

Univerza v Ljubljani
Fakulteta za socialno delo

Leonida Vršič

Uveljavljanje načel normalizacije v procesu prenove
Socialnovarstvenega zavoda Dutovlje

Diplomsko delo

Ljubljana, 2022

Univerza v Ljubljani
Fakulteta za socialno delo

Leonida Vršič

Uveljavljanje načel normalizacije v procesu prenove
Socialnovarstvenega zavoda Dutovlje

Diplomsko delo

Mentorica: doc. dr. Vera Grebenc

Ljubljana, 2022

ZAHVALA

Zahvaljujem se stanovalcem in zaposlenim v Socialnovarstvenem zavodu Dutovlje za čas in pripravljenost za sodelovanje pri raziskavi.

Iskreno se zahvaljujem doc. dr. Veri Grebenc za hitro odzivnost, nasvete, podporo in usmeritve pri pisanju diplomskega dela.

Najlepša hvala lektorici Ani za slovnični pregled naloge.

Hvala staršem in Davidu za podporo in potrpežljivost.

PODATKI O DIPLOMSKEM DELU

Ime in priimek: Leonida Vršič

Naslov dela: Uveljavljanje načel normalizacije v procesu prenove Socialnovarstvenega zavoda Dutovlje

Kraj: Ljubljana

Leto: 2022

Število strani: 87

Število tabel: 39

Število prilog: 2

Število virov: 28

Mentorica: doc. dr. Vera Grebenc

Povzetek: V diplomski nalogi sem se osredotočila na uveljavljanje načel normalizacije pri procesu dezinstitutizacije v Socialnovarstvenem zavodu Dutovlje. V teoretičnem delu sem najprej opredelila pojme duševnega zdravja in duševne stiske. Opredelila sem pomen in posledice institucionaliziranja uporabnikov, predvsem v totalnih ustanovah. V tem poglavju sem natančneje razložila proces v totalnih ustanovah in stigmatiziranje uporabnikov. V nadaljevanju sem se osredotočila na dezinstitutizacijo, zgodovino dezinstitutizacije v Sloveniji in proces dezinstitutizacije v Socialnovarstvenem zavodu Dutovlje. V zaključku teoretičnega dela sem predstavila pojem in pomen normalizacije ter načela normalizacije po Davidu Brandonu.

V empiričnem delu sem se posvetila uveljavljanju načel normalizacije pri procesu prenove Socialnovarstvenega zavoda Dutovlje s pomočjo opazovanja z udeležbo in opravljanjem intervjujev z uporabniki in zaposlenimi v zavodu. Uveljavljanje načel in stopnjo normalizacije sem ugotavljala z Brandonovimi načeli normalizacije.

Ključne besede: dezinstitutizacija, totalne ustanove, David Brandon, duševno zdravje

GRADUATION THESIS INFORMATION

Name and Surname: Leonida Vršič

Title: Application of the principles of normalization in the process of renovation of the Social welfare institution Dutovlje

Mentor: doc. dr. Vera Grebenc

Place: Ljubljana

Year: 2022

Nr. of Pages: 87

Nr. of Tables: 39

Nr. of Attachments: 2

Nr. of Sources: 28

Abstract: In my diploma thesis, I focused on the application of the principles of normalization in the process of deinstitutionalization in the Social Welfare Institution Dutovlje. In the theoretical part, I first defined the concepts of mental health and mental distress. I defined the importance and consequences of institutionalizing, especially in total institutions. In this chapter, I explained the process in total institutions and the stigmatization of users in more detail. In the following, I focused on deinstitutionalization, the history of deinstitutionalization in Slovenia and the process of deinstitutionalization in the Social Welfare Institution Dutovlje. In the conclusion of the theoretical part, I presented the concept and meaning of normalization and the principles of normalization according to David Brandon.

In the empirical work, I devoted myself to enforcing the principles of normalization in the process of renovation of the Dutovlje Social Welfare Institution through observation with participation and conducting interviews with users and employees of the institution. I determined the implementation of the principles and the level of normalization using Brandon's principles of normalization.

Key words: deinstitutionalization, total institutions, Brandon's principles, mental health

Vsebina

1. TEORETIČNI UVOD.....	1
1.1. DUŠEVNO ZDRAVJE	1
1.2. STRES IN KRIZA	1
1.3. PSIHOTIČNE KRIZE	4
2. HOSPITALIZACIJA	6
2.1. SPREJEM NA ZDRAVLJENJE BREZ PRIVOLITVE	6
2.2. POŠKODBE KOT REZULTAT HOSPITALIZACIJE.....	7
3. TOTALNE USTANOVE.....	8
3.1. TIPI TOTALNIH USTANOV	8
3.2. LASTNOSTI TOTALNIH USTANOV	9
4. STIGMA.....	11
5. DEZINSTITUCIONALIZACIJA	13
5.1. ZGODOVINA DEZINSTITUCIONALIZACIJE V SLOVENIJI	14
5.2. DEZINSTITUCIONALIZACIJA V SOCIALNOVARSTVENEM ZAVODU DUTOVLJE	17
6. NORMALIZACIJA	19
6.1. NAČELA NORMALIZACIJE PO DAVIDU BRANDONU.....	20
7. PROBLEMATIKA	23
8. METODOLOGIJA	26
8.1. VRSTA RAZISKAVE.....	26
8.2. RAZISKOVALNI INSTRUMENT IN VIRI PODATKOV	26
8.3. POPULACIJA.....	26
8.4. ZBIRANJE PODATKOV	26
8.5. OBDELAVA PODATKOV.....	28
9. REZULTATI	29
9.1. REZULTATI UPORABNIKOV	29
9.1.1 DELAVNICE NORMALIZACIJE	29
9.1.2 ŽELJE ZA SPREMEMBE V ZAVODU IN STANOVANJSKI SKUPINI	29
9.1.3 ODNOSI MED UPORABNIKI IN ODNOSI MED UPORABNIKI IN ZAPOSLENIMI	30
9.1.4 VEČANJE IZBIRE	30
9.1.5 RAZVIJANJE UDELEŽBE	30
9.1.6 OSEBNI RAZVOJ	31
9.1.7 DRUŽENJE	31
9.2 REZULTATI ZAPOSLENIH	32
9.2.1 DELAVNICE NORMALIZACIJE	32

9.2.2 ŽELJE ZA SPREMEMBE V ZAVODU IN STANOVANJSKI SKUPINI	33
9.2.3 ODNOSI.....	33
9.2.4 VEČANJE IZBIRE.....	34
9.2.5 RAZVIJANJE UDELEŽBE.....	34
9.2.6 OSEBNI RAZVOJ	34
9.2.7 DRUŽENJE	35
10. RAZPRAVA IN SKLEPI.....	36
11. PREDLOGI.....	40
12. UPORABLJENA LITERATURA	44
13. PRILOGA: INTERVJUJI.....	47
13.1. INTERVJU: UPORABNIKI.....	47
INTERVJU A	47
INTERVJU B	48
INTERVJU C	49
INTERVJU D	50
INTERVJU E	52
INTERVJU F.....	53
13.2. INTERVJU: ZAPOSLENI	54
INTERVJU G.....	54
INTERVJU H.....	55
INTERVJU I	56
INTERVJU J	58
14. PRILOGA: KODIRANJE INTERVJUJEV	60
14.1 UPORABNIKI	60
DELAVNICE NORMALIZACIJE.....	60
UPORABNIKI – ODNOSI.....	62
UPORABNIKI – VEČANJE IZBIRE	64
UPORABNIKI – IZBIRANJE UDELEŽBE	65
UPORABNIKI – OSEBNI RAZVOJ	66
UPORABNIKI – DRUŽENJE	67
14.2 ZAPOSLENI	68
DELAVNICE NORMALIZACIJE.....	68
ZAPOSLENI – ODNOSI	71
ZAPOSLENI – VEČANJE IZBIRE	72
ZAPOSLENI – RAZVIJANJE UDELEŽBE	73
ZAPOSLENI – OSEBNI RAZVOJ.....	74

ZAPOSLENI – DRUŽENJE	75
----------------------------	----

1. TEORETIČNI UVOD

1.1. DUŠEVNO ZDRAVJE

»Duševno zdravje je neločljiv del celotnega zdravja posameznika in je mnogo več, kot le odsotnost duševne bolezni. V zadnjih letih se je uveljavil koncept pozitivnega duševnega zdravja, ki ga sestavljajo psihično počutje, kot so sreča, zadovoljstvo, samospoštovanje, njegovi odnosi z drugimi, vsakdanje delovanje in sposobnost soočanja z izzivi ter problemi in doprinos skupnosti, v kateri živi.« (Nacionalni Inštitut za javno zdravje, 2022).

Svetovna zdravstvena organizacija duševno zdravje opredeljuje kot stanje duševnega blagostanja, ki ljudem omogoča, da se spopadajo s stresom, uresničijo svoje sposobnosti za učenje in delo ter prispevajo k skupnosti. Je sestavni del zdravja in dobrega počutja in je osnovna človekova pravica. Je ključen za osebni razvoj, skupnostni razvoj in socialno-ekonomski razvoj (World Health Organization, 2022).

1.2. STRES IN KRIZA

Eden izmed možnih dejavnikov, ki prispeva k nastanku duševnih stisk, je spoprijemanje s stresom (Lamovec, 1998). Grški filozof Epiktet je zapisal, da ljudi ne vznemirjajo stvari, ampak način, kako na stvari gledajo. Pojem stres ne moremo opisati enoznačno. Nekatere vrste stresa ljudje doživljamo kot prijetne, vznemirljive in ga dojemamo kot izziv, ne kot grožnjo. Po drugi strani pa lahko stresno situacijo doživljamo kot neprijetno psihično stanje, kjer nimamo nadzora nad izidom, zato nas takrat spremlja občutek ogroženosti (Lamovec, 1998).

Na ocenjevanje stresnih situacij vplivajo dejavniki, kot so spretnosti za izvedbo naloge, čas, ki nam je na voljo, samopodoba, pretekle izkušnje, prepričanja, stališča, pričakovanja, trenutno psihofizično stanje itn. (Lamovec, 1998, str. 200). Lamovec (1998, str. 199–201) opisuje, da so ocene stresnih situacij na začetku v glavnem treh vrst: *izziv*, *grožnja* in *izguba*.

