugam, kjer morajo razvijati sposobnosti vključevanja v drugo sredino, delovne navade, komunikacijo Vključevanje v širše družbeno okolje
- Mislim, da imajo največje koristi od tega uporabniki, mi pa v manjši meri Int. zaposlitev prinaša prednosti tudi podjetju
- pozitivna pa, da kljub vsemu doprinesejo pozitiven prispevek k našemu delu in življenju Pozitivni vpliv zaposlitve
- Za same uporabnike pa je pozitivno, da odhajajo v drugo okolje Vključevanje v širše družbeno okolje
- z veseljem opravlja dodeljena dela Pozitivni vpliv zaposlitve
- Da (delo pozitivno vpliva na uporabnika) Pozitivni vpliv zaposlitve
- Čuti se koristen, enakovreden ostalim Pozitivni vpliv zaposlitve

- še posebej ponosen, ko opravi delo popolnoma sam Pozitivni vpliv zaposlitve
- Da (je dobra praksa) Integrirana zaposlitev je dobra praksa
- Obema Int. zaposlitev prinaša prednosti tudi podjetju
- Pri tem vidimo samo pozitivno plat, saj se tako uporabniki lahko bolje integrirajo v okolje in seznanijo z drugimi deli, kot so jim nudene v VDC Pozitivni vpliv zaposlitve
- Z opravljanjem del se veliko novega naučijo, spoznajo nove ljudi, seznanijo z določenimi obveznostmi,.. Pozitivni vpliv zaposlitve

#### **NEGATIVNE PLATI INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE (KODE)**

#### **POJMI**

- Samo eni se tako bojijo, ne vedo kaj pričakovati Nepoznana populacija
- Več reklame mogoče, da bi tudi drugi delodajalci bili bolj seznanjeni Nepoznana populacija
- Eni imajo strah kaj bodo dobili. Nepoznana populacija
- Ne vem, saj mogoče tudi jaz, če ne bi že od prej poznala Markota se mogoče ne bi tako enostavno odločila Nepoznana populacija
- Odvisno je, kakšni uporabniki prihajajo, kakšne so njihove sposobnosti, koliko so sposobni novega učenja, kakšne komunikacijske sposobnosti imajo, delovne navade, koliko so samostojni Večja pričakovanja od delodajalca
- Negativna plat je prav gotovo dodatna kontrola opravljenega dela uporabnika Nadzorovanje uporabnikov

#### **ŠIRJENJE INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE**

#### **POJMI (KODE)**

- Jaz upam, da bo slej kot prej, tudi še kaj drugega. Več integrirane zaposlitve
- jaz sem zmeraj to podpirala, to bi se moralo bolj promovirati. Vzpodbudilo za podjetja
- jaz tudi tistim, ki jih poznam, vsem govorim o tem Vzpodbudilo za podjetja
- Jaz vsakemu rečem naj proba, mogoče tudi nekateri nimajo primernih del, ampak jaz pravim, da se v vsakem podjetju dobi kakšno tako lažje delo Vzpodbudilo za podjetja
- Tudi VDC-ju sem že predlagala, da bi sodelovali z obrtno zbornico ali Posoškim razvojnim centrom. Vzpodbudilo za podjetja
- Mislim, da bi pomagalo tudi, če bi se uporabniki VDC šteli v kvoto invalidnih oseb, ker vsak delodajalec vedno gleda, da si zniža stroške. Vzpodbudilo za podjetja
- Pomagalo bi, da bi bila takšna vrsta zaposlitve uzakonjena Vzpodbudilo za podjetja
- Država je hitra za uvesti kakšen nov davek, na svoje državljane pa pozablja. Vzpodbudilo za podjetja
- V našem domu je teh zaposlitev zaenkrat dovolj Nočejo dodatnih zaposlitev
- Zaenkrat ne bi sprejeli več takih dodatnih zaposlitev Nočejo dodatnih zaposlitev
- Da, zato da bi se v ta dela lahko vključilo še več uporabnikov oz. za večje število ur Več integrirane zaposlitve

