

Univerza v Ljubljani  
Fakulteta za socialno delo

Katra Zajc

**Ne sprejemaj, spreminjaj!:**

**Študentski tabor v posebnem zavodu Demir Kapija**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2019

Univerza v Ljubljani  
Fakulteta za socialno delo

Katra Zajc

**Ne sprejemaj, spreminjaj!:**  
**Študentski tabor v posebnem zavodu Demir Kapija**

Diplomsko delo

Mentor: red. prof. Vito Flaker

Somentorica: as. dr. Andreja Rafaelič

Ljubljana, 2019

## **PODATKI O DIPLOMSKEM DELU**

**Ime in priimek:** Katra Zajc

**Naslov dela:** Ne sprejemaj, spreminjaj!: študentski tabor v posebnem zavodu Demir Kapija

**Kraj:** Ljubljana      **Leto:** 2019

**Št. strani:** 56      **Št. tabel:** 0      **Št. prilog:** 2

**Mentor:** red. prof. Vito Flaker

**Somentorica:** as. dr. Andreja Rafaelič

**Povzetek:** V diplomskem delu predstavim izkušnjo študentskega tabora »Do not accept, change!«, ki smo ga med 29. 10. 2017 in 3. 11. 2017 s pomočjo profesorjev organizirali študentje Fakultete za socialno delo iz Ljubljane in Filozofske fakultete iz Skopja. Tabor je bil organiziran v posebnem zavodu Demir Kapija v Makedoniji, z njim pa smo želeli opozoriti na nepravilnosti in krivice, ki se še vedno dogajajo stanovalcem totalnih ustanov. V teoretičnem uvodu predstavim problematiko totalnih ustanov, nadaljujem s predstavitvijo uporabniških gibanj ter različnih taborov v preteklosti, na koncu se dotaknem še metod socialnega dela, ki nam pomagajo pri delu in smo jih uporabljali tudi na taboru. Podatke, predstavljene v diplomski nalogi, sem pridobila z metodo spraševanja študentov Fakultete za socialno delo, ki so se tabora udeležili. Namen raziskave pa je ugotoviti, kaj so prednosti in slabosti tabora, da jih lahko v prihodnosti bolje organiziramo in se nanje pripravimo.

**Ključne besede:** totalne ustanove, duševno zdravje, dezinstitutionalizacija, tabor, evalvacija.

**Title:** »Do not accept, change!« Student work-camp in special care home in Demir Kapija.

**Abstract:** In this graduation thesis I will analyse my experience of the student work-camp »Do not accept, change!« that Slovenian social work students organised between the 29<sup>th</sup> of October 2017 and the 3<sup>rd</sup> of November 2017 with the help of our professors and students from the Faculty of Philosophy in Skopje.

The camp was organised in the Special care home Demir Kapija in Macedonia and its main purpose was to bring attention to the inequities and injustices that regularly enclose the residents of total institutions.

In the theoretical introduction I present the many problems of total institutions. Then I introduce multiple user movements and distinct work-camps from the past, ending with the detailed account of different methods of social work that help and guide us in our work that we also implemented throughout the whole week of our camp.

I arrived at the conclusions presented in my graduation thesis through interviews conducted with the students from the Faculty of Social work in Ljubljana that attended our work-camp. The purpose of my research was to investigate and clarify the advantages and disadvantages of our camp, to figure out what worked and what could have worked better so we can prepare and organise them better in the future.

**Key words:** total institutions, mental health, deinstitutionalisation, camp, evaluation.

## Kazalo

|                                                                            |    |
|----------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. PREDGOVOR .....                                                         | 1  |
| 2. PREGLED PROBLEMATIKE .....                                              | 1  |
| 2.1 TOTALNE USTANOVE .....                                                 | 1  |
| 2.2 DEZINSTITUCIONALIZACIJA .....                                          | 3  |
| 2.2.1 POMEN SOCIALNEGA DELA ZA DEZINSTITUCIONALIZACIJO .....               | 5  |
| 2.3 VLOGA UPORABNIŠKIH GIBANJ PRI SPREMINJANJU VPLIVA<br>UPORABNIKOV ..... | 6  |
| 2.4 ZGODOVINA TABOROV .....                                                | 9  |
| 2.5 NAČRT PREOBRAZBE TOTALNE USTANOVE .....                                | 14 |
| 2.6 METODE UPORABLJENE NA TABORU .....                                     | 16 |
| 2.6.1 TIMSKO DELO .....                                                    | 16 |
| 2.6.2 OSEBNO NAČRTOVANJE IN IZVAJANJE STORITEV .....                       | 16 |
| 2.6.3 KREPITEV MOČI IN NORMALIZACIJA .....                                 | 17 |
| 2.6.4 ZAGOVORNIŠTVO .....                                                  | 19 |
| 3. FORMULACIJA PROBLEMA .....                                              | 20 |
| 3.1 RAZISKOVALNA VPRAŠANJA .....                                           | 20 |
| 4. METODOLOGIJA .....                                                      | 21 |
| 4.1 VRSTA RAZISKAVE .....                                                  | 22 |
| 4.2 MERSKI INSTRUMENT IN VIRI PODATKOV .....                               | 22 |
| 4.3 OPREDELITEV ENOT RAZISKOVANJA .....                                    | 23 |
| 4.4 ZBIRANJE PODATKOV .....                                                | 23 |
| 4.5 OBDELAVA PODATKOV .....                                                | 23 |
| 5. REZULTATI .....                                                         | 24 |
| 5.1 RAZLOG UDELEŽBE .....                                                  | 24 |
| 5.2 PRVA IZKUŠNJA S TOTALNO USTANOVO .....                                 | 26 |
| 5.3 DOPRINOS TABORA ZA UPORABNIKE .....                                    | 26 |
| 5.4 NAJLEPŠI SPOMINI .....                                                 | 27 |
| 5.5 STISKE .....                                                           | 28 |
| 5.6 NAJVEČJI DOSEŽEK .....                                                 | 30 |
| 5.7 SPRETNOSTI .....                                                       | 30 |
| 5.8 SLABOSTI TABORA .....                                                  | 31 |
| 5.9 PREDNOSTI TABORA .....                                                 | 32 |

|      |                                       |    |
|------|---------------------------------------|----|
| 5.10 | PRIDOBLEJENE IZKUŠNJE IN VRLINE ..... | 33 |
| 5.11 | DOPRINOS TABORA ZA ZAPOSLENE.....     | 34 |
| 6.   | RAZPRAVA IN SKLEPI .....              | 34 |
| 7.   | PREDLOGI.....                         | 39 |
| 8.   | VIRI .....                            | 40 |
| 8.1  | INTERNETNI VIRI:.....                 | 43 |
| 9.   | PRILOGE.....                          | 44 |
| 9.1  | VODILO ZA INTERVJU .....              | 44 |
| 9.2  | OSNO KODIRANJE.....                   | 44 |

## **1. PREDGOVOR**

Med 29. 10. 2017 in 3. 11. 2017 je potekal tabor v Makedoniji »Do not accept, change!«. Tabora smo se udeležili profesorji in študentje Fakultete za socialno delo iz Ljubljane, prav tako pa so sodelovali tudi študentje Filozofske fakultete iz Makedonije. Namen tabora je bil ozaveščati o institucionalni oskrbi ljudi in učnikov, ki jih ima na uporabnike.

Ker sem se med študijem udeležila in pomagala pri organizaciji več podobnih taborov, sem se odločila, da je dobro, da o tem tudi nekaj napišem in morda prispevam k boljši pripravi taborov v prihodnosti, hkrati pa tudi predstavim še vedno perečo problematiko totalnih institucij.

Diplomsko delo je sestavljeno iz teoretičnega uvoda, ki se najprej dotakne problematike totalnih ustanov in kako institucionalna obravnava vpliva na uporabnike. Nato se dotaknem taborov in uporabniških gibanj, s katerimi so uporabniki in strokovni delavci želeli zagotoviti boljše življenje ljudi s težavami v duševnem zdravju. Na koncu predstavim še metode socialnega dela, ki smo jih uporabljali tudi na taboru. Sledi metodološki del, kjer predstavim vrsto raziskave, merski instrument, populacijo in vzorčenje in obdelavo podatkov. Na koncu raziskave je empiričen del, kjer predstavim rezultate, zapišem sklepe in predloge.

## **2. PREGLED PROBLEMATIKE**

### **2.1 TOTALNE USTANOVE**

Totalne ustanove so tiste, ki zajemajo vse vidike posameznikovega življenja, in sicer ne toliko časovno pokritje kot vidiki življenjskega kroga posameznika (zabava, delo, rekreacija ...). Pogosto jih simbolizira tudi fizična oddaljenost od preostalega sveta (Leskošek, 1999). Značilnosti totalnih ustanov so, da so zaprte in onemogočajo socialno interakcijo, operirajo z avtoriteto, so namenske in imajo cilje, ki jih morajo izpolnjevati ter ustvarjajo obratno vizijo sveta, ki umešča varovance zunaj sveta (Leskošek, 1999).

Totalne ustanove navadno zajemajo pet skupin ljudi, in sicer tiste, ki ne morejo skrbeti zase in so nenevarni, tiste, ki so ne morajo skrbeti zase, hkrati pa so nevarni za skupnost, tiste, ki so v

ustanovah zaradi zavarovanja skupnosti, tiste, ki izvajajo delavne naloge, in tiste v internatih, samostanih in podobnih ustanovah (Flaker, 1998).

V totalni ustanovi, kot so tudi zavodi za ljudi s težavami v duševnem zdravju, čas poteka čisto drugače. V trenutku, ko uporabnik vstopi v zavod kot prebivalec te ustanove, njegov čas ni več zares njegov. Hobiji, navade, kultura, v kateri je živel, in tudi najpreprostejši običaji, ki jih je imel, niso več zares njegovi. V totalni ustanovi navadno vse poteka po nekih prej določenih vzorcih oziroma pravilih, ki jih narekujejo drugi, »bolj pomembni« in z večjo močjo v besedi kot uporabniki, čeprav gre za njihovo življenje. Dan se navadno začne z zajtrkom, pri katerem navadno delijo tudi zdravila. Po njih se navadno uporabniki počutijo utrujene in nezmožne sodelovati pri raznih aktivnostih. Veliko uporabnikov gre po zajtrku zato najpogosteje nazaj v posteljo, sicer pa si morajo dan zapolniti do kosila. Nekaj jih gre mogoče do različnih zdravnikov, ki so v službi le dopoldan, ostali pa si čas zapolnijo po »svojih željah«. Seveda na izbiro ni skoraj nič, saj v domu ravno zaradi počitka večine uporabnikov ni organiziranih ravno veliko aktivnosti, to pomeni, da uporabniki kadijo cigarete, ki jih nimajo na voljo prav veliko, ustvarjajo, gledajo televizijo, se družijo ali pa preprosto le čakajo na naslednji dogodek. Ta naslednji veliki dogodek je kosilo. Tudi pri kosilu nekateri uporabniki dobijo zdravila in so po njih utrujeni, nekaj pa jih je utrujenih še od zajtrka in spet malo zaspijo. Ostali, ki pa so budni in jim ni do počitka, enako kot po zajtrku nimajo zares nikakršnih obveznosti, saj institucija poskrbi za vse njihove potrebe (Flaker, 1998).

Institucionalni postopki velikokrat pripelje uporabnike do socialnega omrtvičenja osebne identitete in jo nadomestijo z institucionalno identiteto bolnika. Zaradi velikega števila varovancev in neprilagojenih postopkov obravnave za posameznika se uporabnika razosebi in ga spremeni v predmet obravnave. Uporabniki več ne posvečajo pozornosti znanjem in sposobnostim, ki so jih imeli in pridobili pred vstopom v institucijo, ampak se učijo le spretnosti, ki jih potrebujejo za življenje v ustanovi. Pogosto se zgodi, da človek, ki nima stika z zunanjim svetom, začne zanemarjati tudi svoj videz. Pri uporabnikih, ki že dalj časa živijo v instituciji, opazimo tudi podobno gibanje in obnašanje, njihova drža postane sključena, hoja drsajoča ter ostalo gibi so omejeni (Flaker, 1998).

Mosher in Burti (1989 po Lamovec, 1995) sta opredelila pomanjkljivosti bolnišnične obravnave. Prva pomanjkljivosti je, da so vzorci vedenja, ki so imeli za uporabnike v prejšnjem okolju določeno funkcijo in pomen, postanejo neučinkoviti. Prisiljeni so se naučiti



novih vzorcev vedenja, ki pa za življenje v skupnosti niso bili ustrezni. Velikokrat se tudi zgodi, da je vedenje in doživljanje uporabnikov iztrgano iz konteksta, ker se diagnostični procesi usmerjajo na »simptome«, brez konteksta, v katerem so nastali. Tako se problem, za katerega bi lahko sprejeli odgovornost, preobrazi v bolezen, za katero je odgovoren zdravnik, da jo zdravi. Prav tako v diagnostičnem procesu uporabniki dobijo veliko negativnih oznak, ki jih morajo ovreči, če hočejo dokazati, da se jim zdravje izboljšuje. Soočenje z negativnimi oznakami pa še zniža samospoštovanje in zaupanje vase, kar še poveča probleme, ki jih imajo. V bolnišnici vsak dan poteka tudi po vnaprej določenem redu in pravilih. Ker je taka rutina uporabnikom vsiljena, lahko izgubijo svojo lastno identiteto.

V institucijah je velik problem tudi pomanjkanje zasebnosti. Vse se počne vpričo ostalih, vključno s tem, da se uporabniki umivajo pred ostalimi, uporabljajo toaletni prostor itd. Prav tako ne obstaja zasebni prostor niti manjša omara ali predal, kjer bi lahko imeli uporabniki pospravljene svoje osebne predmete. Uporabniki velikokrat pokažejo veliko iznajdljivosti in si sami ustvarijo prostor za shranjevanje, ki je samo njihov. Svoje osebne predmete si npr. pospravijo v plastično vrečko, v oblačila itd. Tudi tam, kjer je več možnosti za intimo, so uporabniki še vedno opazovani od osebja in imajo tudi nadzor nad vsemi osebnimi podatki v zdravstvenih kartotekah, medtem ko sami uporabniki malokdaj vedo, kaj piše o njih (Rafaelič, 2018).

Totalne ustanove tudi povečujejo stigmo. Življenje v takih ustanovah človeka izloči iz vsakdanjega življenja in družbe ter jih s tem naredi ostali družbi še bolj tuje in nevsakdanje. Segregacija zapečati usodo človeka, ki živi ali je živel v totalnih ustanovah in povečuje videz deviantnosti svojih varovancev. Uporabniki ne izgubijo samo preteklosti, temveč tudi načrtovanje in upanje za prihodnost (Flaker, 1998).

## **2.2 DEZINSTITUCIONALIZACIJA**

Iz ideje, da življenje v instituciji škoduje in je tako zdravljenje neučinkovito, izhaja ideja o dezinstitucionalizaciji. To je proces, ki ljudem, ki so živeli v institucijah vrača državljske in človekove pravice (Basaglia, 1967). Temelji na konceptu samostojnega življenja, spoštovanju človekovih pravic in vrednot, kot so svoboda, dostojanstvo in enakost (Videmšek in Leskovšek, 2015).

Zamisel o dezinstitutionalizaciji je starejša, kot si mislimo. Pojavila se je v Evropi že ob koncu osemnajstega stoletja ob spoznanju škodljivih učinkov totalnih ustanov. Pri dezinstitutionalizaciji je tudi v preteklosti prišlo do mnogih napak. Ena večjih in pogostejših napak, ki jo še vedno ponavljamo, je, da poskušamo celoten proces izpeljati prehitro. Zelo je pomembno, da se stanovalce vnaprej počasi pripravi za to veliko spremembo v njihovem življenju (Lamovec, 1995). Tanja Lamovec (1995) pravi, da je pomembnih šest elementov, ki lahko prispevajo k uspešnosti procesa dezinstitutionalizacije. Pomembna je dolgotrajna in temeljita priprava uporabnikov, kar pomeni, da se uporabnika že več kot leto dni pred preselitvijo začne seznanjati z načinom življenja. Uporabnikom se tudi predstavijo dolžnosti ter pravila in tudi poudari, da lahko vedno dobijo pomoč, če si jo želijo. Poudariti je treba tudi, da kdor dolžnosti ne bo izpolnjeval, se lahko vrne nazaj v bolnišnično oskrbo. Tako uporabniki vedo, kaj se od njih pričakuje in na koga se lahko zanesejo, to pa jim olajša prehod iz bolnišnice v samostojno življenje. Uporabniki morajo imeti tudi moč svobodne odločitve, torej si morajo sami želeti spremembe in življenja zunaj ustanove. Ponuditi je treba več opcij za stanovanje, izbiro sostanovalcev itd. Pravila in pogoji za bivanje v skupnosti morajo biti jasno postavljena in predstavljena uporabnikom, kot tudi posledice, če se pravil ne bodo držali. Vsak posameznik se mora ponovno naučiti vsakdanjih spretnosti za samostojno življenje kot tudi medsebojno pomoč. Pomembno je, da vsak razvije neko spretnost že pred preselitvijo, saj je to osnova za razvoj samospoštovanja. Te spretnosti so lahko zelo različne, od kuhanja, pometanja tal, rezbarjenja in tako dalje. Vsekakor pa so zelo pomembni tudi vzdušje realističnega optimizma, pristna naklonjenost in močan občutek pripadnosti v skupnosti. Vzdušje se navdano razvije tudi zaradi izpolnjenih drugih elementov, ki skupaj tvorijo celoto. Če osebje uporabnike spodbuja in jim da vedeti, da verjame vanje, tudi sami razvijejo boljšo samopodobo in samozavest. Uporabnikom tako tudi sporočajo, da jih jemljejo resno in zato tudi sami zahteve vzamejo resno.