O izzivu govorimo, kadar v situaciji vidimo nekaj možnosti za uspeh. Grožnja pomeni pričakovanje izgube in prepričanje, da sledijo negativne posledice. Če je neželen razplet situacije že nastopil, pa govorimo o izgubi. Po izgubi stresno situacijo ponovno ocenimo; če je ocena pozitivna, smo stresno situacijo premagali, če pa je spet negativna, pa moramo poskusiti z novo strategijo spoprijemanja s stresom. Večkratno negativno spoprijemanje s stresno situacijo lahko privede do točke, kjer nam lahko upade motivacija za spopadanje s stresno

situacijo. Takrat se začnemo odzivati obrambno, ki je nehotno in avtomatično obnašanje za varovanje osebne integritete. S tem nismo spremenili cilj reševanja prvotne situacije, ampak se varujemo pred zlomom. Pogost način obrambnega odzivanja je umik, ko se posameznik preneha ukvarjati s problemom in se psihično ali fizično umakne iz nastale situacije. Obrambno odzivanje je lahko tudi zanikanje, ko si oseba dopoveduje, da problema sploh ni ali pa ni tako velik. Obrambni mehanizem je lahko usmerjen v nadziranje čustvenih odzivov, kjer posameznik čustva potlači in jih drži toliko časa pod nadzorom, da jih sčasoma ne občuti več. Čeprav se jih posameznik trenutno ne zaveda, še vedno delujejo in lahko sčasoma ali ob drugih podobnih situacijah pripeljejo do motenj (Lamovec, 1998, str. 202).

Stresna reakcija poteka v fazah, kjer se najprej pojavi alarmna reakcija, ki sproži našo energijo za boj s stresno situacijo ali beg. Ker so problemi večkrat dolgotrajni, se oblikuje reakcija odpornosti, kjer človek svojo energijo usmeri v vztrajanje v neznosni situaciji (slabe razmere v službi, slabi odnosi v družini). Sledi faza izčrpanosti, ko naša odpornost na stresno situacijo pade in se pokažejo psihične ali fizične težave. Katera faza stresne reakcije se bo pri posamezniku aktivirala, je odvisno od njegove ocene situacije in od tega, kako se počuti sposobnega spoprijemanja s situacijo (Lamovec, 1998).

Pri nastanku stresne reakcije sodeluje več nevrottransmitterjev in hormonov, vsak od njih pa sproži različno aktivnost, ali alarmno reakcijo ali reakcijo odpornosti. Stres vpliva tudi na slabše delovanje imunskega sistema, zato so ljudje, ki so pogosto pod vplivom negativnega stresa, bolj dovzetni za prehlade, gripe, alergije, astmo, raka (Lamovec, 1998, str. 208).

Dejavnike v okolju, ki privedejo do stresne reakcije, označujemo kot stresorje, kar je lahko karkoli, pogosto pa so to spremembe. McLeanov model stresnega dogajanja (1986) sestavljajo tri komponente: *specifični stresor*, *kontekst* in *osebna občutljivost*. *Kontekst* vsebuje osebno psihološko okolje, to so družina, prijatelji, delo, socialna mreža, vplivi pa so lahko ugodni in neugodni. Dobri medosebni odnosi lahko ublažijo razvoj stresne situacije, neugodni pa še povečujejo možnost stresne reakcije. *Stresorji* vzpodbudijo stresne reakcije ob neugodnih dogodkih ali razmerah. *Osebna občutljivost* zajema dejavnike, ki so povezani z dedno zasnovo, osebno odpornostjo, življenjsko zgodovino, s stili spoprijemanja s stresno situacijo, samospoštovanjem itn.

Učinkovita strategija spoprijemanja s stresnimi situacijami je *konstruktivna akcija*, kjer sistematično miselno in akcijsko rešujemo problem. Če pa neposredna akcija ni možna, se lahko usmerimo k *vključevanju notranjih moči*, kjer pozitivno razmišljamo o težavi, iščemo

alternative, spodbujamo samega sebe. Če kljub temu težave ne moremo rešiti, si lahko pomagamo z iskanjem socialne pomoči; poiščemo informacije, razumevanje, ljudi, ki so bolj seznanjeni s težavo ali pa nam lahko pomagajo. V posebnih situacijah, kot je izguba ljubljene osebe, je edina možnost sprejetje izgube, po končanem procesu žalovanja pa je čas za novo izoblikovane cilje. Druge strategije spoprijemanja s stresnimi situacijami so še prevrednotenje (postavimo si druge cilje), čustvena sprostitev (šport, meditacija) in distrakcija (opustimo reševanje problema in se usmerimo drugam) (Lamovec, 1998, str.209–214).

Stres lahko povzročajo različni življenjski dogodki, več takih dogodkov v kratkem obdobju pa obremenilno vpliva na posameznikovo psihično in fizično počutje. Kot posledica dolgotrajnega stresa ali odziva na življenjske dogodke, katerih posameznik ne more rešiti z navadnimi načini spoprijemanja, lahko nastopi *kriza*. Pomeni začasno nezmožnost posameznika za skrb zase in normalno opravljanje nalog, ki jih je opravljal pred tem. Poleg kriz, ki so posledica dolgotrajne izpostavljenosti stresu in raznih življenjskih dogodkov, poznamo še *razvojne krize*, ki so posledica prehodov v novo življenjsko obdobje, in *eksistencialne krize*, ki so posledica izgube življenjskega smisla. Posebno vrsto kriz, kjer je osebni stik z realnostjo nejasen ali pa ga ni, imenujemo *psihotične krize* (Lamovec, 1998, str.215–225).

Lamovec in Flaker (1993, str. 87–88) izraz »duševna bolezen« nadoknadi z izrazom (*psihotična*) *kriza*, ki jo prepoznamo po simptomih iz psihiatrične literature. Izraz »duševna bolezen« nam daje vtis trajne nesposobnosti za normalno življenje, diagnoza pa uporabnike razvrednoti.

1.3. PSIHOTIČNE KRIZE

Faze psihotične krize (Birchwood, Tarier, 1992):

- *Faza zgodnjih znamenj*, ki jih lahko uvrstimo v dva vzorca. Prvi vzorec predstavlja posameznikov strah pred izgubo nadzora nad miselnimi in zaznavnimi procesi, za drugi vzorec pa so značilni povečana mentalna učinkovitost, dobro razpoloženje in samospoštovanje. V tej fazi je še mogoče preprečiti razvoj krize, pogosto z uporabo zdravil. Razvoj krize lahko pospešuje tudi nespečnost, ki je eden najpogostejših zgodnjih znamenj. Posamezniki, ki so že prestali psihotično krizo, pogosto zaznavajo oz. se zavedajo zgodnjih znamenj krize.
- *Faza izgubljanja nadzora* nastopi, kadar se posameznik zaveda, da izgublja nadzor, kar ima lahko za posledico usmerjenost v obvladovanje psihičnih procesov, a obenem umik od ljudi, zanemarjanje zunanjega videza, čistoče, neredno prehranjevanje. Druga posledica so lahko poslabšanje počutja, manjše samospoštovanje in čustvena nestabilnost. V fazi izgubljanja nadzora se čustvena stanja hitro menjajo, velikokrat vključujejo tesnobo, ki se lahko stopnjuje do paničnih napadov. Posameznikovo doživljanje v tej fazi je zelo odvisno od okolja, v katerem se nahaja, saj potrebuje oporo in zasebnost.
- *Vrhunec krize* označuje nezmožnost ohranjanja nadzora na različnih področjih, posameznik potrebuje pomoč pri vsakdanjem delovanju ter navzočnost drugega človeka. V jedru vrhunca krize posameznika obdajajo misli, ki jih doživlja kot absolutno resnične, spremljajo ga lahko tudi izrazita čustva, zaznave in glasovi.
- *Faza razpada psihotičnega jedra* je prvi korak k reševanju krize, kjer posameznik že prihaja v stik z realnostjo. V začetnem delu posameznik živi v dveh svetovih, niha med realnostjo in svetom domišljije. V srednjem delu faze se zaveda slike realnosti in se je obenem boji; spominja se preteklosti, prihodnost pa ga navdaja s strahom in paniko. Sklepna faza se prične s poskusi vračanja v realnost, pogosto ga spremljajo dvomi v lastno sposobnost, ima občutek sramu, preplavljajo ga skrbi. Če je stres zaradi vrnitve v realnost zelo močan, se lahko kriza ponovi.
- *Obdobje po krizi* je peta faza za osebo, ki je uspešno prestala soočenje z realnostjo. Navadno ta faza sovpada z odpustom posameznika iz bolnišnice, še vedno pa je potrebna rehabilitacija, kot so odstranjevanje rezidualnih motenj, vključevanje v

samopomočne skupine, delo z družino, oblikovanje pozitivno vrednotene podobe, socialna in delna rehabilitacija.

Ameriška raziskovalca Price in Denner (1973) sta opisala faze v procesu, ko okolica sklepa, da posameznik postaja »duševni bolnik«. Najpomembnejši kriterij, po katerem okolica sklepa na duševno bolezen, je neuspešnost pri opravljanju primarne vloge (npr. delo, gospodinjstvo), naslednji kriterij pa je kršitev splošno sprejetih norm in vrednot skupine, kateri pripada.

Kaj je pravzaprav normalno, je težko definirati, saj ko definiramo normalnost, hkrati definiramo drugačnost. Družba kot sama definira kriterije za normalnost. To ji omogoča, da prepozna odklonilno skupino, ki ne ustreza potrebnim kriterijem družbe, v kateri živijo, in jih tako segregira (Flaker, 2013).

Zaznamovanost z »duševno boleznijo« spremeni človekovo življenje, saj vpliva na njegovo počutje, odnos z ljudmi, položaj na trgu zaposlovanja in vpliva na prihodnost. Simptomi »duševne bolezni« temeljijo na obnašanju in govoru ljudi, na njihovih prepričanjih, verovanjih in doživetjih, o katerih pripovedujejo (Lamovec, 2006, str. 18–19).

2. HOSPITALIZACIJA

Za začetek »kariere duševnega bolnika« sta potrebna določeno vedenje osebe in odziv drugih na to vedenje. Kdaj bo človek označen kot oseba s težavami v duševnem zdravju, je odvisno tudi od strpnosti okolja – tako bo recimo v zelo nestrpnem okolju oseba, ki trpi za nespečnostjo, ni prijazna ali pretirano govori, hitro postala označena kot duševni bolnik (Lamovec, 1998).