## **UPORABNIK IN DELOVNO OKOLJE**

### *a) Uporabnik se je vklopil v delovno okolje*

- Mislim, da se je kar vpeljal z vsem (D4)

- Videti je bilo, kot da se dobro počuti, ni bil nikoli zadržan (D6)
- A. je bil zelo priden, moram res reči (D13)
- Zdi se mi, da so kar zadovoljne, da prihajajo v dom (T2)
- Uporabnik se je zelo dobro vključil na delovnem mestu (P1)
- Na delovnem mestu se zelo dobro počuti (P2)
- Dobro se je vklopil v kolektiv (P5)

*b) Odnos ostalih zaposlenih do uporabnika VDC*

- Tudi punce so ga vedno hvalile, so se pogovarjali, tudi hecali skupaj (D5)
- Odlično, imajo ga zelo radi (P4)

*c) Diskriminiranje uporabnika na delovnem mestu*

- Ma ne (ga nismo drugače obravnavali) (D14)
- V večjih korporacijah bi mogoče znalo priti do problema diskriminacije uporabnika (D49)
- Pri nas je zelo majhen tim zaposlenih in se kaj takega ni dogajalo (D50)
- Predstavljam pa si, da bi se v podjetju, kjer je večje število zaposlenih lahko to pojavilo. (D51)
- Uporabnice ne morejo biti enakovredne delavcem (T12)
- Mislim da jih obravnavamo primerno glede na njihov položaj (T13)
- Uporabnika nismo nikoli drugače obravnavali (P11)
- Obravnavamo ga enako kot druge zaposlene, ki opravljajo enako delo (P12)

*č) Obravnavanje uporabnika s strani delodajalca*

- Jaz sem njega tudi že od prej poznala, sem vedela kakšne razmere so. Včasih se ti mogoče malo bolj zasmili, ali si malo bolj uvideven do njega, kot do ostalih zaposlenih (D15)
- bolj sem se potrudila z njim (D16)

*d) Razumevanje s sodelavci*

- Dve ne iščeta stikov z drugimi zaposlenimi, razen kratkega pogovora ob skupnem zajtrku. Tretja je predvsem v šivalnici navezala dobre stike (T4)

*e) Uporabnika so lepo sprejeli*

- Zaposleni so jih dobro sprejeli in imajo do njih dober odnos. (T5)

## **UPORABNIKOVO DELOVNO MESTO**

a) Zahtevnost uporabnikovega delovnega mesta

- Ja, ja. To je lažje delo. Ne rabiš nekih spretnosti. (D7)
- Sicer je tudi tisto, če moreš cel dan delati, je prisiljena drža tudi za njega. (D8)
- Sicer toliko ur ni delal, tako da je šlo (D9)
- Obe, ki čistita dnevni prostor in jedilnico imata lažje delo, ne zahteva se hitrosti in ne nadzoruje natančnosti pri delu (T6)
- Tista, ki opravlja delo v šivalnici in drugo čiščenje ima bolj zahtevno delo, ki pa ga dobro opravi. (T8)
- Občasno je potrebno v šivalnici malo več kontrole, da pri zlaganju perila, da ne zameša podobna imena (T9)
- Lažja fizična dela (P6)
- Da (delo je lažje) (P8)

b) Uporabniki opravljajo delo, ki ga kader ne zmore

- to delo nam ni bilo rentabilno, da bi ga drugi zaposleni delali (D11)
- preden je prišel A. sem mogla jaz to delat, zdaj pa lahko delam kaj bolj učinkovitega (D12)

c) Vrsta uporabnikovega dela

- Dve čistita skupni prostor in jedilnico, ena pomaga v šivalnici, čisti hodnike v varovanih stanovanjih in naše balkone (T3)

## **ZNANJA IN SPRETNOSTI UPORABNIKA**

a) Pridobljene spretnosti uporabnika odkar dela

- Ja, tisto je bil zmeraj boljši (D17)
- Se je videlo da napreduje, načeloma tisto vsak napreduje- na začetku si bolj počasen... in tudi on je napredoval (D18)