Eden glavnih ciljev tabora v Makedoniji je bila tudi dezinstitutionalizacija. V ožjem pomenu to pomeni ukinjanje velikih, zaprtih institucij in namesto njih vzpostavitev oskrbe v skupnosti ter tudi preselitev ljudi iz institucij v skupnost. Pomembne pa so tudi druge spremembe, ki se zgodijo v teku dezinstitutionalizacije. To so lahko spremembe v odnosih moči uporabnikov in strokovnjakov kot tudi premik od ezoteričnih znanj nadzora k modrosti vsakdanjega življenja (Flaker idr., 2008). Dezinstitutionalizacijo moramo razumeti kot proces osvoboditve in gibanje, kot priložnost za drugačno delo v dobro ljudi (Rotelli, 1992). Je sprememba odnosov

med strokovnjaki in uporabniki, prevzemanje novih družbenih vlog in vključevanja uporabnikov, premik moči od strokovnjakov in institucij k uporabnikom (Flaker, 2015).

Če primerjamo cene zavodske oskrbe in oskrbe v skupnosti, kaže, da je skupnostna oskrba lahko celo cenejša kot zavodska oskrba. Pri tem je treba poudariti tudi to, da je oskrba v skupnosti tudi veliko bolj kakovostna, prilagojena posamezniku in bolj etična. Velike in navadno stare stavbe, kot so zavodi, je tudi veliko težje vzdrževati, in če je potrebno, tudi prodati, medtem ko so stanovanja za stanovanjske skupnosti likvidnejša in jih je lažje vzdrževati in prodati, če je potrebno. Velikokrat je diskurz o tem, kam bodo šli vsi, ki so bili zaposleni v velikih institucijah, in ali bodo ostali brez služb. Zavodi so torej ekonomsko koristni, ker zaposlujejo prebivalstvo na podeželju v manj razvitih področjih, vendar so sredstva porabljena predvsem navznotraj, medtem ko sredstva, investirana v skupnostne službe, krepijo splošno infrastrukturo, zaposlujejo mlade strokovnjake in krepijo storitvene dejavnosti. Če bi se torej institucija zaprla in bi se namesto te vzpostavila oskrba v skupnosti, bi za oskrbo potrebovali tiste, ki so že delali v zavodu, poleg tega pa bi za kakovostno oskrbo potrebovali še dodatne zaposlene. To bi odprlo tudi nova delovna mesta. Denar, ki se porabi za prenove zavodov, pa bi lahko porabili tudi za nakup manjših bivalnih enot, ki jih je na dolgi rok tudi lažje vzdrževati. Tako se denar ne bi več porabljal za grajenje zidov, ampak za integriranje uporabnikov v skupnost (Flaker, 1998).

## **2.2.1 POMEN SOCIALNEGA DELA ZA DEZINSTITUCIONALIZACIJO**

Pri dezinstitutionalizaciji je priporočljivo, da je poleg strokovnih delavk in delavcev vključena tudi skupnost, saj gre za multidisciplinaren proces. Posebnost socialnega dela je v tem, da ob strani ne pušča niti družbenega niti osebnega vidika, temveč se pri ocenjevanju, načrtovanju in posredovanju medsebojno prepletata (Ramon, 2003). Pomembno je tudi, da svoja prizadevanja usmerimo na varovanje prednosti uporabnikov in na uporabo razpoložljivih virov v družbi, ne obratno kot večina ostalih strok (Saleeby 1992).

Socialno delo je bilo že od nekdaj bolj zavzeto za dezinstitutionalizacijo kot večina ostalih poklicev, kot so zdravstvo in drugi poklici, ki posameznikom nudijo pomoč v težavah. Razlog za zadržanost ostalih poklicev je predvsem v tem, ker med njimi obstaja strah pred stigmatizacijo, ki jo še vedno nosijo ljudje z oznako težav v duševnem zdravju. Za dezinstitutionalizacijo so tudi pomembne temeljne vrednote socialnega dela, kot so spoštovanje, pravica do

samoodločanja, omogočanje in spodbujanje običajnega življenja, možnost biti cenjen član skupnosti, osredotočanje na posameznikove sposobnosti, učenje iz preteklih izkušenj itd. (Ramon, 2003).

Socialno delo velikokrat tudi predstavlja povezovalni člen med uporabnikom in državnimi storitvami, do katerih je posameznik upravičen, pa ne more ali ne zna priti do njih. Tako se lahko socialni delavci postavijo v vlogo zagovornika, ki glede na želje uporabnika in upoštevanjem zakon poskusi zagotoviti pravice, ki uporabniku pripadajo po zakonu. Pristop socialnih delavcev temelji na krepitvi moči s podporo, da lahko posameznik živi dostojanstveno neodvisno življenje (Evropske smernice, 2012).

### **2.3 VLOGA UPORABNIŠKIH GIBANJ PRI SPREMINJANJU VPLIVA UPORABNIKOV**

K spreminjanju obstoječe prakse in metod socialnega dela so močno vplivala tudi uporabniška gibanja. Uporabniška gibanja so se začela vključevati v načrtovanje socialnovarstvenih storitev, v raziskovanje in izobraževanje. Uporabniki so zaradi nezadovoljstva z obravnavo izoblikovali svojo teorijo hendikepa. Ta je postala pomembna pri bolj spoštljivem odnosu pri obravnavi ljudi in jim dala večjo moč in vlogo, ki jo imajo uporabniki zaradi svoje osebne izkušnje socialnega varstva (Videmšek, 2012).

Uporabniška gibanja so se razvila iz nekaj posameznikov, ki so delovali na področju duševnega zdravja in se povezali v številne in močne skupine ljudi. Povezali so se tako na nacionalni kot tudi na mednarodni ravni. Prva kolektivna uporabniška združenja so bila na Švedskem in Norveškem že leta 1960 (Rose in Lucas, 2007).

V Sloveniji so se razvila v osemdesetih letih prejšnjega stoletja. V uporabniških gibanjih so ljudje s težavami v duševnem zdravju in njihovi svojci začeli opozarjati, da so njihovi največji problemi izključenost, izolacija in pretirana uporaba zdravil. Njihovi cilji so bili osvoboditev uporabnikov iz zaprtih ustanov, sprememba zakonodaje, spoštovanje pravic ter zagotovitev enake kakovosti življenja, kot jo imajo drugi državljani (Chamberlin, 1997). V Sloveniji so uporabniki v sodelovanju s strokovnjaki opozarjali na nevzdržne razmere v Zavodu za živčno bolne v Hrastovcu. Tam so uporabniki v sodelovanju s strokovnjaki ustanovili Odbor za družbeno zaščito norosti. Osnova so bili mladinski tabori, ki so potekali v Hrastovcu, da

naredijo nekaj za uporabnike, ki živijo v zavodu, ter jim zagotovijo boljšo kakovost življenja. Odbor so ustanovili na drugem taboru, ko so spoznali, da je potrebna širša akcija. Kot poroča Flaker (1988), je bila ustanovitev odbora tudi glavni mejnik za vračanje ljudi v skupnost in preseljevanje prvih stanovalcev iz Hrastovca v Ljubljano (Flaker, 1988).

Leta 1993 je začela delovati socialna mreža, ki je poskušala pomagati uporabnikom psihiatrije ter navezati prijateljske stike s prostovoljci in med seboj. Občasno so organizirali piknike, obiske kulturnih prireditev (obisk kina, gledaliških predstav, razstave), pomagali so tudi organizirati večere v Klubu, kjer so se po navadi odvijali razni sestanki, zagovorniške akcije, družabna srečanja, izobraževanja prostovoljcev. Organizirali so tudi skupne počitnice v naravi in okrogle mize na aktualne teme (Lamovec, 1995).

Leta 1996 je začelo delovati tudi YHD-društvo za teorijo in kulturo hendikepa. YHD se od ostalih društev razlikujejo po tem, da posameznikov ne združujejo glede na osnovo iste diagnoze, temveč na osnovi istih ciljev in vrednot. Hendikep dojemajo kot socialni status, ki ga dodeli družba, in ne kot telesno ali duševno okvaro/motnjo (YHD – Društvo za teorijo in kulturo hendikepa). Že od vsega začetka so si zadali, da bodo delali proti ustaljenemu toku in načinu mišljenja. Razvijajo teorije hendikepa in s tem skušajo opozarjati na nove možnosti razvijanja enakega položaja deprivilegiranih skupin in posameznikov. Svoje prizadevanje usmerjajo k izboljšanju poznavanja in razumevanja hendikepa, s tem pa želijo tudi izničiti strah, dožemanje in obravnavanje drugačnosti (Pečarič, 2013). Čutili so potrebo po spremembi lastnega položaja in nezadovoljstvu nad obstoječim dožemanjem vloge hendikepiranih v družbi. Ustanovitev YHD-ja je bil odgovor na potrebe, želje in vrednote, ki so jih imeli. Na začetku so poleg stalnih projektov izvajali tudi manjše enkratne akcije in projekte v sodelovanju z drugimi nevladnimi organizacijami ali fakultetami. Trenutno društvo YHD izvaja program Neodvisno življenje hendikepiranih. V okviru tega programa za 111 uporabnikov zagotavlja storitve za neodvisno življenje kot proces ozaveščanja, krepitve moči in vključevanja, ki ga nadzorujejo uporabniki sami. Zavzemajo se za enake možnosti vseh ljudi, definiranju lastnih potreb ter za izbiro in kontrolo nad storitvami. Nasprotujejo pa razvoju in vzdrževanju sistemov, ki predstavljajo odvisnost znotraj institucij ter delitev hendikepiranih glede na medicinske diagnoze. Leta 2012 je osebno asistenco uporabljalo 86 uporabnikov iz vse Slovenije, ostali uporabniki pa koristijo tudi druge dejavnosti, kot so prevozi, vrstniško svetovanje, informiranje, zagovorništvo, tehnični pripomočki idr. Še vedno je to edini program, ki zagotavlja osebno asistenco po principih Mednarodne mreže za neodvisno življenje (YHD – Društvo za teorijo in kulturo hendikepa).

Oktobra 2005 se je Fakulteta za socialno delo udeležila dela na projektu EX-IN (Experienced Involvement). Cilj projekta je bilo izobraževanje za pridobitev poklicne kvalifikacije strokovnjaka z izkušnjo duševnega zdravja za delo v psihiatričnih službah ali za usposabljanje strokovnjakov na področju duševnega zdravja. Vsi udeleženci projekta so si pridobili možnost, da aktivno sodelujejo, izmenjujejo mnenja, delijo med seboj različne poglede med seboj. Program je v okviru projekta na udeležence pustil vtis, zato so začeli razmišljati tudi o lastnih projektih, lastni soudeležbi, da bi izboljšali položaj uporabnika. Tako so tudi nastali zametki ideje za novo uporabniško društvo Mostovi. Razvila se je tudi ideja za revijo uporabnikov za uporabnike MOST, ker je tanka ločnica med »zdravim« in »bolnim«. Leta 2007 pa so uporabniki storitev duševnega zdravja na Fakulteti za socialno delo začeli aktivno ustanavljati lastno uporabniško društva, ki naj bi s pomočjo stroke in z upoštevanjem stalnih novosti dopolnilo, izpopolnilo in razširilo ponudbo storitev ter ponovno pripomoglo k izboljšanju življenjskih situacij določene skupine ljudi. Društvo je imelo namen vsem, ki so v duševni stiski omogočiti, da prevzamejo odgovornost za lastna življenja, jim pomaga pri pridobivanju samospoštovanja in spoznavanju vrednosti lastnih izkušenj, objektivno okrepiti njihov položaj in jim omogočiti vstop v različne in cenjene vloge v družbi. Društvo je imelo podporo Fakultete za socialno delo, na društvu Mostovi pa so študentje opravljali tudi obvezno praksi in s tem tudi pomagali uporabnikom pri morebitnih zapletih. Društvo je po nekaj letih prenehalo obratovati (Pirnat, b. d.).

21. januarja 2019 je bilo uradno ustanovljeno tudi uporabniško društvo Svizci. Delo in sodelovanje članov, ki trenutno sodelujejo v društvu, pa se je začelo že dobro leto pred tem. Pri ustanavljanju društva sem pomagala tudi jaz. Preko evropskega projekta Študentski inovativni projekti v družbeno korist (ŠIPK) smo začeli s projektom Center za zagovorništvo (CZZ), pri čemer smo si kot glavno nalogo zastavili zagovorništvo. Ravno ob istem času je s strani nekaterih uporabnikov prišla pobuda, da bi zopet ustanovili uporabniško društvo. Nekaj od uporabnikov, ki so to predlagali, so že imeli izkušnjo s prej omenjenim društvom Mostovi. Glede na splet okoliščin smo se odločili, da oba projekta združimo, saj je samozagovorništvo pomemben del zagovorništva, hkrati pa se nam je zdelo pomembno, da pri ustanavljanju kakršnekoli organizacije že od začetka uporabnikom omogočimo pomembno vlogo pri upravljanju in nadzoru nad našim delom. V projektu smo sodelovali študenti socialnega dela, ekonomije, uporabniki in dve asistentki. Začeli smo z zagovorniškimi akcijami ter vzporedno zastavljali, kako bodo le-te po koncu projekta svoje nadaljevanje doživele v okviru uporabniškega društva. Društvo Svizci še deluje in je prostovoljno, samostojno, nepridobitno,

neprofitno in humanitarno združenje fizičnih oseb, ki so doživeli ali imajo v svojem življenju izkušnjo s formalnimi oblikami služb duševnega zdravja. Namen društva je zavzeto prizadevanje za ustvarjanje in uresničevanje boljše kakovosti življenja in bivanja uporabnikov ter njihovih najbližjih za individualno in kolektivno upravljanje ustreznih pogojev in razmer za kvalitetno življenje ob soočenju s težavami v duševnem zdravju. Predvidene dejavnosti, ki jih bodo zagotavljali, so zagovorništvo in samozagovorništvo (individualno in skupinsko vključno z usposabljanjem), znanstveno in uporabniško raziskovanje potreb uporabnikov, soodločanje uporabnikov v oblikovanju celostnih politik in njihovo uresničevanje, promocija duševnega zdravja, druženje in vključevanje v družbo, pomoč/podpora uporabnikom na področju duševnega zdravja (Tovornik, 2019).

V Sloveniji imamo torej že dolgo zgodovino uspešnih uporabniških gibanj, ko uporabniki združijo moči in opozarjajo na krivice, ki se jim dogajajo, s tem pa tudi razbijajo stigmo in težave v duševnem zdravju poskušajo približati širši javnosti. Čeprav so nekatera društva po nekaj letih delovanja prenehala delovati, so pustile pomembne sledi, ki so omogočile tudi lažje nadaljevanje za naslednja uporabniška gibanja.

## **2.4 ZGODOVINA TABOROV**

Eden izmed prvih takšnih taborov je bil poletni tabor za otroke v Rakitni, ki med poletjem niso imeli kaj za početi. Tabor je bil hkrati delavnica demokratičnih odnosov. Na taboru je velikokrat prišlo do situacij, do katerih navadno ne pride. Bil je nov »prostor svobode«, saj so se otroci lahko odločali po svoje. Odrasli pa so s skozi izkušnjo odkrivali svoja potlačena čustva in ponotranjene odnose avtoritarnosti. Neposredni učinki tabora na otroke so bili zelo ugodni, čeprav podrobnejših raziskav niso delali. Za dezinstytucionalizacijo pa je bil pomemben retoričen učinek tabora, ki je kritiziral avtoritarne odnose in tako tudi različne ustanove, kot so na primer šola, vrtci, posebni zavodi ipd. (Flaker, 2012).

Naslednji takšen tabor je bil Črni mrav, ki se je začel v okviru širšega projekta, in sicer »akcijskega raziskovanja krajevne skupnosti Štepanjsko naselje« (Šuštaršič, Stritih, Dekleva, 1977; Stritih, Mesec, 1979 citirano po Flaker, 2012). Dezinstytucionalizacijski učinek na taboru je bil z vključevanjem otrok, ki so bili izključeni iz drugih pristočnih dejavnosti v taborniško organizacijo, kar je bilo precej nenavadno, saj so imele taborniške organizacije navadno precej hierarhično strukturo, zasnovano na disciplini in kaznovanju. Na taboru Črni

mrav pa so vključili odklonilne in moteče otroke, kar je prineslo nujno spremembo organizacije in njeno demokratizacijo. Pomembno je bilo tudi uvajanje prostovoljnega dela. Ustanovila se je skupnost, ki so bili med seboj povezani tudi osebno, mimo taborov, in dlje časa. Člani niso le kritizirali institucionalne ponudbe, pač pa tudi naredili konkretne spremembe. Projekti prostovoljnega dela so vsaj deloma preoblikovali ustanove in kasneje oblikovali prostovoljne iniciative (Flaker, 2012).