Hospitalizacija pomeni zdravstveno oskrbo osebe, je neprekinjena oskrba in traja vsaj 24 ur ali čez noč. Poznamo prostovoljno in neprostovoljno hospitalizacijo (sprejem na zdravljenje brez privolitve), slednja je še posebej mučna za osebo s težavami v duševnem zdravju. Raziskave (Lamovec, 2006) kažejo, da ima oseba, ki je bila že predhodno hospitalizirana, več možnosti za ponovno hospitalizacijo, saj se družina lažje odloči za vsako nadaljnjo hospitalizacijo, za predhodno hospitalizirano osebo pa je vsako nenavadno vedenje že lahko dovolj, da se okolici zdi moteče in razlog za hospitalizacijo.

2.1. SPREJEM NA ZDRAVLJENJE BREZ PRIVOLITVE

Zakon o duševnem zdravju (2008) v 39. členu navaja, da je sprejem na zdravljenje brez privolitve dopusten, če so izpolnjeni naslednji pogoji:

- oseba ogroža svoje življenje ali življenje drugih, ali če huje ogroža svoje zdravje ali zdravje drugih, ali povzroča hudo premoženjsko škodo sebi ali drugim,
- če je ogrožanje iz prejšnje alineje posledica duševne motnje, zaradi katere ima oseba hudo moteno presojo realnosti in sposobnost obvladovati svoje ravnanje in
- če navedenih vzrokov in ogrožanja iz prve in druge alineje tega odstavka ni mogoče odvrniti z drugimi oblikami pomoči (z zdravljenjem v psihiatrični bolnišnici izven oddelka pod posebnim nadzorom, z ambulantnim zdravljenjem ali z nadzorovano obravnavo).

Sprejem na zdravljenje brez privolitve se opravi na podlagi sklepa sodišča, ki se izda po predlogu za sprejem v oddelek pod posebnim nadzorom, ali v nujnih primerih pred izdajo sklepa sodišča.

Price in Denner (1973) sta v raziskavi analizirala 100 dogodkov, ki so bili neposreden povod za hospitalizacijo. Med najpogostejšimi povodi za hospitalizacijo je bila nevarnost zase ali za druge (grožnja z udarci, potencialno nevarno vedenje), sledila sta socialno nesprejemljivo vedenje (vedenje, ki spravlja druge v zadrego) ter nakazana potreba po zdravljenju (oseba sama prosi za pomoč, sliši glasove itd).

Človek s psihiatrično izkušnjo utрпи hude socialne posledice, saj utрпи velik upad družbenega ugleda, okolica pa mu pripisuje nagnjenost k nadaljnjim krizam in nezmožnost samokontrole.

2.2. POŠKODBE KOT REZULTAT HOSPITALIZACIJE

Lamovec (2006, str. 29–35) opiše poškodbe, ki nastanejo kot rezultat hospitalizacije.

1. *Odvisnost od zdravil* je posledica dolgotrajnega jemanja zdravil, ki naj bi preprečevale nadaljnje krize. Različne raziskave kažejo, da bi bilo bolje jemanje zdravil le v akutni krizi, nato pa bi se doze zdravil zmanjševale.
2. *Dosmrtna stigmatizacija* na različnih področjih življenja, kot so partnerski odnosi, odnosi z družino, sprejemanje okolice, zaposlovanje itn.
3. *Znižano samospoštovanje in zaupanje vase* kot posledica poniževanja v psihiatričnih ustanovah, odnos okolice do uporabnika, izkušnja hospitalizacije, nenehne kritike.
4. *Utrditev lažnega jaza*, kar pomeni, da je bil uporabnik prisiljen delovati in se obnašati tako, kot so zahtevali drugi.
5. *Zatiranje pristnega občutenja in izražanja*. Uporabnik poleg psihoze čuti potrebo po izražanju, ki je bilo dolgo časa zatirano, zato je lahko izražanje nenavadno ali težje razumljivo. Velika količina zdravil zatire izražanje in uporabnik ni zmožen opisati svojih občutkov in želja.
6. *Spremenjeni odnosi z družino*, kjer po hospitalizaciji pogosto postane tretjerazredni član družine, saj ga sumničavo opazujejo in so občutljivi na kakršne koli njegove spremembe.
7. *Spremenjeni odnosi na delovnem mestu*. Če ima uporabnik po hospitalizaciji še vedno delovno mesto, se mora pripraviti, da bo njegovo delo in obnašanje nenehno opazovano.
8. *Spremenjeni odnosi s prijatelji*, podobno kakor v službi in družini. Odnos prijateljev se spremeni, saj želijo uporabniku pomagati na svoj način ali pa krizne situacije ne razumejo.
9. *Izguba ciljev v življenju* kot posledica opisanih poškodb. Uporabnik se mora nenehno boriti za razumevanje okolice, obenem pa izgublja vero vase, zdravila pa vplivajo na zbranost in izražanje.

Institucionaliziranje ljudi pusti trajne poškodbe in posledice, uporabnik izgublja tudi zaupanje v svoje in se pogosto počuti zapuščenega.

3. TOTALNE USTANOVE

Totalne ustanove so razcvet zapiranja ljudi v ustanove doživele v času *velikega zapiranja*, (Foucault) v 17. stoletju po vsej Evropi, ko so velik del prebivalstva zaprli v splošne zaprte ustanove. Meščanska družba je želela vzpostaviti kodekse lepega vedenja in olike. V totalne ustanove so zaprli v glavnem revne in deviantne skupine: ostarele, brezdomce, invalide, sirote pa tudi brezumne, berače, vojake, prostitutke idr. (Flaker, 1998, str. 72).

Več kot milijon otrok in odraslih v Evropi še vedno živi v institucijah, saj so v preteklosti prevladovala mnjenja, da je za ranljive otroke in odrasle, ki potrebujejo podporo, najboljša institucionalna oskrba. Raziskave kažejo, da slednja zagotavlja slabše rezultate kot kakovostne storitve v skupnosti, že kratka namestitev v instituciji pa ima lahko negativen vpliv na razvoj možganov in čustveno vedenje otrok v prihodnosti (Common European Guidelines on the Transition from Institutional to Community-based Care, 2012). Evropske smernice za preobrazbo iz institucionalnih oskrb v oskrbo v skupnosti opredeljujejo totalno ustanovo kot vsako oskrbo, kjer so stanovalci izolirani od širše skupnosti oz. so prisiljeni živeti skupaj, torej nimajo nadzora nad svojim življenjem in odločitvami, ki vplivajo nanje, zahteve organizacije pa imajo prednost pred individualnimi potrebami stanovalcev. Slovenija je še vedno na vrhu v stopnji institucionaliziranosti, saj imamo več kot 170 ustanov, kjer živi več kot 27.000 stanovalcev, kar je 13,5 človeka na 1.000 prebivalcev. Evropsko povprečje življenja v zavodu sta dva človeka na 1.000 prebivalcev (Flaker, 2018).

3.1. TIPI TOTALNIH USTANOV

Goffman (1968) v smislu delovanja organizacij totalne ustanove definira kot vse ustanove, ki zajemajo vsa področja posameznikovega življenja (delo, prosti čas, rekreacija, hobiji itn.). Totalne ustanove definira tudi kot kraj, ki je namenjen bivanju in delu, v katerem veliko število ljudi, ki so se znašli v enaki situaciji, odrezanih od širše družbe, skupaj živi zaprto in formalno življenje. Totalne ustanove, ki so značilne za našo družbo, lahko razdelimo v 5 skupin:

- ustanove, namenjene za oskrbo ljudi, za katere velja, da niso nevarni družbi, ampak niso zmožni skrbeti zase (domovi za slepe, domovi za stare),
- ustanove, namenjene za oskrbo ljudi, ki v družbi veljajo za nezmožne skrbeti zase in obenem predstavljajo nenamerno grožnjo skupnosti (psihiatrične bolnišnice),
- ustanove, namenjene varovanju skupnosti pred tem, kar je v družbi označeno kot namerno povzročanje nevarnosti (zapori, kaznilnice, koncentracijska taborišča),

- ustanove, namenjene izpopolnjevanju nalog (vojašnice, delovna taborišča),
- ustanove, namenjene za umik (samostani) (Goffman, 2019).

3.2. LASTNOSTI TOTALNIH USTANOV

Življenje uporabnika v totalni ustanovi poteka cel dan na istem kraju in pod nadzorom drugih. Ker so stavbe zaprte, onemogočajo stik z zunanjim svetom, uporabniki pa so odvisni od zaposlenih v ustanovah. Uporabniki živijo po načrtovanem urniku in rutini (jutranje vstajanje, umivanje, obroki, delavnice). Institucije so postavljene na geografsko oddaljenih lokacijah, daleč od mest ali celo vasi. Stavbe so obdane s fizičnimi ovirami, ki predstavljajo ločnico med totalno ustanovo in zunanjim svetom, kot npr. visoki zidovi, gozd, voda, zaklenjena vhodna vrata. Delavnice, ki potekajo, ne temeljijo na potrebi uporabnikov, ampak na birokratski potrebi izpolnjevanja svojih ciljev. Odnos med uporabniki in zaposlenimi je formalen, osebje se obnaša superiorno, medtem ko uporabnike obravnavajo kot manjvredne in pokvarjene. O njihovi usodi odločajo zaposleni (Flaker, 1998). Goffman (2019) pravi, da so ene izmed glavnih značilnosti totalnih ustanov, da celotno življenje poteka na istem kraju pod isto oblastjo, da vse dejavnosti potekajo v neposredni navzočnosti velikega števila drugih in da so vse faze določene strogo časovno in s pravili. Ker življenje v ustanovi poteka vsak dan isto, so varovanci obkroženi vedno z istimi ljudmi, živijo po vnaprej postavljenih pravilih in nimajo možnosti za uresničevanje lastnih potreb, zato pogosto postanejo pasivni in vdani v usodo. Pogosto izgubijo zaupanje vase in v druge, saj so nemalokrat razočarani. V ustanovi so zaposleni dominantni, saj uporabniki sčasoma postanejo odvisni od pomoči osebja. Ker velikokrat postopoma (nehote) prekinejo stike z družino in zunanjim okoljem, se odvisnost od zavoda in osebja še poglobi. »Varovanci v zavodu so izločeni iz vsakdanjega življenja, zavodi pa povečujejo videz deviantnosti svojih varovancev. Institucionalni postopki pripeljejo do socialnega omrtvičenja osebne identitete in jo nadomestijo z institucionalno identiteto bolnika, varovanca, oskrbovanca.« (Flaker, 1998, str. 7).