- Vse tri uporabnice so postale bolj samozavestne. (T14)
- postale so bolj komunikativne in sproščene (T16)
- Napredek je opažen pri delih, katera se ponavljajo (P13)
- Delo, za katerega je zadolžen je izpopolnil (P14)

#### b) Uporabnik prispeva k podjetju

- Moj mož ga je tudi zelo hvalil, ker mu je včasih pomagal pakirati in sta skupaj kaj študirala, kako bi kaj spremenila (D19)
- In je imel tudi zelo veliko idej, je videl, kje je problem, kako bi ga rešil.(D20)
- sta z možem kar dosti se skupaj dogovarjala (D21)
- Uporabnici prispevata k celotnemu delu le majhen delež. (T10)
- Največji prispevek ima tretja uporabnica (T11)
- Uporabnik opravi vsa naročena dela tako, kot je od njega zahtevano (P10)

#### c) Sposobnosti uporabnika

- kadar moža ni bilo in sem jaz z njim pakirala, sem jaz samo stala in sem delala tako kot mi je Marko naročil, nisem jaz njemu dajala navodil, je bolj vedel kot jaz (D22)
- Obe sicer glede na svoje sposobnosti opravita delo zadovoljivo in skrbno. (T7)
- trudijo se delo opravljati čim boljše (T15)
- Odvisno je, kakšni uporabniki prihajajo, kakšne so njihove sposobnosti, koliko so sposobni novega učenja, kakšne komunikacijske sposobnosti imajo, delovne navade, koliko so samostojni (T23)
- Pred časom smo imeli eno uporabnico, ki je imela te sposobnosti visoko razvite in se je zelo dobro vključila v tim. (T24)
- Če so te sposobnosti manjše, je bolje, da opravljajo delo, ki ni vezano na druge delavce, ter se jim ne postavlja časovnih omejitev oziroma so te zelo velike. (npr. čiščenje skupnega prostora in jedilnice 3 ure) (T25)
- Da (ga dobro opravlja) (P9)

## **MENTORSTVO IN PODPORA**

### *a) Mentorstvo*

- Ja, ja, pri nas je nad njim bedel moj mož, direktor (D35)
- Včasih kakšno stvar ni vedel kje dobiti, potem ko se je navadil, je bilo lažje (D36)
- On je vse stvari dajal na eno vago, tam mu je štel kose, potem so se enkrat tiste številke zmešale, pa je sam probal rešit in ker ni znal je poklical direktorja, ki je resetiral vago (D37)
- Take, kakšne malenkosti (D38)
- Včasih tudi če bi znal, je vseeno rajši poklical na pomoč (D39)
- Za podporo je spraševal, glede dela, drugega ni nikoli potreboval (D40)
- Uporabnikom smo vedno na voljo, če nas ti potrebujejo (T19)
- Ne. Podpora v obliki pomoči sodelavca, s katerim delata skupaj (P18)
- Prvi dve uporabnici potrebujeta več te pomoči (T21)

**b) Zadolžitve mentorjev**

- imajo pa tudi svojo vodjo, ki je zadolžena, da jim obseg in način dela pojasni na njim razumljiv način (T20)
- Dodatno pojasnjevanje načina dela (T22)

**c) Podpora s strani sodelavcev**

- Dela skupaj z drugimi našimi delavci (P7)

**POZITIVNE PLATI INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE**

**a) Integrirana zaposlitev prinaša prednosti tudi podjetju**

- jaz lahko rečem, da nam je prinesel ogromno dobrega (D10)
- je bilo koristno za nas in tudi za njega, najbrž, saj je bil vesel (D24)
- Jaz mislim, da je bilo za vse koristno (D25)
- Ja, jaz bi rekla, da ja (D43)
- Mislim, da imajo največje koristi od tega uporabniki, mi pa v manjši meri (T26)
- Obema (P20)

**b) Pozitivni vpliv zaposlitve**

- Ja seveda, se mi zdi koristno (D23)