Zelo odmevni so bili tudi tabori v Hrastovcu. Prvi tak tabor se je zgodil leta 1987 in je temeljil na pristopu, ki je opozarjal na slabe lastnosti institucionalne oskrbe. Udeleženci tabora so se začeli zavedati, da je treba širšo javnost opozoriti na krivice in kršenje človekovih pravic, ki se dogajajo za zidovi institucij. Na taboru so ustanovili tudi Odbor za družbeno zaščito norosti (zdaj Altra). O taboru je bil posnet tudi dokumentarni film »Ljudnica«. Zavod Hrastovec je nato tudi za nekaj let (do 2001) zaprl svoja vrata za podobne tabore v prihodnosti. Kljub temu so se aktivisti organizirali in začeli organizirati tabore izven Hrastovca in tudi pokazali, da lahko uporabniki, ki živijo v Hrastovcu, pridejo in živijo zunaj zavoda (Flaker, 2012).

Leta 2010 se je nekaj aktivistov in uporabnikov odpravilo na 700 km pohod (Iz-hod), ker so želeli spodbuditi dezinstitutionalizacijo. Namen je bil tudi vzpostavitev služb, ki bi ljudem zagotavljala oskrbo v skupnosti. Iz-hod je bil tudi posledica nastalega položaja za socialno delo, saj socialni delavci svojega poklica ne morajo opravljati znotraj institucije in pričakovati, da se bodo razmere izboljšale, temveč morajo oditi iz njih. Vsak zase težje doseže spremembo, zato je bilo združenje za spremembo nujno (Rafaelič, 2012). Zaradi Iz-hoda se je peščica ljudi tudi preselila iz zavoda. Tudi če pohod ne bi imel nobenega učinka, so aktivisti naredili, kar je prav, in to prav s takim absurdom, kot je sedemstokilometrski pohod, kot je absurd tudi zapiranje ljudi za zidove institucij (Rafaelič in Flaker, 2012).

V šolskem letu 2015/2016 so študentje Fakultete za socialno delo, v okviru prakse, organizirali tabor v »Domu za duševno obolela lica Čurug« v Srbiji. Tabor je trajal tri tedne, udeleženih pa je bilo 14 študentov. Tabor se je izvajal v Srbiji. Eden izmed razlogov, zakaj tam in ne v Sloveniji, je, ker tam zakon dopušča več svobode, zato so imeli študentje lažji dostop do institucije. Hkrati si je tudi osebje želelo sprememb in so z veseljem sprejeli in sodelovali s študenti. Študentje so se med taborom zavzemali za pravice uporabnikov, se večkrat postavili v zagovorniško vlogo, prirejali različne aktivnosti in delavnice čez dan. Naredili so tudi nekaj osebnih načrtov in analiz tveganj, kar je nekaterim uporabnikom povečalo možnost izhodov iz zavoda v skupnost. V zavodu se je na pobudno uporabnic in



nato s pomočjo študentk ustvarila tudi ženska skupina, na kateri so ženske brez strahu spregovorile o težavah, ki jih imajo v zavodu, in pripovedovalo, kaj se jim je dogajalo, preden so prišle vanj. Konstantno so tudi stremeli k temu, da so osebju predstavili alternativne možnosti za delo ter jim pokazali nove koncepte in metode dela. Tabor ni imel pozitivnih učinkov samo na osebje in uporabnike, temveč tudi na študente, ki so tabor organizirali. Študentje so se po prvotnem šoku, ki so ga doživeli zaradi razmer v zavodu, hitro prilagodili in začeli delati. Pri tem so morali pokazati veliko prilagodljivosti, samoiniciativnosti, veliko mero vztrajnosti in odprtosti. Osebna rast je v veliki meri vplivala tudi na strokovno rast, saj so bili tekom tabora tudi primorani uporabljati različne metode socialnega dela (Čuk, Stariha, 2018).

Medtem ko je bila ena skupina študentov na praksi v Čurugu, je druga skupina organizirala podoben tabor v Srbiji v Novem Bečeju. Prav tako smo bili v zavodu tri tedne, vse skupaj 8 študentov. V zavodu smo sicer naleteli na večje težave, saj osebje ni bilo tako pripravljeno sodelovati z nami, zato smo se morali konstantno pogajati za pogoje, ki so približno ustrezali vsem vpletenim. Prav tako kot tudi v Čurugu, smo se študentje najprej soočili z velikim šokom, v katerih ljudje živijo. Zavod je imel tri manjše podružnice, in sicer dom za stare, ženski oddelek in srednji oddelek, kjer so bili nastanjeni tako moški kot ženske uporabnice. V treh tednih, ki smo jih preživeli v zavodu, smo se borili za večji glas uporabnikov, zaposlenim predstavili koncept normalizaciji, naredili ocene tveganja in osebne načrte. Znotraj zavoda smo želeli prirediti tudi koncert za vse prebivalce Novega Bečaja, vendar smo naleteli na odpor direktorice, ki nam je predlagala priredbo koncerta na drugi strani zidov. Skupaj z uporabniki in skupino, ki je bila isti čas v Čurugu, smo napisali manifest, ki smo ga brali v Beogradu.

Naslednjič smo se študenti Fakultete za socialno delo združili, da ponovno obsodimo obstoj totalnih ustanov in spodbudimo dezinstitucionalizacijo v Sloveniji (preoblikovanje institucij v skupnostne službe v domačem okolju), ko smo leta 2017 prvič organizirali tabor Umetnost dezinstitucionalizacije, ki se je pozneje preimenovala v Odbor za razustanavljanje. Tabor je potekal na Gradu Cmurek, ki je prva izpraznjena totalna institucija v Sloveniji, od 29. 5. do 2. 6. 2017 z namenom, da ponovno opozorimo na nevzdržne razmere v slovenskih totalnih institucijah. Tabora so se udeležili uporabniki več zavodov in socialno varstvenih centrov iz Slovenije. Namen je bil, da bi uporabniki en teden preživeli in tudi spali na taboru. Takoj so se že pojavile težave, ko zavod Hrastovec svojim uporabnikom ni dovolil prespati na taboru, ampak so jih vsak večer prišli iskati že pred večerjo. S tem so uporabniki zamudili velik del

tabora. Že pred samim začetkom tabora pa se je s tem pokazalo tudi, da so v zavodih še vedno kršene osnovne človekove pravice, saj se ljudje o sebi ne morejo odločati po lastnih željah. Ta problem smo začeli reševati po načelih zagovorništva. V zagovorniški vlogi smo se znašli tudi med taborom. Na taboru smo organizirali različne delavnice in k sodelovanju povabili tudi različne umetnike, ki so pomagali soustvarjati delavnice. Potekala so naslednje delavnice: slikanje in risanje, fotografska, kreativno pisanje, gledališče in animiran film. Cel teden tabora sta dva študenta tudi snemala in je kasneje nastal dokumentarni film Dokumentrate: Lepi trenutki v težkih časih. Napisali smo tudi manifest za medije (Markun, Švara, 2018).

*Med 29. 5. in 2. 6. 2017 smo na Gradu Cmurek organizirali tabor Umetnost dezinstitutionalizacije z namenom, da ponovno opozorimo na nevdružne razmere v slovenskih totalnih ustanovah. Udeleženci tabora smo videli, da osebe ustanov še vedno v imenu stanovalcev brez jasnih argumentov in samovoljno odloča o tem, kdaj lahko gredo iz zavoda in kdaj se lahko vanj vrnejo, ne glede na to, ali ima človek pravilno sposobnost ali ne.*

*Kljub številnim pozivom zagovornikov ljudi, ki živijo v zavodu in so želeli preživeti in prespati kot ostali udeleženci cel teden na taboru, vodstva ustanove vztrajajo, da se morajo vsak večer vrniti v zavod ali pa jim sploh niso omogočili udeležbe. To je jasen primer hude kršitve človekovih pravic, predvsem pravice do svobode gibanja.*

*Zagovorniki so se že v začetku tedna poskušali dogovoriti z vodstvi, da stanovalci, ki si želijo prespati, ostanejo tukaj in se udeležujejo vseh aktivnosti tabora. To jim je bilo onemogočeno, ker so jih zaposleni včasih prišli iskat že pred večerjo. Kljub neuspehim pogajanjem so se zagovorniki odločili za obisk v zavodu, da izvedejo konkretne razloge, zakaj stanovalci ne smejo prespati na taboru in se dogovoriti, da bi lahko vsaj eno noč prespali. Odgovora niso dobili kljub večkratnemu vprašanju o tem. Edini odgovor, ki so ga dobili, je ta, da tega razloga ne bodo razkrili.*

*Čeprav predstavniki ustanove ves čas javno trdijo, da se zavzemajo za dezinstitutionalizacijo in da jih pri prehodu v skupnost omejuje le zakonodaja, smo na taboru ponovno videli, da se že pri praktičnih zadevah na ravni posameznikov in njihovih pravic zadeve zaustavijo.*

*V ustanovah se kršijo človekove pravice, predvsem pravice do svobode gibanja. Ljudje nimajo pravice izraziti svojih mnenj, saj se bojijo, da bi utrpeli sankcije znotraj ustanove. Če bi se stanovalci odločili ostati in prespati na taboru kljub prepovedi vodstva, iz preteklih izkušenj sklepajo, da bi bili sankcionirani, morebiti celo zaprti na varovanem oddelku vsaj za en mesec. To je le en izmed mnogih primerov neupravičenih sankcij za kršitev internih pravil zavodov.*

*Smo še vedno pesniki v prisilnih jopičih?. Skupaj rušimo zidove in gradimo novo skupnost!*

*Odred za razustanavljanje: Katarina Ficko, Dolores Peroša, Patricija Stariha, Rene Vremec, Tina Čuk, Matej Kavčič, Jonas Žabkar, Živa Ahac, Sonja Munih, Danilo Škrl, Danijela Fabijančič, Alen Muhanovič, Sandi Vrh, Dušan Erjavec, Robert Žerjav, Tomaž Frankovič, Matjaž Urh, Izidor Mancikar, Nadja Janežič, Nina Psič, Nika Cigoj Kuzma, Tina Marš, Matic Podgrajšek, Anže Štrancar, Jan Praprotnik, Jošt Cafuta Maček, Mark Fox, Jože Podlesnik, Frank Francelj Maverick, Kaja Zoran, Tina Lapajne, Katrin Kopač, Katarina Zajc, Simona Ratajc, Andreja Rafaelič, Anja Kutnjak, Marko Miličević, Dragan Jandrič, Mateja Žardin, Manca Ogrin, Renato Švara, Samo Pirec, Gašper Lesar.*

Naslednje leto smo se zopet zbrali in organizirali tabor Umetnost dezinstitutionalizacije, in sicer na istem kraju od 23. 5. do 27. 5. 2018. Poleg različnih delavnic, ki so potekale čez dan (fotografska, glasbena, gledališka in literarna, slikarska ter šahovska), smo se to leto hoteli osredotočiti tudi na strokovni del tabora. Organizirali smo dogodek FENx – Kdo je tukaj nor?!, kamor smo povabili različne govorce, ki so v seriji kratkih, 15-minutnih govorov spregovorili Jože (Joc) Podlesnik, Andreja Štepec, Tom Norman, Boris Bezjak in Darja. Teme so zajemale osebno izkušnjo norosti, pot od uporabnice do zagovornice, o delovanju in možnostih izboljšave nevladnih organizacij in o bizarnosti političnega odločanja glede postavljanja hidroelektrarn, ki ignorira opozorila ekologov. Omenjeni govori so spodbudili publiko do te mere, da so se bili pripravljeni tudi sami izpostaviti in podeliti svoje osebne izkušnje. Potekalo je tudi izobraževanje o načrtu preobrazbe za zavode, ki ga je vodil Vito Flaker. Izobraževanje je bilo dostopno za vse udeležence tabora, udeležili pa so se ga tudi strokovni delavci in strokovne delavke iz različnih organizacij. Ogledali smo si tudi dokumentarni film »Dani ludila«, ki odslikava borbo dveh izjemnih posameznikov na poti do življenja brez zdravil in psihiatričnih institucij. Po projekciji so študenti in študentke dodatnega letnika organizirali skupinski pogovor o filmu, preko metod socialnega dela. Tudi to letno so se nekateri deli tabora tudi snemali, saj nas je dva dni (del petka in del nedelje) spremljala tudi snemalna ekipa g. Muratovića, ki je želela ujeti dogajanje v Muzeju norosti. Zadnji dan smo na predstavitev celotnega tedna začeli na grajskem dvorišču in nadaljevali s sprehodom po gradu. Med sprehodom je vsaka delavnica na kratko predstavila vsebino in nastale izdelke, ki so se v različnem obsegu dotikali teme dezinstitutionalizacije. Uspešno izpeljan tabor smo proslavili s koncertom glasbenih skupin Flaster, Cosa Nostra in Živi zid, ki so nam polepšali zaključni večer.

## 2.5 NAČRT PREOBRAZBE TOTALNE USTANOVE

Za ustanove, ki se jih odločimo preobraziti oziroma nadomestiti z oskrbo v skupnosti, potrebujemo dober načrt, da to lahko kakovostno in uspešno izpeljemo. Za to nujno potrebujemo strategijo oziroma vizijo, ki nam pove, kakšen naj bo končni produkt in nam hkrati služi kot akcijski načrt, ki nas usmerja pri izvedbi procesa (Rafaelič, 2015).

Ključne sestavine načrta preobrazbe lahko razdelimo na več delov. Pomemben korak je oblikovanje vizije, ki služi kot glavno vodilo pri prehodu v skupnost. Pomembna je tudi dinamika preselitev, in sicer je treba uvesti spremembe v načinu delovanja obstoječe organizacije, preiti na projektno delo, teritorialno organiziranost, preobraziti kadre in pripraviti finančni načrt (Jankelić 2014, Evropske smernice 2012).

Vizija zavoda vsebuje osnovne značilnosti in podatke zavoda, predvsem pa je pomemben tudi, datum, ko se bo zavod zaprl in opis služb, ki ga bodo nadomestile. Rafaelič (2015) poudari, da pri preoblikovanju zavodov ni pomemben le odločen vodja, ampak tudi demokratičen, saj je pomembno, da zaposleni sodelujejo pri oblikovanju vizije, jo dopolnijo, sooblikujejo in tako postane tudi njihova last. Ravno pri tem so imeli v preteklosti težave pri poskusih dezinstitutionalizacije v posebnem zavodu v Demir Kapiji, ko zaposleni niso bili vključeni v preselitve in oskrbo preseljenih stanovalcev v skupnosti (Kutnjak, 2018).

Pomembno je tudi, da se dobro načrtuje, kako, kdaj in kam se bodo stanovalci preselili. To se načrtuje glede na to, od kod stanovalci prihajajo. Dobro pa je tudi, da se načrtuje, katero ozemlje bo teritorij novih služb (Jankelić, 2014). Pri načrtovanju preselitev upoštevamo tudi osnovne metode, ki jih bomo uporabili, z namenom, da bodo preselitve potekale po meri posameznikov. Načrtujemo postopke, ki jih bomo vpeljali za namen vračanja državljskih pravic, s poudarkom na vračanju poslovne sposobnosti (Rafaelič, 2015).

Načrtovanje organizacijskih sprememb je ključno za preobrazbo zavodov, predvsem je treba razjasniti, na kakšen način se bo zavod preobrazil. Opisati je treba naloge, ki jih je treba opustiti, in tudi tiste, ki jih je treba ohraniti oziroma reorganizirati (Rafaelič, 2015). V zavodu Demir Kapija je zelo vidna delitev med »dobrimi in »slabimi« uporabniki, se pravi na tiste, ki so sposobni za življenje zunaj zavoda in na tiste, ki so obsojeni na doživljenjsko življenje v zavodu (Kutnjak, 2018). To je možno preprečiti s teritorizacijo, kar je tudi eden najboljših

načinov spremembe trenutne organizacije v Demir Kapiji (Rafaelič, 2015). S teritorizacijo omogočimo vsem uporabnikom enake možnosti za preselitev v skupnost. Zaposleni pa se začnejo povezovati s službami in skupnostjo, ki jih bodo uporabniki potrebovali ob preselitvi (Rafaelič, 2015). Uporabniki v Demir Kapiji s skupnostjo in svojci skorajda nimajo stikov, zato je povezovanje zavoda s službami v skupnosti še toliko bolj pomembno (Kutnjak, 2018). Rafaelič (2015) poudarja, da je poleg teritorialne organiziranosti pomembno tudi, da se delo organizira na manjše projekte, in sicer tako na nižji ravni, pri čemer osebje z uporabniki organizira manjše projekte, kot tudi na ravni osnovnih in ključnih delov preobrazbe, kot je na primer delovanje tima za analizo tveganj in osebno načrtovanje. V zavodu Demir Kapija je bilo v preteklosti več projektne delo in dela v manjših skupinah več, medtem, ko trenutno ni sledi organizacije kakršnih koli projektov v zavodu, čeprav pri nekateri zaposlenih zanimanje za to obstaja (Kutnjak, 2018).