Uporabniki velikokrat delajo dela ali pa se učijo spretnosti, ki jim v zunanjem svetu ne bodo koristila in jih potrebujejo le v zavodu. Delavnice in izobraževanja so zasnovana za celotno skupino, ne glede na sposobnost in željo posameznikov. Taka opravila ali delavnice potekajo par ur na dan in ne pomenijo celodnevne zaposlitve, uporabniki pa niso plačani ali so plačani zelo malo (premalo). Veliko uporabnikov zato prosjači za dobrine ali denar, kar pa za zaposlene lahko pomeni nazadovanje bolezni (Goffman, 1968).

Zaradi vsakodnevne rutine, malo sprememb ali novosti so uporabniki v ustanovah velikokrat dolgočaseni. Ker primanjkuje osebja, ki bi se z uporabniki tudi neformalno ukvarjalo (družilo), in ker primanjkuje prostora v ustanovah, to tudi dodatno vpliva na dolgočasje med uporabniki (Zaviršek, 1994).

Ko pride uporabnik v ustanovo, se je prisiljen prilagoditi instituciji in spremeniti svoje obnašanje. Prevzeti mora institucionalno vlogo. Da bi se uporabnik prilagodil novemu sistemu, a obenem kazal znake duševnega zdravja in dosegel čimprejšnji odpust domov, je Lamovec (2006) napisala preizkušena pravila za obnašanje uporabnikov za čimprejšnjo odpustitev iz ustanove. Pravi, da je najpomembnejši simptom v totalni ustanovi *ubogljivost*, tudi če je navidezna, saj pomeni, da spoznamo, v kako veliko pomoč so nam osebje in zdravila, saj s tem ne predstavljamo nevarnosti njim ali zunanjemu svetu. Drugi simptom je *neopaznost* oz. konformizem, kar pomeni, da delamo to, kar dela večina, in s tem ne pritegnemo pozornosti. Tretji simptom je *dovolj dobro počutje*, kar pomeni, da smo zmerno optimistični in ne kažemo pretiranih čustev (solze, glasen smeh, zaskrbljenost). Četrto pravilo za odpust iz totalne ustanove je *odsotnost simptomov*, kar pomeni, da psihiatru povemo, da se počutimo bolje, odkar jemljemo zdravila, saj zdravniško osebje to rado sliši in pomaga k hitrejšemu odpustu. Težava totalnih ustanov je tudi zasebnost, saj uporabnik nima prostora, kamor bi se lahko umaknil ali bil vsaj malo časa sam. Uporabniki v omenjenih ustanovah živijo v skupnih sobah, več oseb hkrati. Če se že smejo zakleniti, lahko drugi sostanovalci in osebje kadar koli vstopijo. Kopalnice velikokrat niso zasebne. Uporabnike kličejo po številki ali priimku.

Uporabniki v totalnih ustanovah nimajo možnosti izbiranja (hrane, izhodov, odmorov), le malo ali nič možnosti do zasebnosti, odnosi z zaposlenimi so formalni, stika z zunanjim svetom imajo zelo malo, kar pomeni, da živijo le po tujih pravilih in zakonih.

Institucionaliziranje ljudi pusti trajne poškodbe na uporabnikih, kot so odvisnost od zdravil, dosmrtna stigmatizacija, znižano samospoštovanje in zaupanje vase, utrditev lažnega jaza, zatiranje pristnega občutenja in izražanja, spremenjeni odnosi z družino, s prijatelji in na delovnem mestu, izguba ciljev v življenju itn. (Lamovec, 2006, str. 29).

4. STIGMA

Zunaj totalnih ustanov med ljudmi obstajajo predsodki in stereotipi ter velika stigmatizacija ljudi, ki v ustanovah živijo. Ustanove povečujejo stigmo, saj je že samo bivanje osebe v zavodu dovolj, da je človek stigmatiziran (Flaker, 1998).

Goffman (1963) trdi, da so si pojem *stigma* izmislili Grki in se je nanašal na telesne znake, ki so izpostavljali slabo na nosilcu znaka. Znaki so bili vrezani v telo in so pomenili sramotno znamenje ter nezadovoljstvo s to osebo.

Stigma ima dve perspektivi; pri prvi perspektivi stigmatizirana oseba domneva, da je njegova drugačnost že znana, pri drugi perspektivi pa posameznik meni, da je prisotni niti ne opazijo.

V grobem razlikujemo tri vrste stigme:

- *telesna odbojnost*, kar pomeni telesno iznakaženost, ki je fizično vidna,
- *značajske slabosti*, ki jih pripisujemo nebrzdanim strastem, nevarnim prepričanjem in nepoštenosti in o katerih sklepamo na podlagi znanega, npr. o duševni bolezni, zaporni kazni, alkoholizmu, homoseksualni spolni usmeritvi, brezposelnosti itn.,
- *skupinske stigme rase, narodnosti in veroizpovedi*, ki se lahko prenašajo iz roda v rod in prizadenejo vse družinske člane.

Pri vseh oblikah stigme je značilno, da ima posameznik, ki bi sicer bil sprejet v odnosih z drugimi, neko lastnost, ki druge odvrča in druge njegove (pozitivne) lastnosti za nas niso pomembne (Goffman, 1963).

Osebe s težavami v duševnem zdravju doživljajo stigmatizacijo na več področjih. Vpliv le-te je največji v začetku druženja, saj se ljudje taki osebi raje izognejo, kar zmanjšuje verjetnost, da bi jo sploh bolje spoznali. Osebo s psihiatrično izkušnjo vidijo kot nekoga, ki ni zmožen kljubovati stresu, in mu pripisujejo trajno nezmožnost samokontrole in pomanjkanje odgovornosti. Menijo, da je vir nelagodja in tesnobe za vse v svoji bližini (Lamovec, 1998, str. 41).

V raziskavi, o kateri poročata Price in Denner (1973), so se študenti odločali, koga bi po njihovem mnenju raje izbrali za kakšne dejavnosti, bivšega kaznjenca ali bivšega uporabnika v zavodu, vprašalnik pa je vseboval tudi trditve o trgu delovne sile. Rezultati kažejo, da je oseba s preteklo izkušnjo duševne bolezni na splošno manj zaželena kot bivši kaznjenec, uporabnikom pa so pripisovali nezanesljivost in nezmožnost ustreznega odločanja v kriznih situacijah. Za napredovanje bi izbrali kaznjenca, v večini primerov so zanj predvideli tudi boljšo

prihodnost. Vprašani so odgovarjali, da bi raje delali sami, kot da bi delali z osebo oz. bi jim pomagala oseba, ki se je zdravila v psihiatrični bolnišnici. Raziskava, v kateri so spremljali zaposlenost nekdanjih uporabnikov, je pokazala, da so uporabniki že leto dni po odpustu iz bolnišnice pristali na manj zahtevnih ali slabše plačanih delovnih mestih (Lamovec, 1998, str. 42).

Pogosto se zaradi uporabnikove hospitalizacije pretrgajo stiki z izvirnim okoljem (s svojci, znanci), kar še poveča izoliranost in občutek zavrženosti. Uporabniki opisujejo, da si želijo biti na isti ravni z drugimi ljudmi. Če dajo drugim vedeti, da so imeli težave v duševnem zdravju, so obravnavani manj vredno. Pod vplivom psihiatričnega mita o »neozdravljivosti« ljudi nalepijo uporabniku dosmrtno etiketo, da je »duševni bolnik.« To ni občasna motnja, ampak nekaj, kar je postal (Lamovec, 1998, str.51–52).

5. DEZINSTITUCIONALIZACIJA

Evropske smernice definirajo dezinstitutionalizacijo kot »ukinjanje (totalnih) institucij in proces razvijanja večjega obsega skupnostnih služb, vključno s preventivnimi, da izničimo potrebo po institucionalnem varstvu« (Izhodišča dezinstitutionalizacije v Republiki Sloveniji, 2015).

Unicefova definicija pravi, da je dezinstitutionalizacija »celosten proces načrtovanja preoblikovanja ustanov, zmanjšanja njihovih kapacitet oz. njihovega ukinjanja, s sočasnim vzpostavljanjem služb v skupnosti, ki temeljijo na človekovih pravicah in standardih učinkovitosti« (Konvencija ZN o otrokovih pravicah, 1997).

Dezinstitutionalizacijo moramo definirati tudi širše, saj ne gre le za preseljevanje ljudi iz ene ustanove v drugo (ta proces imenujemo transinstitutionalizacija) ali zgolj za zmanjšanje števila postelj ali zapiranje ustanove. Gre za spremembo odnosov med strokovnjaki in uporabniki, da slednji dobijo več moči, so vključeni in prevzemajo nove družbene vloge (Izhodišča dezinstitutionalizacije v Republiki Sloveniji, 2015).

Dezinstitutionalizacija zahteva povezovanje med različnimi akterji v različnih ustanovah, kot so socialni delavci, zdravstveno osebje, osebe na vodilnih položajih. Pomembna je krepitev neodvisnosti uporabnika od strokovnjakov in institucij. Konkretna preselitev pomeni prehod iz ustanove v skupnost, povezovanje s številnimi viri moči, ustvarjanje novih virov moči, uporaba sredstev in ustvarjanje želenih odgovorov. Oskrba se preseli iz institucionalnega življenjskega sveta v vsakdanji življenjski svet. Dolgotrajna oskrba naj bi ljudem omogočila, da v svojem okolju živijo samostojno.

Glavna vrednota dezinstitutionalizacije je, da ljudi ne obravnavamo več kot pasivne paciente, ampak kot enakopravne državljane, ki imajo pravico do vključevanja in sodelovanja v družbi, pravico do izbire, moči odločanja in samostojnosti. To pomeni, da imajo tudi otroci s težavami, ovirami ali motnjami pravico odraščati in se razvijati v družinskem okolju, pravico do izobraževanja in zdravstva, enako kot vrstniki, ki teh oznak nimajo. Za starejše pomeni, da imajo pravico do dostojanstvenega življenja, samostojnosti in sodelovanja v okolju (Izhodišča dezinstitutionalizacije v Republiki Sloveniji, 2015).