- Delo vsekakor pozitivno vpliva nanje (T17)
- pozitivna pa, da kljub vsemu doprinesejo pozitiven prispevek k našemu delu in življenju (T28)
- z veseljem opravlja dodeljena dela (P3)
- Da (delo pozitivno vpliva na uporabnika) (P15)
- Čuti se koristen, enakovreden ostalim (P16)
- še posebej ponosen, ko opravi delo popolnoma sam (P17)
- Pri tem vidimo samo pozitivno plat, saj se tako uporabniki lahko bolje integrirajo v okolje in seznanijo z drugimi deli, kot so jim nudene v VDC (P21)
- Z opravljanjem del se veliko novega naučijo, spoznajo nove ljudi, seznanijo z določenimi obveznostmi,.. (P22)

*c) Integrirana zaposlitev je dobra praksa*

- Ja, meni je super (D41)
- mogoče mam ta privilegij, ker A. je res nekaj posebnega, lahko da sem zaradi tega tako zadovoljna (D42)
- Da (je dobra praksa) (P19)

*č) Vključevanje v širše družbeno okolje*

- Tudi za njega mora biti to nekaj dobrega, če ne drugega, da zamenja okolje, da ne hodi samo na en kraj (D44)
- Tudi sama vem, da je lepo poleg službe iti tudi nekam v neko družabno življenje (D45)
- Zdaj A. ne vem koliko ima tega, zmeraj pa je dobro malo spremembe v življenju (D46)
- predvsem pa tudi to, da gredo iz svojega okolja (VDC, dom) opravljat delo drugam, kjer morajo razvijati sposobnosti vključevanja v drugo sredino, delovne navade, komunikacijo (T18)
- Za same uporabnike pa je pozitivno, da odhajajo v drugo okolje (T30)

## **NEGATIVNE PLATI INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE**

*a) Nepoznana populacija*

- Samo eni se tako bojijo, ne vedo kaj pričakovati (D28)
- Več reklame mogoče, da bi tudi drugi delodajalci bili bolj seznanjeni (D29)
- Eni imajo strah kaj bodo dobili. (D30)
- Ne vem, saj mogoče tudi jaz, če ne bi že od prej poznala Markota se mogoče ne bi tako enostavno odločila (D31)

*b) Večja pričakovanja od delodajalca*

- Odvisno je, kakšni uporabniki prihajajo, kakšne so njihove sposobnosti, koliko so sposobni novega učenja, kakšne komunikacijske sposobnosti imajo, delovne navade, koliko so samostojni (T23)

*c) Nadzorovanje uporabnikov*

- Negativna plat je prav gotovo dodatna kontrola opravljenega dela uporabnika (T27)

## **ŠIRJENJE INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE**

*a) Več integrirane zaposlitve*

- Jaz upam, da bo slej kot prej, tudi še kaj drugega. (D3)
- Da, zato da bi se v ta dela lahko vključilo še več uporabnikov oz. za večje število ur (P23)

*b) Vzpodbudilo za podjetja*

- jaz sem zmeraj to podpirala, to bi se moralo bolj promovirati.(D26)
- jaz tudi tistim, ki jih poznam, vsem govorim o tem (D27)
- Jaz vsakemu rečem naj proba, mogoče tudi nekateri nimajo primernih del, ampak jaz pravim, da se v vsakem podjetju dobi kakšno tako lažje delo (D32)
- Tudi VDC-ju sem že predlagala, da bi sodelovali z obrtno zbornico ali Posoškim razvojnim centrom.(D33)
- Mislim, da bi pomagalo tudi, če bi se uporabniki VDC šteli v kvoto invalidnih oseb, ker vsak delodajalec vedno gleda, da si zniža stroške.(D34)
- Pomagalo bi, da bi bila takšna vrsta zaposlitve uzakonjena (D47)
- Država je hitra za uvesti kakšen nov davek, na svoje državljane pa pozablja. (D48)

*c) Nočejo dodatnih zaposlitev*

- V našem domu je teh zaposlitev zaenkrat dovolj (T29)

- Zaenkrat ne bi sprejeli več takih dodatnih zaposlitev (T31)