Ključna vprašanja, ko organiziramo novo organizacijo delo v zavodu, so, kje bodo ljudje živeli, kaj bodo delali, kdo jim bo zagotavljal oskrbo in kako bodo temu namenjene storitve vzpostavili in organizirali (Rafaelič, 2015). V primeru zavoda v Demir Kapiji bi lahko uporabnike vključili v bližnjo proizvodnjo v vinogradu, ki jo ima zavod v lasti, treba pa bi bilo tudi razmisliti, kako zagotoviti celotno oskrbo v skupnosti (Kutnjak, 2018).

Pomembno je tudi načrtovati, kako bomo usposobili kader, ki bo delal v skupnosti, saj večina kadra nima potrebnih znanj in kompetenc za delo. Potrebujemo dober načrt za izobraževanje, metode in druge spretnosti, ki so potrebne, da jih osebje osvoji za učinkovito delo v skupnosti (Rafaelič, 2015).

Zaposleni v zavodu Demir Kapija trenutno nimajo dovolj znanj za delo z metodami dezinstitutionalizacije, kot so normalizacija (Brandon, 1991), osebno načrtovanje, timsko delo, analiza tveganja (Flaker, Grebenc, 2011), vzpostavljanje in organizacija novih odgovorov in drugih. Nekateri zaposleni pa že aktivno razmišljajo o novih znanjih, ki bi bila potrebna za delo oskrbe v skupnosti in so se jih željni in pripravljeni naučiti (Kutnjak, 2018).

Še en pomemben del za načrtovanje preobrazbe zavoda je finančni načrt. Treba je načrtovati, koliko sredstev bomo potrebovali za preobrazbo ustanove in koliko za terenske službe. Pomembno je, da ohranimo sredstva, ki jih uporabniki, lokalne in državne oblasti že namenjujejo institucijam (Rafaelič, 2015).

## **2.6 METODE UPORABLJENE NA TABORU**

### **2.6.1 TIMSKO DELO**

V socialnem delu je timsko delo neizogiben oziroma zelo pomemben način dela. Uporablja se na področjih vodenja, organiziranja in odločanja (Mesec & Stritih, 2015).

Tim je skupina ljudi, ki se povežejo, da bi izpeljali določeno nalogo. Poznamo mreže ljudi, ki jih družijo podobna zanimanja in se povežejo občasno, da bi izpeljali to nalogo, lahko pa so formalno določeni timi, v kateri sodelujejo po službenih dolžnostih. Združujejo se lahko v time iz iste ali (pogostejše) iz različne stroke. Sporazumevanje med timi različne stroke pa je lahko včasih tudi zelo oteženo (Lamovec, 1998).

Pri timih je ključna porazdelitev vlog, ker naj bi vsi člani v timu delovali enakopravno. Vloge so porazdeljene, čeprav si nekatero nalogo lahko deli več strokovnjakov. Povezuje jih koordinator, ki je odgovoren za vso moč (Lamovec, 1998).

Timsko delo ima številne potencialne prednosti, saj posameznika aktivno sili k temu, da se spoprijema z resničnostjo zunaj njega in preverja lastne mentalne modele. S tem veča svojo kompetentnost za razvijanje ustvarjalnih odnosov v socialnem kontekstu, v katerem živi (Mesec & Stritih, 2015). Lamovec (1998) pravi, da so prednosti timskega dela tudi: večja produktivnost, izboljšano sporazumevanje med izvajalci, boljši pretok informacij, možnost opravljanja zapletenih, raznolikih nalog, boljša izraba virov, ustrežnejše odločitve, večja povezanost in hkrati raznolikost sodelavcev. To seveda velja pod pogojem, da je tim uspešen.

### **2.6.2 OSEBNO NAČRTOVANJE IN IZVAJANJE STORITEV**

Metoda osebno načrtovanje se je razvila v osemdesetih letih prejšnjega stoletja, ko se je pojavila potreba po sodelovanju različnih služb in usklajevanju storitev v skupnosti zaradi dezinstitutizacije. Socialni delavec s to metodo skupaj z uporabnikom v nenehnem dialogu raziskuje njegov življenjski svet in oblikuje cilje. Pri tem načrtuje uporabo tistih sredstev, ki jih človek že ima na voljo, kot tudi tistih, ki jih mora še pridobiti za doseg svojih ciljev. Metoda vsebuje značilnosti tradicionalnega dela s posameznikom kot tudi značilnosti zavodske oskrbe. Za uporabnike, ki živijo v skupnosti, je pomembno, da se zagotovi usklajena, kontinuirana in celostna oskrba, ki je prilagojena za različne potrebe posameznika

in jim hkrati omogoča dostop do različnih storitev različnih izvajalcev. To je predvsem pomembno za uporabnike, ki potrebujejo dolgotrajno pomoč in oskrbo (Flaker, Mali, Rafaelič in Ratajc, 2013).

Proces načrtovanja sestavlja več delov, in sicer vzpostavljanje delovnega odnosa, raziskovanje življenjskega sveta in na koncu zapisovanje načrta. Končni izdelek je osebni načrt. Ko začnemo načrtovati osebni načrt, se moramo zavedati etničnih razsežnosti načrtovanja, delati s perspektive moči in se zavedati, da ima glavno besedo uporabnik. Načela načrtovanja razumemo kot pravice uporabnika in hkrati zahteve strokovnega delavca, da se po njih ravna. Načrtovanje vedno poteka po načelih krepitve moči, hkrati pa je treba upoštevati življenjsko situacijo in jo spreminjati, nanjo se je treba ozirati in jo preoblikovati.

Pri načrtovanju osebnega načrta je zelo pomembno, da načrtovalec zagotovi vpliv uporabnika. Uporabnik je glavni vir podatkov in tudi glavni pri zapisovanju načrtov, ima vpliv na vse vidike načrtovanja in tudi na izvedbo načrta. Če je le možno, mora biti uporabnik vedno zraven, ko se piše načrt. Velikokrat se zgodi ravno to, da za uporabnike izdelujejo načrte »strokovnjaki« brez njihove navzočnosti. Rezultat takega načrta je navadno slabo zapisan in neuporaben načrt. Pri procesu načrtovanja se moramo tudi vseskozi vračati k delu iz perspektive moči. S tem uporabnik krepi samozavest in odločnost. Kot vsakemu človeku moramo tudi uporabnikom dovoliti, da delajo napake in se iz njih tudi učijo. To pravico uporabnikom z duševnimi stiskami velikokrat vzamemo, ker drugi presojujejo in obsojajo, kako živijo. To na uporabnike daje velik pritisk, saj morajo biti pametnejši od drugi in si ne smejo privoščiti delati napake. Refleksivnost in reflektivnost sta še dve značilnosti načrtovanja, ki nam omogočata, da si premislim, dovolimo napake in jih popravljamo. Osebni načrt ni tog instrument, zato je pomembno, da stvari, ki smo jih zapisali, večkrat preverjamo in jih spremenimo, če je to potrebno.

### **2.6.3 KREPITEV MOČI IN NORMALIZACIJA**

Koncept Dennisa Saleebeya (1997) nas usmeri, da v uporabnikih konstantno spoštljivo iščemo njihovo moč, njihove vire. Ko delaš kot socialni delavec, vedno poskušaš odkriti, olepšati, raziskati in izkoristiti uporabnikovo moč in vire ter mu pomagaš, da doseže svoje cilje in uresniči svoje sanje. Ko delamo iz perspektive moči, sprašujemo po virih, po opori v skupnosti, po dobrih izkušnjah iz preteklosti itd. Koncept pomoči na novo ubesedi sedanost tako, da se ubesediijo novi viri ter obnovijo stari (Čačinovič Vogrinčič idr., 2011).

Po Wolfu Wolfensbergerju (1985) normalizacija pomeni, da osebam z ovirami zagotovimo enako cenjeno vlogo v družbi in kar najbolj vsakdanjo življenjsko situacijo, da ne bodo stigmatizirani in deprivilegirani.

Brandon (1992) v Praktičnem priročniku za osebje v službah za ljudi s posebnimi potrebami opiše pet prvin s pomočjo katerih lahko ocenimo svoje delo, da delamo čim bolj v korist uporabnikom. Te prvine so:

- Večanje izbire

Pomembno je, da imajo stanovalci čim bolj pod nadzorom svojo organizacijo vsakodnevnega življenja. Uporabniki se morajo počutiti, zmožni obvladati svoj dan od trenutka, ko se zbudijo, pa vse do trenutka, ko gredo spat. Treba je kar najbolj možno zmanjšati pritisk ustanove in dati moč v roke uporabnikom.

- Razvijanje udeležbe

Pomeni biti vključen pri načrtovanju in vodenju organizacije. Večina totalnih ustanov ima pokroviteljsko tradicijo, kar je treba spremeniti. Uporabniki morajo biti cenjeni in prevzemati pomembnejše vloge v družbi nasploh. Sami naj sodelujejo pri kadrovanju, odločanju o storitvah, pri oblikovanju politike organizacije. Najti je treba načine, kako lahko uporabniki sodelujejo v lokalni skupnosti, mestu ali vasi, kjer živijo. Vse ljudi moramo prepoznati kot enakovredne člane skupnosti.

- Poglobljanje odnosov

Pomeni, da morajo zaposleni spoštovati in ceniti uporabnike. Znati bi morali deliti življenje z njimi, ne le zato, ker so za to plačani. Zgraditi se morajo dobri odnosi, ki temeljijo na bližini in intimnosti.

- Individualizacija razvoja

Uporabniki morajo imeti možnost izraziti svojo enkratno individualnost in pri tem jih mora podpirati tudi osebje. Izrazimo se lahko na različne načine, kot je na primer stil oblačenja, ličenja, preživljanje prostega časa itd. V totalnih ustanovah pa se uporabniki velikokrat prilagajajo urnikom in pravilom ustanove. Urnik je vnaprej določen, tako morajo vsi uporabniki spati ob istem času, jesti isti zajtrk, iti na iste počitnice itd. Vsakokrat, ko se uporabnik prilagodi in sprejme kompromis, izgubi delček sebe in svoje individualnosti. V



totalnih ustanovah je največkrat treba sprejeti veliko kompromisov in tako se v celoti izgubi osebnost stanovalca.

- Stopnjevanje druženja

Uporabniki, ki živijo v zavodih za težave v duševnem zdravju, imajo največkrat priložnost za druženje le z ostalimi stanovalci, sorodniki in zaposlenimi v ustanovi. Pomembno je, da se omogočijo skupni prostori za vse ljudi in se tako zmanjša izključenost iz družbe. Treba se je zavzeti za uporabo skupnih prostorov, kot so na primer knjižnica, plavalni bazeni itd., ter tako povečati vključevanje v skupnost.

#### **2.6.4 ZAGOVORNIŠTVO**

Brandon (1994) pravi, da zagovorništvo pomeni preusmerjanje moči od tistih, ki so bili zlomljeni, zatirani, da si pridobijo moč in vpliv nad lastnim življenjem. Pomeni tudi podporo v soočenju z zunanjim svetom in hkrati varstvo notranjega sveta posameznika in posameznice (Lamovec, 1994).

Zagovorništvo se predvsem zavzema za varovanje pravic in krepitev moči uporabnikov v odnosu z institucijami. Zagovornik podpre uporabnika pri razreševanju problemov, ki nastanejo pri nesporazumih z osebjem. Pomagajo ljudem pri premagovanju občutka nemoči in izgubi dostojanstva. Pomembna naloga zagovornika je, da uporabnike informirajo o vseh njihovih pravicah in jih podpirajo pri uresničevanju le-teh. Uporabnike lahko podpirajo tudi v postopkih pred sodiščem (Lapanje, 2012). Cilj zagovorništva je tudi odprava diskriminacije in stigme, ki jo doživljajo ljudje s težavami v duševnem zdravju, skuša pa tudi doseči širše sistemske spremembe v korist ljudi (Funk, 2003).

Lamovec in Čufer (1993) omenjata štiri vrste zagovorništva. To je laično zagovorništvo, ko posameznik vzpostavi odnos z osebo, ki je v nevarnosti, da jo družba potisne na rob in izključi iz družbe. To osebo poskuša razumeti ter zastopati njegove interese, kot bi bili njihovi lastni. Samozagovorništvo pomeni, da posameznik ali skupina zagovarja lastne interese. Prizadeva si za spremembe v psihiatričnem sistemu ter za spremembe v družbi. Kolektivno zagovorništvo pomeni, da se skupina uporabnikov združi, da bi dosegla določene spremembe.

### **3. FORMULACIJA PROBLEMA**

Za raziskavo sem se odločila, ker na Fakulteti na socialno delo organiziramo veliko taborov, ki se jih udeležim, in pomagam pri njihovi organizaciji. Čeprav so tabori uspešni in velikokrat dosežemo zastavljene cilje, se velikokrat zgodi tudi, da bi bili rezultati lahko še boljši, če bi bilo pripravljenih sodelovati še več študentov, če bi se bolje pripravili in tabor še bolje organizirali. Tudi na taboru v Demir Kapiji se mi zdi, da bi lahko veliko bolje delali in sodelovali, če bi se na tabor prijavilo več študentov. Eden izmen večjih ovir je bil tokrat tudi tuj jezik, ki ga slovenski študenti nismo znali govoriti, zato smo se morali sporazumevati v drugem tujem jeziku, ki nam je bil vsem vsaj malo bolje znan, in sicer v srbohrvaščini ali angleščini.

Za uspešnost taborov se mi zdi tudi nujno potrebna dobra evalvacija, zato sem se odločila, da naredim takšno raziskavo. Na podoben način bomo lahko evalvirali tudi ostale podobne tabore, ki smo jih že organizirali v preteklosti, ter tiste, ki jih še bomo.

V raziskavi bomo ugotavljali, katera znanja, metode in izkušnje so študenti Fakultete za socialno delo, ki so se odločili za sodelovanje na taboru „Do not accept, change“, pridobili za delo v socialnem varstvu. Zanimali nas bodo tudi razlogi za udeležbo na taboru, kaj si želijo s tabori spodbuditi in narediti, ter kako je tabor vplival na življenje v instituciji, in sicer na uporabnike in na zaposlene. Na podlagi odgovorov bomo lahko v prihodnosti izboljšali podobne tabore ter privabili k sodelovanju še več študentov.

#### **3.1 RAZISKOVALNA VPRAŠANJA**

- Česa so se študenti naučili in kaj pridobili z udeležbo na taboru?
- Kako je tabor vplival na razumevanje totalnih ustanov in metod socialnega dela študentov?
- Kakšni so bili učinki tabora na zaposlene in življenje v zavodu po mnenju študentov?
- Kako izboljšati tabore in njihovo učinkovitost v prihodnosti?
- Kakšne dobre in slabe osebne izkušnje so študenti pridobili z udeležbo na taboru?

## 4. METODOLOGIJA

Po raziskovanju in opravljeni delavni akciji je zelo pomembno, a marsikomu odvečno in nepriljubljeno delo evalvacija narejenega (Mesec, 1994). Velikokrat pride do tega, da udeleženci taborov zelo veliko svoje energije, časa in pozornosti posvetijo organizaciji ter sami izvedbi tabora zato jim po končanem ne ostane več energije še za evalviranje. Večina prostovoljnih delavcev tudi zelo nerada in neredno beleži in dokumentira svoje delo (Kos, 1984).

Evalvacija je naša ocena o uspešnosti in učinkovitosti dela, ki smo ga opravili. Evalvacijo razumemo kot oceno različno zaželenih stanj sistema in procesov v njem. Kriterij evalvacije ni zgolj ali smo tabor uspešno izpeljali ali ne, ampak tudi drugi kriteriji njegovega delovanja, kot so komunikacija, kompleksnost, simetrične napetosti itd. (Mesec, 1994). Evalvacija se mora začeti tako, da se najprej zavedamo trenutnega položaja (Everitt in Hardiker, 1996).

Dogodke se lahko evalvira s stališča udeležencev ali s stališča zunanjega opazovalca. Zunanji opazovalec evalvira, ker ga zanima delovanje iz znanstvenega interesa ter da bi ugotovil, čemu nek sistem služi in če izpolnjuje pomembno funkcijo za opazovalca. Ko evalvacijo opravi nekdo, ki je član skupine, ocenjuje sebe in člane skupine ter potrjuje, da opravlja dobro delo, da si skupina zasluži naklonjenost. Ocenjujemo sami sebe s stališča zunanjega opazovalca, medtem ko pri evalvaciji, ki jo dela zunanji opazovalec pustimo, da nas oceni, kakor sam hoče (Mesec, 1994).

Ločimo lahko tudi dva načina evalviranja projektov, kadar podatki niso zbrani na sistematičen način. Pri prvem načinu je pomembno vprašanje, v kolikšni meri so uresničeni zastavljeni cilji in ali je strategija dejansko izvedena in kakšni sta uspešnost in učinkovitost obravnavanega projekta. Pri drugem načinu so pomembne predvsem slabosti in prednosti opravljenega dela. Poudariti moramo prednosti alternativnega poteka ter možne nevarnosti, ki bi jih ta lahko prinesel. Na koncu moramo dobiti odgovore na štiri vprašanja, in sicer: kaj je bilo dobro, kaj je bilo slabo, prednosti obravnave z vidika uporabnikov in možne nevarnosti predlaganih alternativ (Dragoš in Žnidarec Demšar, 2005).