Dezinstitutionalizacija pomeni proces zapiranja totalnih ustanov in obenem ustvarjanje skupnostnih služb za oskrbo uporabnikov v skupnosti, ki bodo nadomestile oskrbo v institucijah. Velik poudarek je na odnosu med uporabniki in strokovnjaki, ki morajo uporabnike

obravnavati kot spoštovanja vredne sogovornike, strokovnjake iz svojih izkušenj, ne iz nadrejenega položaja (Flaker, 1998).

Tabela 5.1: Vrednote dezinstitutionalizacije

Vidiki institucionalne kulture, ki jo hočemo odpraviti		Načela ravnanja ob prehodu v skupnost	Vrednote prehoda v skupnost
UPORABNIKI			
	brezpravnost	antidiskriminacija	polnopravnost
	predmet obravnave	sodelovanje in vključevanje uporabnikov v proces pomoči	partnerstvo
	prilagajanje instituciji	storitve po osebni meri	izbira
	izključenost, ločenost	povezovanje, mreženje, skupne dejavnosti in službe	vključevanje, integracija
	nemoč	krepitev moči	moč odločanja in delovanja
	odvisnost	osposobitev	samostojnost
STROKOVNJAKI			
	izhajanje iz osebnih primanjkljajev	perspektiva moči	sprejemanje drugačnosti
	zapiranje	brez zapiranja	mobilnost, gibanje
	prisila	brez prisile	prosta volja
	drugorazredni državljani	brez snemanja smetane	univerzalnost pravic
	prenos odgovornosti	sodelovanje s skupnostmi	solidarnost
	posebna ideologija	normalizacija	vsakdanje življenje
	togost osebja	varna zaposlitev, krepitev kadra	prožnost služb
	hierarhija odnosov	dialog in skupno odločanje	demokracija odnosov

Vir: Evropske smernice 2012, Flaker in sodelavci, 2015a

Dezinstitutionalizacija je prvi korak, da uporabniku dodajamo moč in postane v svojih in drugih očeh človek in šele zatem pripadnik druge določene skupine (Lamovec, 1998).

5.1. ZGODOVINA DEZINSTITUCIONALIZACIJE V SLOVENIJI

Dezinstitutionalizacija ima dolgo zgodovino in ni končan proces, vendar pa lahko postavimo dva pomembna mejnika v procesu: prvi mejnik je zmanjševanje bolnišničnih postelj, drugi pa spremenjena zakonodaja, ki je odpravila bolnišnice kot prvinsko obliko pomoči ljudem s težavami v duševnem zdravju. Prvi zakon, ki je napovedal ustanavljanje skupnostnih centrov za duševno zdravje in bi sčasoma nadomestil državne bolnišnice, so sprejeli v ZDA leta 1963 in se je imenoval *Community Mental Health Center and Retardation Act* (Flaker, 1998). Po njihovem zgledu so v večini zahodnih razvitih držav sprejeli podobne zakonodaje.

V Sloveniji kot začetek dezinstitutionaliziranja obravnavamo eksperiment v Logatcu, ki se je odvijal v poznih šestdesetih, kjer se je skupina raziskovalcev lotila preoblikovanja deškega prevzgjališča (Vodopivec idr., 1973). Glavno vodilo eksperimenta je bila vzpostavitev

drugačnega vzgojnega stila, želeli so razvijanje demokratičnih odnosov med vzgojitelji in uporabniki. Obenem je bila to prva akcijska raziskava, kjer so se raziskovalci in profesorji z Inštituta za kriminologijo podali na teren, zasnovali inovacijo, jo raziskovalno spremljali in o njej poročali. Eksperiment je pomemben mejnik v zgodovini, saj je hkrati deloval tako v teoriji kot praksi in vključeval različne strokovnjake na področju mladoletniškega prestopništva. Celotni sistem obravnave otrok se je začel spreminjati, na posvetih so se dobivali vzgojitelji, socialni delavci, policisti za področje mladoletniškega kriminala, tožilci in raziskovalci, ki so promovirali nove oblike dela, vpeljevali spremembe in se srečevali in spoznavali (Flaker, 2012). Druga pomembna faza v spreminjanju odnosa do institucij v Sloveniji so bile akcijske akcije na Rakitni pod vodstvom Anice Kos in Bernarda Stritih z Inštituta za sociologijo sredi sedemdesetih let. V ospredju projektov sta bila spreminjanje odnosov med otroki in odraslimi in razvijanje novih pristopov k človeškim stiskam. Rakitna je predstavljala razvijanje demokratičnih odnosov in poletne kolonije za otroke, ki niso imeli kam iti. Slednje so pokazale, da je mogoče organizirati delo z otroki brez kazni, z demokratičnimi odnosi, kjer otroci lahko odločajo tudi po svoje in izkazujejo svoje čustveno doživljanje. Pomembno delo se je nadaljevalo v taborniškem rodu Črnega mrava kot širši projekt akcijskega raziskovanja skupnosti Štepanjsko naselje. Taborniški odred Črni mrav je bil znan kot precej hierarhična organizacija, kjer so veljale stroga disciplina in kazni. V projekt so začeli vključevati otroke, ki so bili izključeni iz drugih prostočasnih dejavnosti in so bili pogosto uporabniki ustanov, vzgojnih zavodov, centrov za socialno delo in tudi psihiatričnih bolnišnic. Vključevanje teh otrok je pomenilo, da je bila potrebna sprememba organizacije: bolj demokratični odnosi, odprava kazni, možnost izražanja čustev vseh udeležencev in skupno doseganje kompromisov. Črni mrav ni postal le zbirališče mladih, ampak tudi prostovoljcev, ki so želeli razvijati nove metode dela, se učiti, angažirati in pomagati. S tem se je v ozadju eksperimenta uvajalo tudi prostovoljno delo, za področje sociale pa je to pomenilo novo družbeno gibanje v osemdesetih letih prejšnjega stoletja. Pomembno gibanje, ki se je pojavilo, je bilo tudi antipsihiatrično gibanje. V slabih desetih letih so se ustvarile mreže prostovoljcev in strokovnjakov, vsakoletni tabori in mednarodna povezovanja z anti institucionalnim gibanjem in razvitimi praksami skupnostnega dela (Flaker, 2012).

Mladinska organizacija je sredi osemdesetih postajala vedno bolj avtonomna družbena sila, hotela je vzpostaviti prostor in službo, ki naj bi bila namenjena psihosocialnim stiskam mladine, in spreminjati mladinske delovne akcije. To je pripeljalo do tabora v Hrastovcu in

Odbora za družbeno zaščito norosti. V prostorih na Kersnikovi so potekale razne delavnice, okrogle mize, srečanja, kar je pripeljalo do kampanj in usposabljanja prostovoljcev. Čeprav je bil Hrastovec totalna ustanova, so izrazili željo po razvijanju prostovoljnega dela, skupina prostovoljcev je bila zainteresirana za vprašanja psihiatričnih ustanov, mladinska organizacija pa je nudila podporo in sredstva. Osnovni cilj prvega tabora je bilo izboljšanje življenja stanovalcev in spodbuditi osebje k drugačni praksi, osnovno vodilo pa anti institucionalni pristop. Do naslednjega tabora, ki je bil prirejen leta 1988, je bil izdan zbornik z dokumentiranim delom. Ker se je na taboru videlo, da se je delo, ki je bilo izvedeno na prejšnjem taboru, izgubilo in so se uporabniki spet povlekli v prejšnjo identiteto, je bil to dokaz, da ni dovolj le občasno prihajati v zavod, ampak je potrebna širša javna akcija. Posledično se je ustanovilo novo družbeno gibanje Odbor za družbeno zaščito norosti. Odbor je v sodelovanju s Hrastovcem organiziral še nekaj taborov v Ljubljani, Portorožu in Idriji, akcije pa so opozarjale na krivice totalnih ustanov in ljudi z dolgotrajno stisko. Odbor je postal zbirališče prostovoljcev, mladih strokovnjakov in uporabnikov, ki so potrebovali zagovornika, ter pomembno gibanje za ozaveščanje javnosti. Čeprav je gibanje uživalo politično podporo, je še vedno delovalo brez formalne strukture in organizacije (Flaker, 2012).

Najbolj radikalno obdobje gibanja je bilo ustanavljanje skupnostnih služb in akademske podlage. Po dolgotrajnih pripravah je Odbor za družbeno zaščito norosti ustanovil prvo stanovanjsko skupino za ljudi s težavami v duševnem zdravju, ki je bila namenjena štirim stanovalcem Hrastovca. To obdobje imenujemo *zlata doba* gibanja na področju duševnega zdravja. V programu so sodelovali usposobljeni strokovnjaki in uporabniki, program pa je spodbudil nastajanje novih služb in vzpostavil novo vrsto znanja. Študenti programa so zraven stanovanjskih skupin ustanavljali zagovorniške skupine, dnevne centre, skupine za samopomoč, centre za pomoč mladim, ženske svetovalnice, projekte prostovoljnega dela z begunci itn. Projekt je vpeljal nove metode dela, pomembne za razvoj stroke, konceptov in organizacijskih oblik, ne le na področju duševnega zdravja v skupnosti, ampak za celotno socialno delo. Začenjali so se tudi premiki na področju zakonodaje duševnega zdravja in konec devetdesetih so v parlamentu obravnavali prvi predlog zakona. Takrat se je izkazalo, da ustanavljanje stanovanjskih skupin ne vpliva na zmanjševanje števila stanovalcev v zavodih ali psihiatričnih bolnišnicah. Težava je bila v napačnem financiranju, prav tako je novo nastala oskrba institucionalizirala, težje oblike dela pa so še vedno bile prepuščene zavodom. To je pokazalo, da je za dosledno izvajanje dezinstitutionalizacije potrebno dosledno izvajanje

programa in delitev sredstev in virov, ki bo podprla delo v težjih situacijah (dežurstva, krizni timi) in onemogočila zapolnitev kapacitet z ljudmi, ki ne potrebujejo toliko podpore (Flaker, 2012).