Evalvacija se razlikuje od navadnega ocenjevanja, in sicer po tem, da je bolj formalno strukturirana, je javno objavljena, mora biti utemeljena ter morajo biti vidni kriteriji in postopki ocenjevanja, in ima določene administrativne posledice (Mesec, 1994). Evalvacija je tudi podobna, a še vedno različna spremljanju. Spremljanje je proces način zbiranja podatkov,

pri katerem sledimo in zapisujemo dogajanje. Zbrani podatki so pomembni za namen evalvacije praktičnega dela. Pomaga konstruirati bolj informirane »sodbe« o možnostih in izbiri »politike«. Spoznanje, da niso vsi deležni enakih priložnosti, pomaga pri razvijanju ponudbe nadaljnjih storitev, programov, da bi imeli vsi ljudje dostop do enakih storitev (Everitt in Hardiker, 1996).

V socialnem delu se je razvila potreba po različnih pristopih evalviranja, ki ne zagotavljajo le delovanja »dobre prakse«, temveč lahko zaznamo tudi prakse, ki niso v prid človeku in lahko celo škodujejo. Evalvacija za »dobro« prakso se mora ozirati na različne dejavnike, kot so moč/nemoč, rasa in spol, socialni razred itd. Pri uporabnikih kot tudi pri strokovnih delavcih pa mora spodbujati občutek pripadnosti, lastne vrednosti in večati zavedanje, kako pomembna je vpletenost v projektu (Everitt in Hardiker, 1996).

#### **4.1 VRSTA RAZISKAVE**

Raziskava je kvalitativna in eksplorativna ali poizvedovalna. Torej sem v raziskavi zbirala izkustveno gradivo z besednimi opisi, pri katerih je zbrano gradivo obdelano in analizirano na besedni način (Mesec, 2007). Namen raziskave je odkriti prednosti, pomanjkljivosti tabora, ga evalvirati ter tako omogočiti pripravo boljših, podobnih taborov v prihodnosti. Zbirala sem besedne podatke z intervjuji. Značilnost poizvedovalne raziskave je tudi, da si ne prizadevamo proučiti celotne populacije, ampak se omejimo na manjše število primerov, kar sem naredila tudi sama, ko sem intervjuvance izbrala le udeležence tabora, ki študirajo na Fakulteti za socialno delo v Ljubljani.

#### **4.2 MERSKI INSTRUMENT IN VIRI PODATKOV**

Odločila sem se, da bom za metodo zbiranja podatkov uporabila intervju, ki bo nestandardiziran in enkraten. Temeljal bo na opomniku za spraševanje, ki sem ga sestavila in priložila v prilogah. Vprašalnik je delno standardiziran in temelji na opomniku, ki smo ga pripravile skupaj s Tino Čuk in Patricijo Stariha, ki sta delali raziskavo na podobno tematiko, vendar sta proučevali tabor v Zavodu za osebe s težavami v duševnem zdravju Čurug. Vprašalnik obsega devet vprašanj na temo tabora v Makedoniji.

Vir podatkov so transkripcije intervjujev, ki sem jih opravila. Vsi, ki so sodelovali, so se s tem strinjali in ostali anonimni. Vprašalnik sem priložila v prilogi.

### **4.3 OPREDELITEV ENOT RAZISKOVANJA**

Populacija moje raziskave so bili vsi študentje, ki so se udeležili tabora »Do not accept, change!« v zavodu ljudi s težavami v duševnem zdravju v Demir Kapiji v Makedoniji. V raziskavo sem zajela vse slovenske udeležence tabora, torej moj vzorec predstavljajo študenti Fakultete za socialno delo, ki so se udeležili tabora v Makedoniji. To je vse skupaj 5 udeležencev, ker sama nisem odgovarjala. Enota je en študent.

Svoje vzorčenje bi lahko izboljšala tako, da bi poleg študentov socialnega dela iz Slovenije intervjuvala tudi študente iz Makedonije. Tako bi dobila bolj popolne podatke in mogoče drugačno perspektivo, saj so se tabora udeležili tudi študentje, ki obiskujejo Fakulteto za specialno pedagogiko v Makedoniji in bi morda podali drugačne odgovore. S tem ko bi imela večji in bolj mešan vzorec, bi bili podatki bolj reprezentativni in bi jih lažje posplošila, s tem pa dobila več podatkov in predlogov, kako izboljšati podobne tabore v prihodnosti.

Intervjuje sem delala s študenti, ki so vpisani na Fakulteto za socialno delo v Ljubljani, ki so bili vpisani na modul duševno zdravje in so se udeležili tabora v Makedoniji v Demir Kapiji, »Do not accept, change!«. Tabor je potekal od 29. 10. 2017 do 3. 11. 2017, intervjuje pa sem izvajala od 1. 3. 2018 do 31. 3. 2018 v bližini Fakultete za socialno delo

### **4.4 ZBIRANJE PODATKOV**

Zbiranje podatkov je potekalo v bližini Fakultete za socialno delo ali na fakulteti v skupnih prostorih. Intervjuje sem izvajala jaz, in sicer sem študentom ustno postavljala vprašanja po prej zastavljenem opomniku. Pogovori so potekali z vsakim članom posebej. Pred začetkom pogovora sem povedala temo pogovora. Pogovora nisem časovno omejila in sem se prilagodila tudi z lokacijo, kjer je potekal intervju, pazila sem le, da je bilo okolje dokaj umirjeno in sem se s sogovornikom lahko dobro slišala in je tako pogovor potekal nemoteno. Intervjuje sem po predhodni privolitvi študentov snemala z aplikacijo za snemanje zvoka, ki jo imam na telefonu, in jih kasneje prepisala na računalnik.

### **4.5 OBDELAVA PODATKOV**

Na kvalitativen način sem analizirala odgovore, zbrane med raziskavo. Potek zbiranja podatkov je bilo snemanje s snemalnikom zvoka, kar je omogočilo večjo doslednost in natančnost, prav tako pa tudi dobesedni zapis poteka pogovorov, izpustila sem le podatke, če

je pogovor zašel na druge tematike, ki niso bile vezane na tabor. Te zapise sem uredila in jih kodirala. Prvi korak je bil določanje enot kodiranja, da sem lahko začela z odprtim kodiranjem, kjer sem določila pojme, po katerih sem lahko te opise združila v posamezne kategorije. Sledilo je osno kodiranje in analiziranje značilnosti pojmov in kategorij. Naslednji korak je obsegal izločitev vseh pojmov, ki niso bili relevantni za raziskavo. Zadnji korak kodiranja pa je bil odnosno kodiranje, ker sem poiskala domnevne odnose med posameznimi kategorijami. Glede na rezultate kodiranja sem nato poskušala odgovoriti na zastavljena raziskovalna vprašanja.

## **5. REZULTATI**

»Do not accept, change!«, ki smo ga organizirali med 29. 10. in 3. 11. 2017, smo študentje Fakultete za socialno delo z Ljubljane in Filozofske fakultete iz Skopja s pomočjo profesorjev organizirali tabor »Do not accept, change!«. Tabor je bil organiziran v posebnem zavodu Demir Kapija v Makedoniji. Že pred prihodom v institucijo, ko so makedonski študentje prišli za nekaj dni v Slovenijo, smo skupaj pripravili program in se spoznali. Študentje socialnega dela smo predstavili metode, ki jih uporabljamo, gostujoči študentje pa so z nami podelili njihove metode. Po tem, ko smo približno načrtali program, ki se bo izvajal na taboru, smo se razdelili v manjše skupine. Vsaka skupina je bila zadolžena za določene naloge in cilje, ki smo si jih zadali. Po prihodu v zavod smo imeli še en sestanek, kjer smo še enkrat pregledali in dopolnili načrt dela. Med tednom smo pomagali pri pisanju profila zavoda, v bližnjih krajih izvajali hitro oceno storitev in potreb, vodili smo nekaj skupščin ter zaposlenim in uporabnikom predstavili koncept normalizacije. Organizirali smo tudi koncert znotraj institucije, kamor smo povabili vse prebivalce Demir Kapije ter s tem poskušali povezati vse prebivalce mesta. Vseskozi smo se čim več družili z uporabniki, tudi izven zidov institucije, in z njimi preživeli čim več časa ter jih tako spoznali.

### **5.1 RAZLOG UDELEŽBE**

Trije študentje so se tabora udeležili, ker so v preteklosti že imeli podobno izkušnjo in so se že soočili s podobno situacijo. Prejšnja izkušnja jim je bila všeč in so si želeli podobne nove

izkušnje. »Najbolj pomemben razlog se mi zdi ta, da sem že bila na podobnih taborih v Srbiji, na Reki « (C1), »Prvič sem se soočila s tovrstno situacijo v drugem letniku v Srbiji.« (A6)

Kot razlog je ena od študentk navedla tudi osebni izziv in dobro mentorstvo Andreje ter delo na manjših projektih, ki smo jih organizirali na taboru: »Tabora sem se udeležila zaradi prejšnjih izkušenj (A1) pod mentorstvom profesorice Andreje v totalnih institucijah « (A2).

Pomemben razlog za udeležbo je bil tudi, da so s tabori pridobili novo znanje in le tega poglobili. »Tabora sem se udeležila tudi, da se nekaj naučim« (C5), »Tabora sem se udeležil z namenom, da poglobim svoje znanje« (D1), »in da bi pridobil nov vpogled v metode dela in način življenja v institucijah totalnega tipa izven Slovenije« (D3).

Tabora so se udeležili študentje, ki so bili že prej navdušeni nad dezinstitutionalizacijo in so si želeli pomagati pri postavljanju makedonske dezinstitutionalizacije. »Med študijem sem se navdušil nad idejo dezinstitutionalizacije« (B1), »kjer postavljajo načrt makedonske dezinstitutionalizacije in so jim prav prišle ugotovitve s tabora.« (B5). »in ustvarjanje polja boja za sistemski premik v smeri dezinstitutionalizacije s pomočjo akcije« (E5).

Študentje so se že srečali z oskrbo, ki ni institucionalna, in so si želeli pomagati pri tem, da bi bilo takšne oskrbe deležno čim več ljudi, tako v Sloveniji kot drugje, zato si želijo pripevati k razvoju skupnostnih služb in zagonu dezinstitutionalizacije. »In se po prvem stiku s totalno ustanovo odločil, da bom aktivno sodeloval pri postavitvi oskrbe« (B2), »v Sloveniji in drugod, ki ne bi bila institucionalna« (B3).

Kot razlog navajajo tudi profesorjevo delo v Makedoniji, saj se je pridružil projektu, pri katerem načrtujejo preselitve totalnih institucij ter ozaveščanje širše družbe o problemih institucionalne kulture. »Zaradi profesorjevega dela nas je pot peljala v Makedonijo« (B4), »Razlogi za udeležbo in organizacijo tabora v smeri dezinstitutionalizacije pa so ozaveščanje širše javnosti o problemih institucionalne kulture« (E4).

Študentje so se tabora udeležili predvsem zato, ker so že imeli izkušnje s totalnimi ustanovami, ki so jih zelo pretresla in se jim vtisnile v spomin, zato so želeli delati na področju dezinstitutionalizacije in pomagati prinesiti spremembe v totalne institucije. Tabor je študentom predstavljal tudi osebni izziv in priložnost za učenje.

## **5.2 PRVA IZKUŠNJA S TOTALNO USTANOVO**

Nekaj študentov se je prvič srečalo s totalno ustanovo v zavodu za osebe s težavami v duševnem zdravju, v Čurugu, v okviru prakse. »V drugem letniku študija sem se za prakso prijavil na tabor, ki je potekal v Srbiji v kraju Čurug« (B7), »Prvič sem se srečala s totalno ustanovo, ko smo šli v Srbijo, ko smo šli v socialno-varstveni zavod v Čurug« (C7).

Ena od udeleženk tabora je ob prvem srečanju s totalno ustanovo doživela velik šok, ko je prvič videla teorijo, ki jo je brala v knjigah, v živo. Predstavljala si je, da je zavod za duševno zdravje bolj podoben bolnišnični oskrbi, in si tudi kasneje ni znala predstavljati, kaj bo doživela, ko pride v drug zavod za duševno zdravje. »Prvič, ko sem videla teorijo, ki sem jo prebrala od npr. Goffmana, v živo, je bil šok.« (C9), »Tudi kasneje, ko sem šla v druge institucije, v Hrastovec, Makedonijo ... je bil šok, saj nisi vedel, kaj točno pričakovati.« (C10)

Eden od študentov pa se je po prvem srečanju s totalno ustanovo odločil, da bo svoje delo usmeril v zapiranje le-teh: »Ko sem doživel ta zavod in videl življenje v njem, sem se odločil, da bo moje delo usmerjeno v zapiranje totalnih ustanov.« (B9)

Vsi vsi udeleženci tabora so že imeli izkušnjo s totalno ustanovo, predvsem iz obvezne prakse v prejšnjih letih. Prakso so opravljali v različnih zavodih za duševno zdravje v Srbiji in Sloveniji.

## **5.3 DOPRINOS TABORA ZA UPORABNIKE**

Veliko študentov je odgovorilo, da je tabor uporabnikom omogočil več glasu, udeležbo na sestankih, večjo izbiro, »ki so uporabnikom omogočili glas, zabavo in pogovor o njihovih stiskah.« (A9), »Prvič so imeli priložnost, da povejo, kaj jim v zavodu ni všeč, s čim niso zadovoljni in kaj bi spremenili.« (B35)

Dva sta poudarila tudi to, da smo uporabnikom prinesli pižame: »Navsezadnje je bil doprinos uporabnikom tudi to, da smo celemu oddelku podarili pižame in jim ni več potrebno biti gol.« (B36)

Uporabnikom smo omogočili tudi olajšanje življenje v zavodu, vsaj za teden dni, ko smo bili prisotni in predstavili, da je možnost za življenje v skupnosti: »S tem morda tudi olajšali



življenje ljudem, ki živijo v zavodu.« (C48), »Predstavili smo, da bi bilo tako za uporabnike, ki živijo v zavodu, življenje v skupnosti veliko kvalitetnejše.« (C50)

Študentje so odgovorili, da smo s tem, ko smo organizirali tabor v zavodu za duševno zdravje v Makedoniji, tudi organizirali nove aktivnosti, ki so pomagale razbiti monotonost vsakdana ter dali novo energijo za premik v smeri dezinstitutionalizacije. »Za ljudi, ki živijo v samem zavodu, so bile spremembe bolj na nivoju razbijanja monotonosti« (D28), »Tovrstno delo generira energijo in zagon potrebno za premik v smeri dezinstitutionalizacije.« (E14)

Z organiziranim taborom v Demir Kapiji smo študentje uporabnikom z različnimi delavnicami, koncerti, novimi ljudmi, ki jih po navadi ni v zavodu, popestrili vsaj en teden v njihovem življenju. Vseskozi pa smo se trudili, da bi pustili tudi dolgotrajne spremembe in uporabnikom omogočili kakovostnejše življenje v zavodu.

## **5.4 NAJLEPŠI SPOMINI**

Študentje imajo na čas, ki so ga preživeli v zavodu, zelo veliko lepih spominov, poudarili pa so čas, ko so ga preživeli z uporabniki: »Veliko lepih spominov« (E10), »Sodelovanje med uporabniki« (D6), »Najlepši spomini z uporabniki«. (B10)

Med lepe spomine so uvrstili tudi obisk uporabnikov, ki so navadno spregledani in torej niso v središču pozornosti, kot so otroci na otroškem oddelku zavoda in ljudje na zaprtem oddelku. Ti uporabniki so sodelovali tudi pri nekaterih aktivnostih, pri katerih so navadno izključeni. Študenti so ob tem opazili pristno veselje uporabnikov, kar se je tudi njih dotaknilo in vtisnilo v spomin. »Najlepši spomin je bil vsakodnevni obisk 5-letnega Antonia, ki je bil slep« (A10), »Vedno, ko je zaslišal moj glas, se je na njegovem obrazu razlezel velik nasmešek « (A11), »To mi je bilo najlepše, ko so prišli tudi ljudje z zaprtega oddelka« (C27), »in si videl kako uživajo«. (C28)

S tem ko smo študentje organizirali različne nove aktivnosti, smo prekinili vsakodnevno rutino. To je pustilo vtis tako na uporabnikih kot tudi študentih, »ki so z našim obiskom doživeli nekaj novega, prekinitve rutine.« (B11)

Uporabniki so si tudi med seboj veliko pomagali in skušali ohraniti upanje v slabi nečloveški situaciji. Ta spomin je z mano delil eden od študentov, ki je opazil to sočloveško pomoč med ljudmi, ki se znajdejo skupaj v slabih razmerah. Udeleženec tabora je z mano delil spomin, ko je opazil, kako so si uporabniki med seboj veliko pomagali in skušali ohraniti upanje tudi v

nečloveških situacijah, »ki so med seboj pomagali v različnih situacijah in s tem tudi v slabi situaciji v kateri so se nahajali našli veliko načinov, ki so jim olajšali njihovo vsakodnevno situacijo in niso izgubili občutka za pomoč sočloveku«. (D7)

S prihodom smo uporabnikom dali upanje in pokazali, da ni edina možnost življenje v zavodu do smrti. Ta spomin opisuje eden od študentov, ki je sodeloval z uporabniki: »Spoznali so, da njihovo življenje v ustanovi ni edina možnost za življenje in« (B12), »obstajajo možnosti, da bodo nekoč bili deležni oskrbe v skupnosti.« (B13)

Prav vsi študentje so na taboru dobili veliko lepih spominov, ki se bodo trajno ohranili. Večina najlepših spominov je povezana z uporabniki in s preživljanjem časa z njimi, saj smo jim dali priložnost, da so nam enaki. Spoznali smo, kako dobri, prijetni in izkušeni ljudje živijo v zavodu.