Za zadnjo fazo je značilno prvo sistematično preseljevanje iz zavodov v stanovanjske skupine, dezinstitutionalizacijska prizadevanja so se po letu 2000 premaknila iz nevladnega v javni sektor in skupnostne službe so spremenile način delovanja. Hrastovec je leta 2001 z novim vodstvom začel spreminjati delovanje ustanove, tako da so zaposleni opustili uniforme, stanovalci so lahko začeli uporabljati jedilnico, k sodelovanju pa so povabili tudi študente in profesorje Fakultete za socialno delo. V drugi fazi so začeli preseljevati stanovalce v stanovanjske skupine (takrat so jih poimenovali dislocirane enote), zaposleni pa so delali po novih metodah dela. Ko bi se morala pričeti tretja faza (podpora pri samostojnem življenju uporabnikov, zagotavljanje sredstev, soočenje z demenco, zasvojenostjo, izzivalnim vedenjem uporabnikov), pa je nastal zastoj. Težava je bila v izgorevanju nosilcev projekta, v pomanjkanju politične podpore in vodstvo se je zadovoljilo z doseženimi rezultati. Težavo so predstavljali tudi pomanjkanje stanovanj, pravna ureditev in financirane oskrbe. Kljub temu je za skupnostno oskrbo v tej fazi pomemben izid kataloga nalog centrov za socialno delo in koordinacijo pluralnih storitev v skupnosti. Konec desetletja je bil sprejet Zakon o duševnem zdravju, ki vsebuje elemente za varstvo pravic uporabnikov in uvaja nekatere skupnostne službe (Flaker, 2012).

5.2. DEZINSTITUCIONALIZACIJA V SOCIALNOVARSTVENEM ZAVODU DUTOVLJE

Kot navaja Flaker (1998), institucionaliziranje pusti na uporabnikih dolgotrajne posledice, kot so stigmatiziranje stanovalcev, izolacija od okolja in drugih ljudi, apatičnost, izguba ciljev in razosebljanje. Posledice so podobne simptomom dolgotrajne duševne stiske, zato zaposleni v ustanovah včasih težko ločijo med negativnimi učinki dolgotrajne institucionalizacije in simptomi dolgotrajnih stisk.

Zakon o duševnem zdravju (2008) določa, da lahko strokovni delavci v ustanovah določijo uporabo posebnih varovalnih ukrepov, in tudi predvideva postopke pri uporabi. Torej, uporabnikov ne zaščiti pred zlorabo prisilnih sredstev, strokovne delavce pa postavi v položaj, ko se morajo v kritičnih trenutkih odločiti med kršitvijo strokovnih načel in upanjem, da bo uporaba ukrepov resnično v pomoč stanovalcu. Posebni socialnovarstveni zavodi za odrasle

po Zakonu o socialnem varstvu in Pravilniku o standardih in normativih opravljajo storitve, ki spadajo v institucionalno oskrbo, to pa so osnovna socialna oskrba, zdravstvena nega in rehabilitacija.

Socialno varstveni zavod Dutovlje, sedaj Dom na Krasu, je javni socialnovarstveni zavod, ki izvaja institucionalno varstvo, namenjeno odraslim osebam z dolgotrajnimi težavami v duševnem zdravju in odraslim osebam z motnjami v duševnem oz. telesnem razvoju. Dom na Krasu deluje na matični lokaciji v Dutovljah, kjer biva 124 stanovalcev, ostalih 47 stanovalcev pa prebiva na dislociranih enotah v Sežani (DE Sežana), Postojni (DE Postojna) in Dutovljah – Sončna hiša (DE Dutovlje) (Dom na Krasu, b.d.).

V Socialno varstvenem zavodu Dutovlje so v zadnjih letih naredili številne korake k bolj humanim odnosom med zaposlenimi in stanovalci in zavod postopoma spremenili v bolj odprt zavod. Pred odpiranjem zavoda je bil popolnoma zaprt, nov stanovalec ni imel izhoda mesec dni po sprejemu. Prav tako so zaposleni zaklepali sobe, kar pa sedaj ni dovoljeno. Od leta 1997 v Dutovljah deluje skupina za samopomoč, katere glavni namen je skupinsko druženje in z različnimi dejavnostmi odpira ustanovo navzven. Zelo pomembna inovacija v zavodu je bilo delo po individualnem načrtu posameznika glede na njegovo življenjsko zgodbo, spretnosti, želje in cilje, ki si jih zastavi. Uporabnik se tudi sam odloči, kdo mu bo na poti do cilja pomagal in kako si bo pomagal sam. Eden najpomembnejših in prelomnih dogodkov v socialnovarstvenem zavodu Dutovlje je bilo odprtje prve stanovanjske skupine v Sežani, kjer so zaživel prvih štirje stanovalci. Preselitev je bil večletni proces, sestavljen iz raznih aktivnosti, ki bi pomagale uporabniku pri ponovni socializaciji v okolje in samostojnem življenju. Leta 2007 so ukinili sobo za izolacijo stanovalcev, ki so jo imenovali bunker in je bila namenjena za izredno reševanje kriz. Čeprav je proces ukinjanja trajal nekaj časa, zaposleni sedaj iščejo bolj domiselne rešitve za premagovanje kriz. Za to je bilo potrebno osebje izobraziti in ozavestiti, da uporabnika dojemajo kot enakovrednega državljana z vsemi pravicami in dolžnostmi (Flego, Sorta in Orel, 2012, str. 153–160).

Proces dezinstitutionalizacije poteka zelo počasi, uporabnika je treba pripraviti na samostojno življenje, zaposlene izobraziti za delo s stanovalci in tesno sodelovati z lokalno skupnostjo in širšo družbo, ki še vedno z dvomom sprejemajo stanovanjske skupine medse.

6. NORMALIZACIJA

Besedo normalizacija so kot strokovni termin najverjetneje prvič uporabili v šestdesetih letih, ko jo je Bank-Mikkelsen, ki je bil vodja danskih služb za osebe z duševnimi motnjami, definiral kot »dopuščanje, da si duševno zaostali ustvarijo obstoj, ki je kolikor mogoče blizu normalni« (Brandon, 1993, str. 19).

Kasneje je Nijre na Švedskem razširil koncept: »Pri principu normalizacije je pomembno ustvariti ustrezne pogoje za to, da prizadeta oseba občuti normalno spoštovanje, ki gre vsakemu človeškemu bitju. Tako je treba v vsem, kar zadeva prizadeto osebo, kolikor je le mogoče upoštevati njeno izbiro, želje, zahteve in težnje. Mnogo ljudi ima težave z uveljavljanjem v družini, med prijatelji, sosedji, sodelavci, še posebej težko pa je človeku z invalidnostjo ali osebi, ki je zaradi česar koli drugega podcenjena. Vsaka poškodovana oseba mora funkcionirati kot razpoznaven posameznik in svojo identiteto sebi in drugim definirati z okoliščinami in pogoji svoje eksistence. Pot do samodoločbe je za poškodovano osebo zelo težka, ampak nadvse pomembna.« (Brandon, 1993, str. 19).

Leta 1972 je Wolf Wolfensberger v Združenih državah Amerike definicijo normalizacije preoblikoval: »Z uporabo sredstev, ki so kulturno kolikor mogoče normativna, vzpostaviti in/ali ohraniti vedenje in karakteristike, ki so kulturno kolikor mogoče normativne.« (Brandon, 1993, str. 19). O'Brien in Tyne (navedeno v Brandon, 1993) sta definicijo dopolnila tako, da je treba razvijati in podpirati osebno vedenje, izkušnje in karakteristike uporabnika, ki so cenjene z uporabo sredstev, ki so prav tako cenjene.

Termin normalizacija se je tako v preteklosti bolj povezoval s tistim, kar je bilo kulturno cenjeno, ne toliko kot s tistim, kar naj bi bilo normalno. Leta kasneje je Conolly (navedeno v Brandon, 1993) termin dopolnil s pomembno sestavino – družbeno integracijo uporabnikov oz. pomembnostjo ovrednotenja družbene vloge.

Tyne (navedeno v Brandon, 1993) kot eden pomembnejših zagovornikov normalizacije je v osemdesetih letih postavil pogoje, ki so bili potrebni za spremembe v praksi. To so: razumevanje življenjskega položaja oseb z invalidnostjo, odkrivanje alternativnih možnosti, posledice organiziranja služb za delo z ljudmi in praktični načrti za akcijo.

Brandon (1993) pravi, da so prejšnje definicije normalizacije delovale preveč resno, uničile spontanost in niso zavračale prevladujočih kulturnih vrednot. Zdelo se je, da so ljudje s težavami v duševnem razvoju sprejeti pogojno in industrijsko, njihova sreča pa ni bila

pomembna. Težavo je videl tudi v poudarku na individualnosti, saj prejšnje definicije niso podprle formiranja skupin, ki so pomembne za gibanja in spremembe.

Normalizacija je pomembna za kvalitetno izpeljavo dezitucionalizacije, saj temelji na spremembi v odnosu med uporabniki, družbo in zaposlenimi ter na spremembi dela zaposlenih. Nanaša se na vsa področja posameznikovega življenja, na vsakdanjik in cel življenjski cikel, prosti čas, delo in zaposlitev, številne odnose v različnih življenjskih obdobjih, varen finančni steber in integriranost v skupnost (Krajncan, 2012).

6.1. NAČELA NORMALIZACIJE PO DAVIDU BRANDONU

David Brandon (1988) zagovarja, da je normalizacija prevrednotenje družbenih vlog, in našteje 5 principov, ki pomagajo ovrednotiti, v kolikšni meri imajo ljudje v institucijah običajno življenje, zaposleni pa lahko ocenijo svoje delo in z ravnanjem po načelih izboljšajo življenje uporabnikov. Principi so povezani med seboj in se prepletajo. Načela normalizacije, po katerih delamo tudi v procesu prenove Socialno varstvenega zavoda Dutovlje, so: poglobljanje odnosov, večanje izbire, razvijanje udeležbe, osebni razvoj in stopnjevanje druženja.

1. Poglobljanje odnosov

V življenju sta pomembni kvaliteta odnosov in socialna mreža, uporabniki ustanov pa imajo zelo majhno socialno mrežo. Družijo se z osebami, ki so plačani za druženje (zaposleni), zelo malo pa se družijo z družino in prijatelji (Brandon in Brandon, 1992, str. 15). Pozitivni elementi dobrega odnosa, ki jih našteje Brandon (1988), so ljubezen, toplina, spoštovanje spolnosti, spoštovanje, prijateljstvo, vzeti si čas za nekoga, ko je to potrebno, bližina, upoštevanje in empatija. V pozitivnem odnosu čutimo, da nas nekdo ceni. V negativnem odnosu čutimo, da nekaj ni v redu, čutimo hladnost, odpor in oddaljenost. Za dober odnos so pomembne besede, klicanje po imenu, in ne nazivu ali priimku. Hierarhičen odnos se kaže v uniformah, saj nam takoj prikažejo ločenost med dvema skupinama. Kaže se tudi v ločevanju prostorov, npr. sanitarije za zaposlene so ločene od sanitarij za uporabnike. Slednji nimajo prostora za umik in zasebnost, medtem ko se zaposleni lahko umaknejo v svojo pisarno. Brandon (1988) v kontrolni seznam kvalitete odnosov vključi tudi vprašanje, ali se uporabniki in zaposleni skupaj smeji in imajo sproščen odnos. Za dober odnos med uporabniki in dober odnos med uporabniki in zaposlenimi je pomembna tudi enakost, ki se kaže v tem, da so uporabniki plačani za delo, ki ga opravljajo, in so vključeni v delovanje služb.

2. Večanje izbire

Uporabniki, ki živijo v ustanovah, imajo omejeno ponudbo izbir, je pa zelo pomembno, da imajo nadzor nad svojim življenjem na področjih spolnosti, hrani in pijači, delanju napak, odnosih, izhodih in storitvah (Brandon, 1988). Da bi bili uporabniki zmožni izbirati, poleg finančnih sredstev potrebujejo: osebno moč, vero, da v resnici lahko izbirajo, vero drugih ljudi v njih, vendar v mejah realističnega optimizma, telefon za vzpostavljanje stikov, znanje in informacije, opcije, med katerimi lahko izbirajo, znanje o posledicah dejanj, sposobnost ter podporo pri odločitvah, prevozno sredstvo, da se lahko gibljejo, prijatelja, ki mu pomaga, dostopnost do služb, vse od mostička za vozičke do usposobljenega osebja, ki je morda potrebno (Brandon in Brandon, 1992, str. 12). Dejavnosti, ki so na izbiro uporabnikom, morajo biti organizirane letom primerno in vključujoče v timske sestanke in druge konference zaprtega tipa. Uporabnikom je treba dajati več informacij in več možnosti življenjskih izbir. Zaposlene je treba opozarjati na pokroviteljstvo in dušenje s pretirano skrbjo. Med zaposlenimi in uporabniki je pomemben enakopraven odnos, brez stigmatiziranja in predsodkov. Označeni ljudje imajo malo ali sploh nobenih možnosti izbora, omejene izkušnje in priložnosti, nizko samospoštovanje in so pogosto dojeti kot nesposobni izbiranja. Če je izbira omogočena, ima uporabnik podporo pri izbiranju in razumevanju izbora, ima priložnost nabiranja izkušenj, sposobnosti izbiranja naraščajo, vidimo ga kot kompetentnega za sodelovanje, njegovo samospoštovanje pa v primerih uspešnih izborov narašča (Brandon, 1988).

3. Razvijanje udeležbe

Bistvo načela udeležbe je vključenost pri vodenju in načrtovanju organizacije in prevzemanje pomembnih vlog v družbi. Udeležba pomeni razširjeno izbiro, vendar o pomembnih vprašanjih, pri katerih uporabnik sodeluje. Pomembno je, da je le-ta obveščen o informacijah, ki so mu bile prej nedosegljive, kot so medicinske kartoteke, brošure, programski dokumenti, timske konference in finančni proračun ustanove. Težava se pojavi, ko zaposleni nimajo informacij ali niso udeleženi pri odločitvah, ki jih sprejema ustanova, zato informacij ne morejo deliti z uporabniki. Pomembno je, da so uporabniki vključeni v različne skupine, člani sindikatov in skupnostnih organizacij (Brandon, 1988).

4. Osebni razvoj

Vsak posameznik mora imeti pravico in možnost, da izrazi svojo edinstvenost in da služba zadovoljuje enkratne potrebe uporabnika. Načelo osebnega razvoja zagovarja individualizirano delo s posameznikom, ki temelji na potrebah in željah uporabnika. Osnovna storitev je osebno načrtovanje. Pomembna je prekinitev formalnih obredov in rutin, kot sta čakalna lista za uporabo kopalnice in skupna rutina prehranjevanja. Posameznik se lahko izraža skozi oblačila, preživljanje prostega časa, zasebnostjo ipd., zato je pomembno, da ga osebe podpira pri individualnosti, saj mu tako lahko pomaga ponovno odkriti njegove sanje. Uporabnika je treba obravnavati kot individuuum, in ne del skupine, saj s tem spodbujamo njegov osebni razvoj. Potrebuje tudi urejene materialne dobrine, kot so urejene sanitarije, urejena institucija in njena okolica, pohištvo, stene, slike ipd., da se posameznik lahko razvija in raste (Brandon in Brandon, 1992, str. 15). Urejena ustanova odseva spoštovanje in cenjenost oblasti do uporabnikov. Posamezniki bi morali imeti moč, da svoje okolje oblikujejo po svoji volji, da imajo mirno sobo za umik, možnost za osebno izražanje in možnost za individualno svetovanje in individualni načrt storitev (Brandon, 1988).

5. Stopnjevanje druženja

Druženje v ustanovah večinoma poteka med uporabniki in zaposlenimi, socialna mreža uporabnikov pa je zelo majhna in šibka. Uporabniki so slabo vključeni v lokalno skupnost in okolje, na to pa vplivajo dostop do javnih prevoznih sredstev, dostop do trgovin in mest in dostop institucije za širšo javnost, kot so javni dogodki znotraj ustanove. Pomembna sta tudi izgled in poimenovanje ustanove, saj je že ime lahko stigmatizirajoče (Brandon, 1988). Za integracijo uporabnikov v okolje sta pomembni njihova vključenost in uporaba javnih prostorov, kot so knjižnica, plavalni bazeni, cerkev itn. Vključenost je pomembna tudi za okolico, saj bi si posamezniki iz okolice, ki niso bili v stiku z uporabniki, razširili obzorja, zmanjšali predsodke in stigmatizacijo uporabnikov ustanov (Brandon in Brandon, 1992). Potrebno je zmanjševanje distance med uporabniki, zaposlenimi in lokalno skupnostjo, ukinjanje segregiranih centrov za posebne primere in razvijanje teh centrov za splošno uporabo vseh ter razvijanje integriranih služb in storitev.

Upoštevanje načel normalizacije je pomembno za preoblikovanje institucionalne oskrbe v skupnostno oskrbo.

7. PROBLEMATIKA

Življenje uporabnikov v totalnih ustanovah je omejeno na pravila in pogoje ustanove, pravico do uveljavljanja lastne volje in želja pa imajo le malo. Ko človek postane uporabnik v ustanovi, se spremeni celotno življenje, rutina dneva, odnosi z drugimi in nenazadnje tudi človek sam. Kot pravi Lamovec (2006, str. 29), institucionaliziranje ljudi vodi v odvisnost od zdravil, povzroči dosmrtno stigmatizacijo, znižano samospoštovanje in zaupanje vase, utrdi se lažni jaz, spremenijo se odnosi z družino, prijatelji in na delovnem mestu, uporabniki izgubijo cilje v življenju. V Sloveniji v totalnih ustanovah še vedno živi več kot 20.000 ljudi, proces dezinstitutionalizacije je počasen, še vedno pa ostaja strah, da ni izveden primerno za uporabnike. Pri preselitvi iz zavoda v stanovanjsko skupnost ne gre le za selitev uporabnika, ampak tudi za enakovreden odnos med zaposlenimi in uporabniki in opolnomočenje uporabnika za samostojno življenje (Rafaelič idr., 2012).

Proces dezinstitutionalizacije in preobrazba zavoda sta se v Socialnovarstvenem zavodu Dutovlje aktivno pričela leta 2020 v okviru projekta Dom na Krasu, ki ga sofinancirata Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada »Operativni program za izvajanje evropske kohezijske politike v obdobju 2014–2020: Socialna vključenost in zmanjševanje tveganja revščine, prednostna naložba: Izboljšanje dostopa do cenovno ugodnih, trajnostnih in visokokakovostnih storitev, vključno z zdravstvenimi in socialnimi storitvami splošnega interesa, specifični cilj: Pilotno preizkušeni pristopi za boljšo integracijo storitev dolgotrajne oskrbe« in Republika Slovenija v okviru operacije OP20.05341/7 Doma na Krasu. Številni mednarodni projekti zavezujejo Slovenijo za prehod od institucionalnih k skupnostnim oblikam oskrbe in poudarjajo, da so institucionalne oblike oskrbe neprimerne za življenje in celo škodljive za stanovalce. Preobrazba zavoda in projekt Dom na Krasu stremita h kariernemu razvoju zaposlenih, krepitvi interdisciplinarnega tima, aktivnemu vključevanju uporabnikov v procese odločanja in samostojnemu vsakdanjemu življenju v skupnosti ob ustrezni podpori. V sklopu projekta je predvidena gradnja stanovanjskih površin kot bivalnih enot za 70 stanovalcev iz socialno varstvenega zavoda Dutovlje. Preobrazbo zavoda so pričeli z vzpostavitvijo timskega in projektnega dela, vodita ga direktor zavoda in strokovni vodja, na projektu Dom na Krasu pa dela 12 zaposlenih, ki predstavljajo jedrni tim. Koordinacijski tim sestavljajo direktor, strokovni vodja, vodja projekta, koordinator projekta v zavodu in

koordinator projekta pri projektnem partnerju IRSSV, skrbijo pa za usklajevanje vseh aktivnosti (Dom na Krasu, 2020).

Slovenski in tuji strokovnjaki na področju dezinstitutionalizacije so vključeni v načrtovanje preobrazbe zavoda in tvorijo usmerjevalno skupino: Mojca Urek, slovenska sociologinja in socialna delavka ter profesorica na Fakulteti za socialno delo; Ema Ferenc, strokovnjakinja iz izkušenj na področju duševnega zdravja in življenja v skupnosti; Jan Pfeiffer, član evropske ekspertne skupine za dezinstitutionalizacijo, psihiater, vodja procesov dezinstitutionalizacije na Češkem; Nic Crosby, ekspert za oskrbo po osebni meri v skupnosti in osebno načrtovanje (Anglija); Roberto Mezzina, bivši direktor oddelka za duševno zdravje, centra za raziskovanje in usposabljanje Svetovne zdravstvene organizacije (Italija) in predstavniki MDDSZ (Dom na Krasu, 2020).