## **5.5 STISKE**

Študentje so opisovali tudi veliko stisk, ki so jih doživljali med taborom. Ena od velikih težav, ki so jo imeli, je bilo nerazumevanje makedonskega jezika, kar je otežilo sporazumevanje z uporabniki in povzročilo tudi težave pri delu projektov, kot je na primer normalizacija: »Stisk je bilo veliko, največja stiska pa je bila nerazumevanje jezika« (A12), »je otežilo delo pri projektu Normalizacija.« (A13)

Težko se je bilo sporazumevati tudi z uporabniki, ki niso govorili, zato so morali najti druge načine za sporazumevanje. »Na začetku mi je bil zelo velik problem jezik, ne toliko makedonski jezik, ampak bolj to, kako govoriti z ljudmi, ki ne govorijo, in z njim narediti načrt« (C31)

Ko so zaposleni predstavljali uporabnike, so jim zaposleni po navadi povedali o njih le slabe lastnosti in niso omenjali dobrih, zaradi težav z razumevanjem makedonskega jezika pa si študentje niso mogli sami ustvariti lastnega mnenja: »... in še skupaj z zaposlenimi, ki ne delajo s perspektive moči, ampak prikazujejo le slabe lastnosti ljudi.« (C32)

Skoraj vsi so odgovorili, da jim je veliko stisko predstavljalo tudi opazovanje, v kakšnih razmerah ljudje v zavodu živijo. Opazili so tudi, da uporabniki nimajo niti osnovnih stvari, ki so nam samoumevni in si brez njih niti ne predstavljamo življenja, kot tudi slab sistem in zakonske določbe, ki tudi določajo, kako zavod deluje. »Stiske na taboru doživljaš predvsem takrat, ko vidiš razmere v katerih ljudje živijo.« (B14), »Nehumane razmere, v katerih so

bivali uporabniki so pustile name zelo močan vtis ob prvem ogledu zavoda« (D9), »To se mi je zdela zelo samoumevna stvar preden sem prišla tja, prej nikoli nisem začutila, kako je če si brez WC papirja.« (C16)

Študentje iz Fakultete za socialno delo iz Ljubljane so tudi opazili neusklajeno sodelovanje in drugačne cilje, ki so jih imeli na taboru od študentov iz Makedonije, kar jih je povzročalo stiske in oteženo delo. »Zdi se mi, da je bila manjša stiska, ko se cilji in motivacija med študenti niso usklajevali.« (A14), »Največja stiska oziroma najhuje mi je bilo to, da nismo najboljši sodelovali s študenti iz Makedonije.« (C17).« Druga stvar pa je bila ta okolica, sistem, v katerem delajo.« (C18)

Ena od študentk je opisala tudi stisko, ki jo je doživela, ko je videla otroški oddelek in posledično tudi slovo od otrok, ko smo odšli. »Zelo hudo mi je bilo tudi, ko sem videla otroški oddelek« (C22), »še posebej, ko smo šli domov in se morali od njih posloviti.« (C23)

Čeprav je večina študentov vedela, da so razmere v zavodu slabe in se dela tako, da se v čim krajšem času opravi čim več dela, jih je prizadelo, ko so opazili, kako zaposleni delajo z uporabniki, ko jih zapirajo in vežejo. Velikokrat smo ponoči slišali tudi krike, a nismo vedeli od kod in zakaj prihajajo: »Ko enkrat vidiš zavezane ljudi, ljudi z deformiranimi nogami od zapiranja v majhne prostore postane resnično.« (C21). »Zelo težko mi je bilo tudi, ko smo ponoči slišali krike in ne veš, kdo kriči in kaj se dogaja.« (C24)

Opozorili so tudi na to, da smo imeli premalo časa na taboru ter premalo priprav nanj. »Poleg logističnih težav pred taborom« (E7) »mi je veliko stisko predstavljalo to, da je bilo časa čisto premalo in smo le popraskali po površju ter nismo storili nič več za dobrobit ljudi v tej ustanovi« (E9).

Ker smo videli, kako težko in nečloveško življenje teče za zidovi institucije, je bilo stisk med taborom ogromno. Stiske so izvirale predvsem iz pogleda, da v enem tednu ne moramo spremeniti, kolikor bi si želeli, zaradi spoznanja, da so nekateri ljudje tako živeli do sedaj in zaradi spoznanja, da se najverjetneje po našem odhodu ne bo veliko spremenilo.

## 5.6 NAJVEČJI DOSEŽEK

Največ študentov je odgovorilo, da si za največji dosežek štejejo dejstvo, da smo v mesto peljali otroke in mladostnike, ki še niso bili zunaj zavoda: »Za dosežek štejem to, da smo iz zavoda v mesto peljali uporabnike, otroke in mladostnike, ki sploh še niso bili na svobodni strani zidov institucije.« (B15), »V spominu so mi tudi ostali izhodi, predvsem ko smo otroke peljali v mesto na kakav in so dan lahko preživeli zunaj zidov ustanove.« (E12).

Pomembni so se jim zdeli tudi mali dosežki, kot je bila na primer organizacija koncerta v zavodu, ter občutki, ki so jih spremljali ob tem, ko so uporabniki doživeli nekaj novega. »Mislim, da imajo take in podobne malenkosti ogromen pomen za uporabnike.« (B16), »Občutki, ko stanovalcem pripelješ v institucijo, nekaj, česar še niso doživeli, so nepopisni.« (B18)

Kot dosežke so študentje navajali zelo različne stvari, ki so jih dosegli. Ena od študentk je opisala, da je najbolj ponosna, ko je študenta iz Makedonije, ki si ni želel stikov z uporabniki, peljala na ogled zavoda: »Ko sem z makedonskim študentom, ki si ni želel stika z uporabniki« (A15) »naredila obhod vseh prostorov in se družila z uporabniki.« (A16) Drugi je na vprašanje o največjem dosežku odgovoril, da je opravil kakovosten pogovor z eno izmed delavk zavoda, spet drugi, da je naredil osebni načrt z osebo, ki ni govorila. »Zdi se mi, da je bil velik dosežek to, da sem naredil osebni načrt z osebo, ki se ni verbalno sporazumevala.« (E11)

Prav vsak od študentov je brez težav naštel dosežek, ki ga je naredil kot posameznik ali pa smo ga naredili skupaj kot tim. Že vsaka mala sprememba v zavodu je lahko dosežek v ustaljenem ritualu, ki vlada v zavodu.

## 5.7 SPRETNOSTI

Vsi študentje so odgovorili, da so se na taboru veliko naučili in uporabljali različne spretnosti in metode socialnega dela, ki jih niso še nikoli prej preizkusili v praksi. Uporabljali so metode socialnega dela, kot so zagovornišтво, vzpostavljanje delovnega odnosa, dogovor o sodelovanju, delo s perspektive moči, normalizacijo, osebno načrtovanje, hitra ocena potreb. »Metode, ki sem jih uporabljal, so bile analize oz. revizije osebnih načrtov, uporaba elementov hitre ocene potreb in storitev, opazovanje z vključevanjem« (D13), »Vzpostavljanje delovnega odnosa, dogovor o sodelovanju, krepitev moči,...« (B19), »Na

taboru so se pokazale perspektive za uporabo zagovorništva, ki jih prej nismo opazili« (E22). »Delali smo tudi osebne načrte, imeli so izobraževanje za normalizacijo, vseskozi smo delali s perspektive moči in se tudi velikokrat postavili v zagovorniško vlogo« (C37). »Zdi se mi, da ti takšne izkušnje prinesejo veliko novega znanja ter.« (C34)

## **5.8 SLABOSTI TABORA**

Veliko jih je opisovalo, da smo na taboru preživeli premalo časa, da bi lahko naredili in opazili konkretne spremembe, tako pa smo morali vse aktivnosti strniti v le pet dni intenzivnega dela. Tabor bi prav tako lahko izboljšali, če bi imeli pred taborom za samo pripravo več časa in bi tudi zaposlenim v zavodu pred našim boljše predstavili, kaj je namen tabora. »Slabo je bilo to, da je bil tabor dokaj kratek in smo morali vse naše aktivnosti strniti v napornih pet dni« (B27), »Zdi se mi, da bi bilo zelo dobro, da bi bil tabor daljši in tudi« (C38), »Za večjo učinkovitost tabora bi podal več predpriprav na sam tabor in obisk same ustanove pred izvedbo tabora, se pravi obisk in izvedba manjšega tabora pred izvedbo glavnega dela« (D18), »Instituciji bi bilo potrebno še dodano osveščanje o namenih in ciljih projekta, ki bi jim omogočilo boljše sodelovanje in razumevanje situacije«. (D26)

Nekateri so, ko sem spraševala po stiskah, ki so jih doživljali na taboru, že omenili nerazumevanje jezika in različne cilje med udeleženci tabora. Ta odgovor se je prav tako pojavil, ko sem vprašala po slabostih tabora. Dodali pa so, da je bila velika težava tudi nepoznavanje makedonske kulture. »Znanje makedonskega jezika s strani študentov iz Slovenije« (A22), »poznavanje njihove kulture« (A23), »Tukaj je šlo po eni strani tudi za slabost tabora, saj je včasih prišlo do velikih nesoglasij in nestrinjanja med različnimi deli ekipe«. (D16)

Eden od študentov je kot posledično slabost, da je bil čas trajanja tabora prekratek, navedel premalo aktivnosti, ki smo jih izvedli: »Razen širšega časovnega okvirja bi lahko v program vključili več aktivnosti, kar zdaj ni bilo možno zaradi pomanjkanja časa.« (B28)

Slabost tabora je tudi, da si je za udeležbo treba priskrbeti prevoz, hrano ipd., kar zahteva finančna sredstva, ki nam jih fakulteta ne priskrbi, prav tako si moramo študentje stroške tabora pokrivati sami. Zaradi tega si marsikateri študent, ki bi si želel sodelovati na taboru,

tega ne more privoščiti. »Dobro bi bilo, če bi lahko dobili kaj finančnih sredstev s strani faksa« (C41), »Tako bi lahko na tabor šlo več ljudi, ki bi si tega želelo.« (C42)

Slabost tabora je tudi, da smo udeleženci dobili lažen občutek uspeha, ki v resnici najverjetneje ni prinesel dolgoročnih sprememb. »Kot pa smo bili tudi opozorjeni, je organizacija takih taborov lahko nevarna brez ideje o nadaljevanju in sistemskem boju, saj ustvari delno lažen občutek uspeha« (E15), »ki sam po sebi ne prinese dolgoročnih sprememb« (E16).

Na organizacijo in sam tabor smo pogledali tudi kritično, saj je pomembno, da spoznamo napake, ki smo jih naredili, da imamo priložnost za izboljšavo v prihodnosti.

## **5.9 PREDNOSTI TABORA**

Vsi odgovori o prednostih tabora so omenili nekakšno sodelovanje, in sicer med različnimi študenti, med različnimi strokami (socialno delo, specialna pedagogika), med zaposleni in študenti ter uporabniki. S tem smo pridobili tudi različne poglede na dezinstitutionalizacijo, nove izkušnje in prijateljstva. V instituciji smo predstavili nekaj novega in z vsemi udeleženi res intenzivno sodelovali. Zaradi sodelovanja tudi študentov in profesorjem iz Makedonije je omogočeno tudi sodelovanje z zavodom za daljše obdobje. »Dobro je to, da so sodelovali študentje iz Makedonije in študentje iz Slovenije.« (B21), »Prav tako bi dodal sodelovanje med ekipami iz različnih okolij in smeri izobrazbe, ki so na svoj način vnesle vpogled na izvedbo in sam namen tabora.« (D15), »in tako se lahko delo v Demir Kapiji nadaljuje, ki kot vem, tudi se.« (A21), »saj je struktura (nenehen stik) omogočala bolj intenzivno povezavo med stanovalci, študenti, strokovnjaki in prostovoljci v boju proti sistemskim zlorabam znotraj ustanov.« (E23)

Nekateri so kot slabost tabora omenili slabo pripravo na tabor kot tudi premalo aktivnosti na taboru. Isti odgovori pa so bili navedeni tudi kot prednost tabora. »Tabor je bil dobro načrtovan in smo ga začeli dobro pripravljeni« (B20), »Prednosti tabora so bile izvedba delavnic in storitev na terenu, kjer smo lahko tako opazovali situacije in izvajali razne aktivnosti direktno v praksi.« (D14)

Kot prednost tabora so navedli nove izkušnje, ki smo jih pridobili. Teorijo, ki smo jo spoznali na fakulteti, smo prenesli in jo preizkusili v praksi. Čas, ki smo ga preživeli v instituciji, tudi ni običajen način opravljanja prakse za študente, zato nam je na ta teden ostal tudi nepozaben

spomin. »Predvsem smo vsi udeleženi iz tabora pridobili izkušnje. Tako študentje in zaposleni kot stanovalci« (B33), »Večja povezava z razvojem teorije socialnega dela« (E17), »Vsi udeleženci tabora, smo pridobili nepozaben teden v naših življenjih, ki bo ostal nami za vedno«. (E21)

Ustvarili smo tudi novo energijo za premik v procesu dezinstitutionalizacije. »Kot pa sem napisal že v enem izmed zgornjih odgovorov, pa je za resničen, kvalitativen premik v procesu dezinstitutionalizacije treba iz energije, ki se ustvari na tovrstnih taborih, uporabiti v smeri razvoja strategij za spopadanje s centri moči«. (E24)

Kot prednosti tabora so študentje našli tako pozitivne spremembe, ki jih je tabor prinesel na življenje v instituciji, kot tudi spremembe, ki jih je preživet teden v instituciji pustil na njih sami, od tega da so se nekaj novega naučili, kot tudi premik v osebni rasti. Tabor je bil tudi premišljen in dobro načrtovan.

## **5.10 PRIDOBLENE IZKUŠNJE IN VRLINE**

Vsi študentje so odgovorili, da so se z udeležbo na taboru nekaj naučili. Med odgovori so našli, da so pridobili znanje za delo v skupini, sodelovanje z zaposlenimi, metodološko opazovanje ter v času tabora uporabljali metode socialnega dela. »Prav tako sem pridobil znanje o sodelovanju z ustanovami in zaposlenimi ter uporabniki, ki so izjemnega pomena za dobro sodelovanje in izvedbo projektov takšnega tipa« (D23), »metodološko načrtovanje opazovanja« (A28), »uporaba znanja socialnega dela«. (A29)

Poudarili so, da so pridobili nove izkušnje, iz katerih so se tudi nekaj naučili, pomagali pa smo tudi napisati profil zavoda, ki je bil potem tudi magistrska naloga ene od udeleženk tabora. Opravili smo tudi hitro oceno potreb. En teden v totalni ustanovi je nekaterim spremenil pogled na institucije. »Predvsem mi je tabor spremenil pogled na totalne institucije« (B30), »Z obiskom in izvedbo tabora sem pridobil nove veščine in metode dela na področju duševnega zdravja, ki so pomembne za področje dezinstitutionalizacije in premika v skupnost usmerjene oskrbe.« (D21), »Napisala sem profil zavoda, ki je postal tudi moja magistrska naloga.« (C46)

Vsak od udeležencev tabora je dobil nove izkušnje, ki mu jih je prineslo tako življenje v zavodu.

## **5.11 DOPRINOS TABORA ZA ZAPOSLENE**

Tabor je tudi prinesel nova znanja, npr. znanje na področju dezinstitutionalizacije, normalizacije, sodelovanja, bolje so spoznali načrtovano preobrazbo zavoda: »Novo znanje na področju dezinstitutionalizacije, normalizacije« (A30), »Zaposleni so veliko sodelovali z nami, zato smo jih lahko veliko naučili« (C47), »osveščanje o preobrazbi zavoda, ki je prinesla tako pozitivne kot negativne odzive« (D25)

Veliko študentov je poudarilo, da smo osebje opozorili na to, da sta za dobro delovanje ustanove pomembna pogovor in sodelovanje med vsemi zaposlenimi, ki delajo v zavodu. Tudi zaposleni so z našo prisotnostjo ugotovili, da svoje delo delajo površno in bi ga lahko opravljali bolje. Pokazali smo jim tudi nove načine za delo v prihodnosti: »... in tudi za zaposlene bi bilo delo lažje in boljše v manjših skupinah oziroma v manjših stanovanjih« (C51), »Vsak zaposlen je verjetno pri sebi opazil pri katerih opravilih je površen.« (B39).

Pomembne spremembe je pustil tabor tudi na zaposlene. Ker je delo v zavodu njihova vsakodnevna služba, delo opravljajo že rutinsko in brez razmišljanja, kako bi ga lahko opravljali bolj kakovostno. S tem ko smo prišli v zavod novi ljudje, smo delo videli drugače ter smo posledično lahko opozarjali na napake in priložnosti za izboljšanje.

## **6. RAZPRAVA IN SKLEPI**

Vsi udeleženci tabora so že imeli izkušnje s totalnimi ustanovami. Večina je že opravljala obvezno prakso v institucijah po Sloveniji in Srbiji. Za nekatere je bil to tudi razlog, da so se udeležili tabora v Demir Kapiji, saj so ob prvem obisku zavoda doživeli velik šok in si zadali, da bodo delali v smeri zapiranja institucij. Tudi v Demir Kapiji so bile razmere v zavodu zelo slabe, saj uporabnikom niso bile omogočene osnovne človekove pravice in niso imeli osnovnih dobrin za življenje (toaletni papir, oblačila, pribor ipd.).

Nekateri so se udeležili tabora tudi, da pridobijo nove izkušnje in poskusijo delo v praksi, kar pa so med enotedenskim življenjem v instituciji tudi dobili. Če smo v zavodu hoteli nekaj spremeniti, smo morali zelo dobro sodelovati tako z drugo skupino študentov kot tudi z zaposlenimi in uporabniki. V enem tednu, ki smo ga preživeli skupaj, smo postali ekipa in se povezali v tim, saj nam je timsko delo omogočalo hitrejše in učinkovitejše napredovanje ter



nas naredilo močnejše. Čeprav je delo v timu prineslo lažje napredovanje, je bilo zaradi neusklajenih ciljev in motivov za tabor delo v skupini včasih tudi oteženo.

Tim opredelimo kot majhno skupino ljudi, ki si zadajo skupno nalogo in se za lažje doseganja cilja povežejo v skupino. Značilnost je nehierarhična struktura, saj so vsi člani tima enakopravni. Ključna naloga je, da se vloge ustrezno porazdelijo, da imajo vsi člani enakopravne naloge in se odgovornost porazdeli med vse člane. Do problemov lahko prihaja, če cilji vseh članov tima niso enaki. To lahko vodi v konflikte, ki jih lahko razrešimo tako, da razjasnimo skrite cilje in vprašamo ljudi, kaj si osebno želijo in pričakujejo od dela v timu (Lamovec, 1998).

Študentje smo se tako skozi celotno trajanja tabora učili nove spretnosti, kot so zagovorništvo, delo s perspektive moči, vzpostavljanje delovnega odnosa in osebnega stika, osebno načrtovanje, hitro oceno potreb in storitev in druge. Ker ima zavod v prihodnosti v načrtu, da se izprazni in zapre, smo naredili hitro oceno potreb in storitev ter izdelali profil zavoda. Ker znanja za opravljanje le-tega prej še nismo imeli, smo se naučili nekaj novega in novo znanje tudi takoj preizkusili v praksi.

Hitra ocena potreb in storitev nam omogoča identificirati primerne, izvedljive in stroškovno učinkovite odgovore na potrebe uporabnikov in skupnosti. Obsega oceno obstoječih virov ter tistih, ki jih bomo morebiti še potrebovali pri oblikovanju odgovorov. Identificirati moramo obstoječe vire, kot so službe, ljudje, denar, nepremičnine, ki jih lahko nato uporabimo ali prilagodimo za nove ukrepe (Flaker idr., 2019).

Poleg tega smo skozi cel tabor uporabljali tudi druge metode socialnega dela, kot so vzpostavljanje delovnega odnosa in osebnega stika, dogovor o sodelovanju, delo iz perspektive moči, zagovorništvo, osebno načrtovanje in druge. Čeprav vse metode dobro spoznamo na fakulteti in se o njih učimo, jih dodobra razumemo in sprejmemo, kot dobre pripomočke za delo šele, ko jih večkrat tudi sami uporabimo v praksi, na terenu. Tako smo se v enem tednu konstantnega uporabljanja lahko res dobro naučili uporabljati vse metode.

Poleg metod pa so zelo pomembne tudi spretnosti, ki jih moramo socialni delavci imeti pri pogovoru z uporabniki, saj so tehnična osnova socialnega dela. Te spretnosti so pogovarjanje, pogajanje, zapisovanje in poročanje, organizacijske spretnosti, spretnosti izogibanja pastem strokovnosti itd. Pogovor ima v socialnem delu skoraj dominanten položaj. Vodenje pogovora pomeni, da uporabniku omogočimo vodenje pogovora, mi pa bolj sledimo in soustvarjamo.

Zelo pomembno je, da so dejanja enako pomembna kot besede, povezava med dejanji in besedami resnična, da ne gre le za »prazno besedičenje«. Tema pogovorov v socialnem delu so velikokrat pogajanja. Socialni delavci so tako velikokrat priča pogajanjem med ljudmi. Vloga, ki pa jo zavzamejo socialni delavci med pogajanjem, pa so lahko različna, lahko so zagovorniške narave, lahko se usmerjajo v posredovanje med pogajalci, olajševanje sporazumevanja itd. (Flaker, 2003).

Poleg naučenega novega znanja je tabor študentom prinesel tudi ogromno lepih spominov in nepozaben teden v življenju. Spoznali smo veliko novih ljudi, od uporabnikov, zaposlenih in tudi vrstnikov iz Makedonije. Tudi na osebni ravni smo zrastle, saj smo videli, v kakšnih razmerah živijo nekateri ljudje in kakšne krivice se jim dogajajo. Posledično smo začeli veliko bolj ceniti privilegije in svobodo, ki jo imamo mi. Zaradi stiske in monotonosti v življenjih uporabnikov, ki smo jo videli, smo jim s svojo prisotnostjo želeli olepšati in spremeniti vsaj en teden v njihovih življenjih. Tako smo v vse aktivnosti, kot so bili izhodi, koncert, različne delavnice in preprosto druženje in pogovor, želeli vključiti čim več uporabnikov. Želeli smo vključiti predvsem tiste, ki so navadno spregledani, kot so uporabniki na zaprtih oddelkih, otroci in osebe, ki se težje gibljejo. Prav to vsakodnevno druženje z uporabniki so študentje opisali kot najlepše trenutke tabora, ki si jih bodo zapomnili za celo življenje. Odmeven dogodek na taboru je bil koncert, ki smo ga priredili za vse prebivalce Demir Kapije znotraj zidov institucije. Koncerta se je udeležilo zelo veliko uporabnikov, pri katerih si lahko na obrazu videl pristno veselje, prišlo pa je tudi nekaj občanov mesta, čeprav manj, kot smo si želeli.

Seveda smo vsi na taboru doživljali tudi stiske, ki so izhajale iz nemoči in frustracij ob zavedanju, da bomo mi v instituciji preživeli le zelo kratek in omejen čas, medtem ko je veliko uporabnikov tam vse življenje. Velikokrat je bilo tudi oteženo komuniciranje tako z uporabniki kot tudi z zaposlenimi, saj smo govorili različne jezike. Tudi to je dodalo pritisk in stres k že tako težkim razmeram. Poleg slovenskih študentov so pri taboru sodelovali tudi študentje iz Makedonije. Ker smo se vsi skupaj na tabor pripravljali le en vikend, smo imeli o taboru drugačno vizijo in cilje, zaradi česar je včasih prišlo do preprirov, ki pa smo jih skupaj s pogovorom in sodelovanjem navadno tudi rešili.

Tako kot za študente je imel tabor velik vpliv tudi na zaposlene in uporabnike v zavodu. Zaposleni so bili opozorjeni na napake, ki jih delajo. Svoje delo velikokrat opravljajo že po rutinskem postopku in tudi sami ne opazijo morebitnih malenkosti, ki bi jih lahko spremenili,

kar bi to lahko pomenilo veliko spremembo pri vsakodnevnih rutinah uporabnikov. Poleg tega pa smo jim pokazali nove metode in njim nepoznane metode, ki jih lahko uporabljajo med svojim delom, saj v času njihovega študija še niso bile razvite. Velik poudarek smo dali predvsem temu, da je treba delati iz perspektive moči ter dati priložnost in glas tudi uporabnikom, da sami odločajo o svojem življenju. Med taborom smo opazili, da se zaposleni med seboj zelo malo pogovarjajo in tudi ne predajajo svojega dela drugim, temveč poskušajo vse opraviti sami. To zaposlenim povzroča velike pritiske in stres, kar tudi vpliva na njihovo delo. Na skupnem sestanku smo opozorili na to napako. Podučili smo jih o pomembnosti sodelovanja in timskega dela, kar je za uspešno delovanje tako velike institucije nujno potrebno.

Uporabniki so imeli v času naše enotedenske prisotnosti veliko bolj pestro dogajanje, ki je odstopalo od klasičnega vsakdana. Tudi osebju smo predlagali, da načrtujejo več aktivnosti tudi po našem odhodu in tako uporabnikom omogočijo vsaj malo bolj razgibano življenje za zidovi institucije. Ves čas našega tabora smo se trudili, da so bili uporabniki čim bolj vključeni v dogajanje, bili prisotni na sestankih in sodelovali pri vsakem odločanju, ki se je zadevalo njihovih življenj. Tako smo jih omogočili več glasu. Naredili smo tudi pregled normalizacije in profil zavoda, kar bo omogočalo kvalitetnejše življenje in lažje preselitve v prihodnosti.

Tabor bi lahko še izboljšali s tem, da bi se bolje pripravili in načrtovali skupaj s študenti iz Makedonije. Tako bi se tudi bolj povezali že pred taborom in mogoče tudi lažje uskladili svoje cilje. Načrtovali bi lahko še kakšno aktivnost, se razdelili v manjše skupine, tako da bi popestrili delo in malo izboljšali vzdušje.

Vsak organizirani tabor v totalnih institucijah za institucijo pomeni spremembo, nekaj novega in nenavadnega v rutinskem vsakdanu. Študentje in profesorji v zavod prinesejo novo energijo in znanje, ki ga lahko predajo zaposlenim in uporabnikom, prav tako pa se med bivanjem v instituciji naučimo tudi študentje.

V zavodih, ki smo jih obiskali in organizirali tabore, smo opazili, da je večina zaposlenih na istem delovnem mestu zaposlenih že zelo dolgo časa. Zaradi pomanjkanja dodatnega izobraževanja o novih metodah dela uporabljajo metode, ki so jih uporabljali včasih, vendar danes niso več sprejemljive, saj velikokrat kršijo osnovne človekove pravice. S tem ko v zavod pride nov, tretji človek, kot smo bili mi, študentje, lahko vidi situacijo v drugi luči in svoj pogled deli z zaposlenimi, ki svojih napak pri delu ne opazijo več. Študentje v zavod

prinesemo tudi novo znanje in nove metode dela, ki se jih učimo na fakulteti, in to znanje tudi predamo zaposlenim.

Zelo pomembno življenjsko izkušnjo pridobimo tudi vsi udeleženci tabora, saj je čas, ki ga preživiš v instituciji, nekaj posebnega. Težko ga opišeš nekomu, ki tega ni nikoli izkusil. Menim, da je največja razlika med taborom v zavodih in ostalimi praksami, da živiš skupaj z uporabniki 24 ur, ne da samo obiskuješ zavod za nekaj ur, kot to počnemo navadno na praksah. Zaradi tako intenzivnega stika lahko zares spoznaš ljudi in zaposlene v instituciji in pridobiš realno sliko o dogajanju. Tudi udeleženci tabora se med seboj povežemo, saj si pomagamo v težkih in se veselimo ob prijetnih trenutkih, ki jih doživljamo skupaj.

## 7. PREDLOGI

Pred vsakim taborom bi bila vedno potrebno zelo dobro in podrobno načrtovanje in nato dobra predstavitev tabora vsem vpletenim. Načrtovati je treba, časovni okvir tabora in določiti člane, ki bodo izvajali določene aktivnosti. Čeprav se lahko med taborom marsikaj spremeni, se moramo predhodnega načrta čim bolj držati, saj tako lahko delo poteka nemoteno in z manj stresa. Potem ko se sestavi načrt poteka, bi bilo dobro načrt predstaviti tudi zaposlenim in uporabnikom, da bi lahko tudi oni podali svoje predloge in nas morda že vnaprej opozorili na morebitne težave.

Če bi hoteli opraviti še več aktivnosti, bi moral tabor trajati dlje kot le teden dni, saj se v enem tednu študentje dobro navadijo na življenje v zavodu, prav tako pa se tudi uporabniki in osebje navadijo na študente.

Ker so spremembe nujno potrebne, predlagam pogost obisk zavoda, saj je treba opazovati načrtovane napredke. Tako bi se delo lahko tudi nadaljevalo in nadgrajevalo.

Zelo pomembna je finančna pomoč fakultete, saj bi si tako izobraževanja skozi tabor lahko privoščilo več študentov, ki si tega želijo, a nimajo potrebnih denarnih sredstev. S tem bi podprli študente in jim omogočili opravljanje kakovostnih projektov.

Med taborom bi bilo treba skupnost čimbolj vključi v projekte totalnih institucij. S tem bi razbijali tabuje in stigme uporabnikov ter hkrati tudi povečevali socialno mrežo uporabnikov.

Po končanem taboru je zelo pomembna dobra evalvacija, s katero poudarimo prednosti in slabosti ter tako pripomoremo k načrtovanju boljših taborov v prihodnosti.

Organizacija tovrstnega tabora je odlična priložnost za zaposlene, da se naučijo novih tehnik in metod dela, mi pa naučimo, kako učiti. Na taboru smo se večkrat soočili s težavo, saj nismo znali dobro podati svojega znanja ali pa zaposleni niso želeli sodelovati z nami.

V splošnem pa bi bilo treba tudi javnost intenzivneje obveščati o taborih, ki jih organiziramo, saj se vedno dotikamo pomembne tematike, o kateri bi se moralo več govoriti. Tudi s tem bi razbijali stereotipe in stigme, ki se držijo ljudi s težavami v dušnem zdravju.

Tovrstne izkušnje bi bilo treba deliti s stroko in zainteresiranimi javnostmi. Sodelujoči bi lahko napisali strokovne članke in jih objavili, na primer v reviji Socialno delo. Tako naše delo ne bi šlo v pozabo, o izkušnjah pa bi lahko brali tudi tisti, ki se taborov niso udeležili.

## 8. VIRI

Basaglia, F. (ur.). (1967). *Che cos'è la psichiatria?*. Parma: Amministrazione provinciale di Parma.

Brandon, D. (1991). *Increasing Value: The Implications of the Principle of Normalisation for Mental Illness Service*. Salford: Salford University College.

Brandon, D., & Brandon, A. (1992). *Praktični priročnik za osebje v službah za ljudi s posebnimi potrebami*. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.

Chamberlin, J. (1977). *On our Own*. London: Mind.

Čačinovič Vogrinčič, G., Kobal, L., Mešl, N., & Možina, M. (2011). *Vzpostavljanje delovnega odnosa in osebnega stika*. Univerza v Ljubljani: Fakulteta za socialno delo.

Čuk, T., & Stariha, P. (2018). *Više kafe, para, seksa i cigara: Učinki študentskega tabora v Zavodu za ljudi s težavami v duševnem zdravju Čurug na študente* (Diplomsko delo). Fakulteta za socialno delo, Ljubljana.

Everitt, A., & Hardiker, P. (1996). *Evaluating for good practice*. United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland: Palgrave Macmillan.

Flaker, V. (2012). *Kratka zgodovina dezinstitutionalizacije v Sloveniji: v spomin Katji Vodopivec*. Ljubljana: Časopis za kritiko znanosti.

Flaker V., Ficko K., Grebenc V., Mali J., Nagode M., & Rafaelič, A. (2019). *Hitra ocena potreb in storitev*. Univerza v Ljubljani: Fakulteta za socialno delo.

Flaker V., Mali, J., Kodele, T., Grebenc, V., Škerjanec, J., & Urek, M. (2008). *Dolgotrajna oskrba: oris potreb in odgovorov nanje*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.

Flaker, V. (1988). *Hrastovski anali za leto 1987*. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.

Flaker, V. (1998). *Odpiranje norosti: vzpon in padec totalnih ustanov*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.

Flaker, V. (2003). *Oris metod socialnega dela, Uvod v katalog nalog centov za socialno delo*. Ljubljana: Narodna univerzitetna knjižnica.

- Flaker, V., & Grebenc, V. (2011). *Analiza tveganja*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
- Flaker, V., Mali, J., Rafaelič, A., & Ratajc, S. (2013). *Osebno načrtovanje in izvajanje storitev*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
- Knapp, E. M., McDaid, & Graham, T. *Mental health policy and practice across Europe*. Maidenhead: Open University Press, 336–355.
- Kos, A. (1984). *Učinki nepoklicnega prostovoljnega dela na področju socialnih dejavnosti*. Socialno delo, 35(4), 276-282.
- Kutnjak, A. (2018). *Posebni zavod Demir Kapija (Makedonija): študija primera* (Magistrsko delo). Fakulteta za socialno delo, Ljubljana.
- Lamovec, T., & Čufer, B. (1993). *Oblike in razvoj zagovorništva v svetu*. Socialno delo, 32(3/6), 27-30.
- Lamovec, T. (1995). *Ko rešitev postane problem in zdravilo postane strup*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
- Lapanje, G. (2012). *Varovanje pravic oseb s težavami v duševnem zdravju*. Socialno delo, 40(250), 95-302.
- Leskošek, V. (1999). *Vito Flaker (1998), Odpiranje norosti: Vzpon in padec totalnih ustanov*. Socialno delo, 38(3), 191-193.
- Markun, G., & Švara, R. (2018). *DokumenTRATE: Lepi trenutki v težkih časih (dokumentarni film)* (Diplomsko delo). Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
- Mesec, B., & Stritih, B. (2015). *Razumevanje timskega dela v socialnem varstvu*. Socialno delo, 54(5), 195-305.
- Mesec, B. (1994). *Evalvacija prostovoljnega dela*. Socialno delo, 33(4), 275-282.
- Mesec, B. (1994). *Model akcijskega raziskovanja*. Socialno delo, 32(1), 3-16.
- Mesec, B. (2007). *Metodologija raziskovanja v socialnem delu II.* Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
- Pirec, S., (2018). *Podpora in pomoč pri prehodu iz institucij v skupnost* (Diplomsko delo). Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.

Rafaelič, A., & Flaker, V. (2012). *Sedemsto kilometrov proti zapiranju*. Časopis za kritiko znanosti, 20(250), 7-9.

Rafaelič, A. (2015). *Pomen povezovanja in vključevanja pri oskrbi po meri človeka in procesih dezinstitutionalizacije*. (Doktorska disertacija). Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.

Rafaelič, A. (2012). *Sedemsto kilometrov je veliko, a ne dovolj*. Časopis za kritiko znanosti, 40(250), 165-305.

Ramon, S. (2003). *Osrednja vloga deinstitucionalizacije v socialnem delu in izobraževanju za socialno delo*. Socialno delo, 42(4/5), 211-218.

Rose, D., & Lucas, J. (2007). *The users and survivors movement in Europe*. Maidenhead: Open University.

Rotelli, F. (1992). *"Per un'impresa sociale", in "Salute mentale- Pragmatica e complessita`"*. Trst: University Press.

Saleebey, D. (ur.), (1997). *The strenght perspective in social work practice*. New York: Longman.

Stritih, B., & Mesec, B. (1979). *Štepanjsko naselje II: raziskava*. Ljubljana: Inštitut za sociologijo.

Tovornik, C. (2019). *Kratka predstavitev društva*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.

Videmšek, P., & Leskošek, V. (2015). *Dezinstitucionalizacija: Dosegljiv cilj ali nerealna vizija*. Socialno delo, 54(5), 259-268.

Videmšek, P. (2012). *Vloga uporabniških gibanj pri spreminjanju vpliva uporabnikov*. Časopis za kritiko znanosti, 40, 206-215.

Videmšek, P. (2012). *Vloga uporabniških gibanj pri spreminjanju vpliva uporabnikov*. Socialno delo, 40(250), 106-302.



## 8.1 INTERNETNI VIRI:

Dragoš, S., & Demšar, Ž. S. (2005). *Akcijski projekti v skupnosti: Priročnik za izvedbo projekta in izdelavo projektne naloge*. Pridobljeno s 16.3.2019 s [https://www.google.com/search?q=\(Drago%C5%A1+in+%C5%BDnidarec+Dem%C5%A1ar%2C+2005\).&oq=\(Drago%C5%A1+in+%C5%BDnidarec+Dem%C5%A1ar%2C+2005\).&aq=s=chrome..69i57.694j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=(Drago%C5%A1+in+%C5%BDnidarec+Dem%C5%A1ar%2C+2005).&oq=(Drago%C5%A1+in+%C5%BDnidarec+Dem%C5%A1ar%2C+2005).&aq=s=chrome..69i57.694j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8)

European Expert Group on the Transition from Institutional to Community-based Care (2012). *Common European Guidelines on the Transition from Institutional to Community-based Care (Guidance on implementing and supporting a sustained transition from institutional care to family-based and community-based alternatives for children, persons with disabilities, person with mental health problems and older persons in Europe)*. Brussels. Pridobljeno 28.3.2018 s <http://www.esn-eu.org/raw.php?page=files&ID=334>

Flaker, V. (2015). *Izhodišča deinstitutionalizacije v Republiki Sloveniji – ločeni operativni povzetek*. Pridobljeno 28.3.2018 s [http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_pdf/sociala/izhodi\\_sca\\_deinstitutionalizacije\\_maj\\_slo\\_povzetek\\_03.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/sociala/izhodi_sca_deinstitutionalizacije_maj_slo_povzetek_03.pdf)

Jankelić, M. (2014). *Proces planiranja deinstitutionalizacije na primeru doma za duševno obolela lica Čurug*. *Socijalna politika*, 49, (2), 9-29. Pridobljeno 16.3.2019 s <http://www.sopolitika.rs/autori/sp-II-01-01.pdf>

Pečarič, E. (2013). *YHD v boju za neodvisno življenje hendikepiranih*. *Časopis za kritiko znanosti*, 41(251), 70-78. Pridobljeno 22.5.2019 s <https://www.dlib.si/stream/URN:NBN:SI:DOC-XJKZLNHB/666479f3-3329-439e-88c1-12ae7e43994f/PDF>

Pirnat, T. (b.d.). *Za zdravje v duševnem zdravju Mostovi*. Pridobljeno 22.5.2019 s <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:zx2U-9tEJCMJ:https://www.fsd.uni-lj.si/mma/PPS---mostovi/2008061709184934/+&cd=1&hl=sl&ct=clnk&gl=si>

Rafaelič, A. (2018). *Institutional life: Segregation and stagnation vs mixing and development (Macedonia)* [Blog]. Pridobljeno 16.3.2019 s

<http://vitoflakeragenda.blogspot.com/search/label/Andreja%20Rafaeli%C4%8D>

*Rog podpira Umetnost dez institucionalizacije.* (b.d.) Pridobljeno 24.5.2019 s

<https://www.facebook.com/ohranimorog/posts/665367813656636>

*YHD-Društvo za teorijo in kulturo hendikepa.* Pridobljeno 22.5.2019 s <https://www.yhd-drustvo.si/yhd/zgodovina-drustva-yhd.html>

## 9. PRILOGE

### 9.1 VODILO ZA INTERVJU

V raziskavi želim ugotoviti, kakšni so bili učinki tabora. Kako je vplival na življenje v instituciji in sicer na uporabnike in na zaposlene. Zanima me tudi zakaj so se študenti odločili za sodelovanje na taboru ter kaj so s tem pridobili. Na podlagi odgovorov bomo lahko v prihodnosti lahko izboljšali podobne tabore ter privabili k sodelovanju še več študentov.

1. Razlogi za udeležbo na taboru.
2. Prva izkušnja s totalno ustanovo.
3. Najlepši spomini in največje stiske na taboru.
4. Največji dosežek, ki si ga dosegel na taboru.
5. Metode socialnega dela, ki si jih uporabil na taboru.
6. Prednosti in slabosti tabora.
7. Kaj bi bilo še potrebno za večjo učinkovitost tabora?
8. Izkušnje in vrline, ki si jih pridobil s taborom.
9. Doprinos tabora za ljudi, ki živijo in ljudi, ki delajo v instituciji.

Vse intervjuje hranim v osebni arhivu.

### 9.2 OSNO KODIRANJE

RAZLOG UDELEŽBE:

PRETEKLE IZKUŠNJE:

- udeležba zaradi prejšnjih izkušenj (A1), (C1), (C2)
- Soočenje s tovrstno situacijo (totalnih ustanov) (A6)

- Intenzivna, strašljiva, lepa izkušnja (A7)

#### DOBRO MENTORSTVO:

-mentorstvo profesorice Andreje (A2)

#### OSEBNI IZZIV

-drugi razlogi (A3)

#### ZNANJE

- Pridobiti novo znanje (A4), (C3), (C5), (D3)

-poglobiti novo znanje (D1)

#### MANJŠI PROJEKTI

- Delo manjših projektov (A8)

#### DEZINSTITUONALIZACIJA

-Navdušenje nad idejo o dezinstitutionalizaciji (B1), (C4)

-postavljanje Makedonske dezinstitutionalizacije (B5), (C6), (E2), (E5)

#### POSTAVITEV OSKRBE, KI NI INSTUCIONALNA

-prvi stik s totalno ustanovo in aktivno sodelovaje pri postavitvi oskrbe (B2)

-postavitev oskrbe v Sloveniji in drugod (B3)

#### ODHOD V MAKEDONIJO

-Profesorjevo delo v Makedoniji (B4)

#### NOVE IZKUŠNJE

-nabiranje izkušenj iz totalnih ustanov (B6), (D2), (E3)

#### OSEBNI RAZLOGI

-osebni razlogi in cilji (E1)

#### OZAVEŠČANJE ŠIRŠE DRUŽBE

-ozaveščanje širše družbe o problemih institucionalne kulture (E4)

#### PRVA IZKUŠNJA S TOTALNO USTANOVO

##### PRAKSA V DRUGEM LETNIKU

-prijava na tabor v okviru prakse (B7), (E6)

##### PRAKSA V KRAJU ČURUG

-zavod za osebe s težavami v duševnem zdravju (B8), (C7), (D4)

#### PRETEKLE IZKUŠNJE

-usmeritev mojega dela v zapiranje totalnih ustanov (B9)

#### ŠOK

-pričakovanje, da bo zavod v stilu bolnice (C8)

- šok, ko prvič vidiš teorijo, ki smo jo brali v živo (C9)
- nevednost kaj pričakovati v nepoznanih institucijah (C10)
- vedno znova doživljanje šoka (C11)

#### PRVI POGLED V TOTALNE USTANOVE

- površinski pogled v totalne ustanove (D5)

#### DOPRINOS TABORA ZA UPORABNIKE

##### VEČANJE MOČI

- več glasu, udeležba na sestankih, večja izbira (A9), (A32), (B35), (C44), (D29)
- uporabniki so dobili vsak svojo pižamo in niso bili več goli (A33), (B36),

##### KVALITETNEJŠE ŽIVLENJE

- olajšano življenje v zavodu (C48)
- življenje v skupnosti (C50)

##### RAZBIJANJE MITOV

- vsi ljudje lahko živijo v skupnosti (C49)

##### NOVE AKTIVNOSTI

- razbijanje monotonosti (D28)

##### PREMIK V SMERI DEZINSTITUCIONALIZACIJE

- Energija za premik v smeri dezinstitutionalizacije (E14)

##### NAJLEPŠI SPOMINI

##### DRUŽENJE Z UPORABNIKI

- Vsakodnevni obisk 5 letnega Antonia (A10)
- Velik nasmeh na obrazu ob prihodu (A11)
- Najlepši spomini z uporabniki (B10)
- Prekinitev rutine (B11)
- Sodelovanje med uporabniki (D6)

##### SPOZNANJE UPORABNIKOV ZA VEČ MOŽNOSTI

- spoznanje uporabnikov, da ni edina možnost življenje v zavodu (B12)
- možnost oskrbe v skupnosti (B13)

##### KONCERT

- prijod Marka iz zaprtega oddelka (C26), (C28)
- prijod ljudi iz zaprtega oddelka (C27)

##### SOPOMOČ MED UPORABNIKI

- uporabniki najdejo veliko načinov kako si lajšati življenje v slabih razmerah v zavodu (D7)

##### UPANJE ZA PRIHODNJE TABORE

- veliko lepih spominov (E10)

## STISKE

### (NE)RAZUMEVANJE JEZIKA

- Veliko stisk (A12), (E8)
- Otežilo delo pri normalizaciji (A13)
- Izziv za delo z ljudmi, ki ne govorijo (C31)
- Zaposleni prikazujejo le slabe lastnosti ljudi (C32)

### CILJI IN MOTIVACIJA ZA DELO

- Manjša stiska zaradi ne usklajenih ciljev in motivacije med študenti (A14)

### RAZMERE V KATERIH LJUDJE ŽIVIJO

- zelo slabe razmere v katerih živijo ljudje (B14), (C12), (C13), (C15), (D8), (D9)
- slab sistem (C14), (C18)
- samoumevnost stvari, ki jih stanovalci zavoda nimajo (C16)

### SODELOVANJE

- slabo sodelovanje s študenti iz Makedonije (C17)

### PRISILA

- zaprti in zvezani ljudje (C19), (C21)

### ZAVEDANJE

- način dela (C20)

### OTROŠKI ODDELEK

- stiska na otroškem oddelku (C22)

### SLOVO

- slovo od otrok (C23)

### KRIKI PONOČI

- kriki ponoči, ko ne veš od kod in zakaj (C24)

### LOGISTIČNE TEŽAVE

- logistične težave pred taborom (E7)

### PREMALO ČASA

- premalo časa za doseganje večjih sprememb v instituciji (E9)

### NAJVEČJI DOSEŽEK

### STIKI Z UPORABNIKI

- Makedonski študent si ni želel stika z uporabniki (A15)
- Obhod vseh prostorov in druženje z uporabniki (A16)

### IZHOD IZ ZAVODA ZA OTROKE IN MLADOSTNIKE

-v mesto smo peljali otroke in mladostnike, ki še niso bili zunaj zavoda (B15), (C30), (E12)

#### POMEMBNE MALENKOSTI

- malenkosti, ki imajo velik pomen za uporabnike ( B16)
- koncert, ki smo ga organizirali v instituciji (B17)
- nepopisni občutki (B18)

#### POGOVOR Z ENO IZMED DELAVK

- zanimanje zaposlene za namen, izvedbo tabora, preobrazbo zavoda in dezinstitutionalizacijo (D11)

#### OSEBNI NAČRT

- osebni načrt z osebo, ki ne govori (E11)

#### SPRETNOSTI

#### METODE SOCIALNEGA DELA

- metode (A17), (B19), (C34), (C37), (D13), (E13), (E22)

#### SLABOSTI TABORA

#### TRAJANJE TABORA:

- Daj časa trajanje tabora (A18), (D17)
- premalo časa (A24), (B27), (C38)

#### PRIPRAVE NA TABOR

- premalo časa za načrtovanje tabora (C39), (D18)
- predstavitve tematike tabora zaposlenim (D20), (D26)

#### VEČ AKTIVNOSTI NA TABORU

- pomanjkanje časa in več aktivnosti na taboru (B28)
- več aktivnosti na taboru (B29)

#### TEŽAVE Z JEZIKOM

- Nerazumevanje tujega jezika (A20), (A22), (D19)

#### TUJA KULTURA

- nepoznavanje Makedonske kulture (A23)

#### CILJI TABORA:

- Različni cilji na taboru med študenti (A25), (C40), (D16)

#### FINANČNA SREDSTVA

- Dobrodošla bi bila finančna sredstva s strani faksa (C41)
- Želje študentov (C42)

#### LAŽEN OBČUTEK USPEHA

- Brez idej o nadaljevanju (E15)

## BREZ DOLGOROČNIH SPREMEMB

-brez dolgoročnih sprememb (E16)

## PREDNOSTI TABORA

### SODELOVANJE

- Prednosti sodelovanja domačih študentov (A19), (B21)
- Nadaljevanje dela v zavodu (A21)
- Udeležnost profesorjev iz Makedonije in Slovenije (B22)
- Dva pogleda na dez institucionalizacijo (B23), (D15)
- Drugačni pogledi na dez institucionalizacijo (B24)
- Pogled na oviranost iz dveh perspektiv (B25), (B26)
- Povzročitev kaosa v instituciji (B37)
- Nove izkušnje in prijateljstva (E19)
- Intenzivno sodelovanje (E23)

### NAČRTOVANJE PRED TABOROM

-dobro pripravljen tabor (B20)

### PRIDOBIVANJE NOVIH IZKUŠENJ

-nove izkušnje za vse udeležene (B33)

### IZVEDBA DELAVNIC

-aktivnosti, ki smo jih izvajali direktno v praksi (D14)

### POVEZANOST TEORIJE S PRAKSO

-Potrebna povezanost teorije in prakse (E17)

### STRATEGIJE ZA USTVARJANJE CENTROV MOČI

-Strategije za ustvarjanje centrov moči (E18), (E24)

### NEPOZABEN SPOMIN

-Nepozaben teden v življenju (E21)

### PRIDOBLENE IZKUŠNJE IN VRLINE

### TIMSKO DELO:

-Delo v skupini (A26), (D23)

### SODELOVANJE Z OSEBJEM

-Dobro sodelovanje z osebjem (A27)

### NAČRTOVANJE, OPAZOVANJE

-Metodološko pravilno opazovanje (A28)

### ZNANJE SOCIALNEGA DELA

-Metode socialnega dela (A29)

#### NOV POGLED NA TOTALNE INSTITUCIJE

-sprememba pogleda na totalne institucije (B30)

#### NOVO ZNANJE

-izkušnje, ki prinesejo novo znanje (B31), (C43), (C45), (D21)

-hitra ocena potreb in storitev (D22)

#### PROFIL ZAVODA

-Napisali smo profil zavoda, ki je tudi magistrsko delo (C46)

#### DOPRINOS TABORA ZA ZAPOSLENE

##### NOVO ZNANJE

-znanje na področju dezinstitutionalizacije, normalizacije (A30),

-projekti, ki smo jih izvedli (A31)

-opozarjanje zaposlenih na pomembnost pogovarjanja med seboj (C36)

-sodelovanje med študenti in osebjem (C47)

-ozaveščanje med preobrazbi zavoda (D25)

##### SODELOVANJE Z OSEBJEM

-učenje osebja kako se lahko izboljšajo pri svojem delu (B38), (C33), (C51), (D24)

-zaposleni so opazili svoje površno delo (B39)

##### NOVO ZANIMANJE ZA PRIHODNOST TABORA

-skrb kako bo potekalo delo v prihodnosti (D27)