Za kakovosten prehod iz institucionalnega življenja v skupnostno oskrbo je pomembno uveljavljanje načel normalizacije. Začetna izobraževanja so bila namenjena stanovalcem, uporabnikom in širši javnosti. Nosilki dela aktivnosti v začetni fazi procesa normalizacije sta bili doc. dr. Vera Grebenc (Fakulteta za socialno delo Univerze v Ljubljani) in Lea Korbar (Dom na Krasu). V projektu kot partner sodeluje tudi Inštitut RS za socialno varstvo, čigar projektne aktivnosti so vezane na izvedbo analize stanja in pregleda obstoječih storitev institucionalnega varstva in oskrbe v skupnosti ter informiranja in ozaveščanja javnosti (Inštitut RS za socialno varstvo, 2022).

Normalizacija je pomemben del dezinstitutionalizacije, saj je podlaga za kvalitetnejše življenje uporabnikov. Z Brandonovimi načeli (1988) si lahko pomagamo ovrednotiti, kakšna je stopnja normalizacije in v kolikšni meri je življenje ljudi v institucijah podobno vsakdanjiku življenja ljudi, ki ne živijo v totalnih ustanovah.

Projekt normalizacije oz. delavnice normalizacije so potekale po Brandonovih načelih (1988), s pomočjo katerih sem zastavila tudi raziskovalna vprašanja.

Zanimali so me medsebojni odnosi med uporabniki in zaposlenimi v zavodu in kako so se spremenili v procesu normalizacije. So odnosi bolj formalni ali se skupaj smejiijo? Ali se uporabniki in zaposleni kličejo po imenih? Ali se družijo tudi v prostem času, ko zaposleni niso plačani za to?

Naslednje načelo je večanje izbire, kjer me je zanimalo, ali imajo uporabniki možnost izbire hrane, odnosov, izhodov, odmorov. Ali imajo uporabniki možnost izbire dela v zavodu, kaj in s kom bodo delali?

Tretje načelo je razvijanje udeležbe. Ali so uporabniki vključeni v timske sestanke, sprejemanje in organizacijo obiskov? Ali imajo dostop do informacij, ali imajo možnost učenja in polne udeležbe?

Osebni razvoj je četrto načelo normalizacije po Brandonu, kjer me je zanimalo, ali službe pomagajo posameznikom, da postanejo cenjeni in ljubeči državljani, ki jih drugi ljudje spoštujejo? So kopalnice zasebne? Ali obstaja soba, kamor se lahko mirno umaknejo?

Pri petem načelu, tj. druženje, me je zanimalo, ali ustanova spodbuja druženje še zlasti z zunanjimi obiskovalci. Ali je urejen dostop do javnega mestnega prometa, trgovin in centra mesta? Kdo lahko prihaja v zavod? Ali so uporabniki člani kake skupine, klubov, organizacij?

Zanimala sta me tudi mnenje in izkušnja uporabnikov pri delavnicah normalizacije. Kakšna so bila pričakovanja uporabnikov pred pričetkom delavnic normalizacije? Kaj se je spremenilo v času delavnic? Kako merijo uspešnost uveljavljanja načel normalizacije? Kaj si še želijo spremeniti?

8. METODOLOGIJA

8.1. VRSTA RAZISKAVE

Podatke v raziskavi sem pridobila z opazovanjem z udeležbo in zbiranjem osebnih opisov, ki so se nanašali na uveljavljanje načel normalizacije v procesu prenove zavoda v Dutovljah, zato je raziskava kvalitativna (Mesec, 2009). Zanimala so me mnenja in stališča zaposlenih in uporabnikov. Raziskava je kvalitativna fenomenološka, saj sem spraševala po njihovi direktni izkušnji v njihovem okolju.

8.2. RAZISKOVALNI INSTRUMENT IN VIRI PODATKOV

Kot raziskovalni instrument sem v raziskavi uporabila Brandonov priročnik za oceno normalizacije, po kateri so potekale delavnice. Ker so področja posameznih načel obširna, sem bistvo načel strnila v nekaj vprašanj. Intervjuje sem priložila v poglavje Priloge. Uporabniki, ki so sodelovali na delavnicah normalizacije, so bili s strani nosilke projekta informirani o normalizaciji in načelih normalizacije po Brandonu.

Vir podatkov so moji zapiski opazovanj z udeležbo, drugi merski instrument je polstrukturiran intervju. Vprašanja so odprtega tipa. Po Brandonovih načelih sem vprašanja razdelila v sklope: odnosi, večanje izbire, razvijanje udeležbe, osebni razvoj in druženje. Dodala sem še sklop o delavnicah normalizacije.

8.3. POPULACIJA

V raziskavo so vključeni zaposleni in uporabniki Socialno varstvenega zavoda Dutovlje. Vzorec je neslučajnostni, saj je v raziskavi sodelovalo šest uporabnikov in štirje zaposleni, ki so se udeleževali delavnic normalizacije.

8.4. ZBIRANJE PODATKOV

V Socialno varstvenem zavodu Dutovlje smo na delavnicah normalizacije sodelovale 3 študentke Fakultete za socialno delo. Delavnice so potekale v štirih terminih, po dve uri na termin. Zaradi epidemije koronavirusa so delavnice potekale prek spleta, prek spletne aplikacije Zoom. Udeleženci delavnic normalizacije so bili večinoma isti, to je bilo šest uporabnikov, šest zaposlenih in tri študentke. Za izvajanje aktivnosti smo se razdelili v tri skupine, v eni skupini smo bili dva uporabnika, dva zaposlena in ena študentka.

Na prvem srečanju smo si razdelili kartice življenjskih slogov na izbrano temo, kot so npr. oblike bivanja, socialni kontekst, vloge v življenju itn. Znotraj skupine smo se pogovarjali o trditvah iz

kartic in pomenu le-teh za vsakdanje življenje. Na koncu smo razmišljanja delili v celotni skupini.

Na drugem srečanju smo delali načrte akcije v ustanovi v celotni skupini in nato predstavili posamezne načrte in predlagane spremembe.

Med drugim in tretjim srečanjem se je začelo delo na spremembah, zato smo imeli med delavnicami daljšo pavzo.

Na tretjem srečanju smo poročali o izvedenih akcijah, izzivih v času sprememb in iskali rešitve za nadaljnje delo.

Med tretjim in četrtem srečanjem so se akcije dokončale, na zadnjem, četrtem, srečanju pa smo naredili oceno sprememb in procesa ter raziskali možnosti za dobro delo v prihodnje.

Študentke smo aktivno sodelovale pri delavnicah in zapisovale odgovore uporabnikov in zaposlenih ter napisale končno poročilo vsake delavnice. Po končanih delavnicah sem opravila intervju s šestimi uporabniki in štirimi zaposlenimi v Socialno varstvenem zavodu Dutovlje.

Študentke smo bile opazovalke z udeležbo (Mesec, 2009), zato je treba razumeti, da so pridobljeni podatki z opazovanjem konstrukt našega doživetja, zato raziskave nikoli ne morejo biti popolnoma objektivne. Empirične podatke lahko pridobimo le s pomočjo svojega doživetja, zaznavanja, interpretacij in tudi svojih čutov (Grebenc in Šabić, 2013).

Podatke v raziskavi sem zbirala s pomočjo petih načel normalizacije po Brandonu, ki so bila vodilo za vprašanja. Dodala sem sklop z vprašanji o mnenju in stališčih do delavnic normalizacije. Intervjuje sem zaradi epidemije koronavirusa izvajala prek videoklica Zoom v različnih terminih v mesecih junij in julij. Pred začetkom pogovora sem jih obvestila, da so intervjuji prostovoljni in anonimni. S predhodnim soglasjem udeležencev sem intervjuje snemala, obenem pa sem si odgovore tudi zapisovala in preverjala, če sem dobro razumela odgovor. Pogovori so trajali različno dolgo, nekateri so bili kratki, najdaljši pa je trajal tudi več kot uro. Vseh deset intervjujev sem priložila med Priloge.

8.5. OBDELAVA PODATKOV

Podatke v raziskavi sem obdelala s kvalitativno metodo. Najprej sem vse posnete intervjuje sogovornikov prepisala in uredila v Wordovem dokumentu. Vsako osebo, ki sem jo intervjuvala, sem poimenovala z drugim imenom oz. črko. Intervjuje sem večkrat prebrala in smiselno uredila podatke, ki so me zanimali. Odgovore sem uredila po posameznih področjih in definirala ključne citate, ki so pomembni za tematiko posameznega vprašanja. Na osnovi citatov sem definirala ključne besede, ki so predstavljale bistvo in so hkrati strnile podatke do mere, da sem lahko odgovorila na vprašanje. Na osnovi kod in citatov sem oblikovala odgovor na vprašanje in zapisala število intervjuvancev (frekvenca oz. n), ki so izražali tako stališče. Rezultate intervjuvanih uporabnikov in zaposlenih sem razdelila po področjih: delavnice normalizacije in pet načel normalizacije. Kodiranje intervjujev sem priložila med Priloge.

9. REZULTATI

Rezultate prikazujem kot del analize, saj sem intervjuje opravljala v začetni fazi procesa prenove in med delavnicami normalizacije.

9.1. REZULTATI UPORABNIKOV

9.1.1 DELAVNICE NORMALIZACIJE

Uporabniki si pomen besede normalizacija predstavljajo kot nekaj dobrega in normalnega, tudi stanje sreče (»normalno stanje, dobro, ljudje se med sabo ne kregajo in živijo v slogi«).

Delavnice normalizacije so uporabniki doživljali pozitivno in jih ocenili tudi kot koristne: »Zelo lepo, so nam pomagale.« Ena uporabnica izraža svoje negativno doživljanje, predvsem v smislu dolžine delavnic: »Sestanki so mi bili predolgi, sem se naveličala in sem šla stran.«

Delavnice so uporabnikom prinesle nove možnosti za druženje z drugimi uporabniki in zaposlenimi. Delavnice so opisali kot novo izkušnjo in možnost za izražanje lastnega mnenja ter pridobivanje novih informacij. Da bi se zaradi delavnic veliko spremenilo, ne omenjajo (»Dosti načrtov, ni pa še bilo sprememb.«). Uporabnik je omenil, da so spodbudile razmislek o možnih individualnih spremembah (»Sam bi lahko naredil kaj na področju športa.«).

Nekateri uporabniki predlagajo, naj bodo delavnice krajše (»krajše, ker ne zdržim toliko časa, naporno se mi je zdelo«), drugi uporabniki pa bi si želeli, da bi bile delavnice daljše (»rabimo več časa, da lahko povemo, kaj želimo«). Eden od uporabnikov izpostavlja potrebo po večjem obisku delavnic (»V čim večjem številu naj bi hodili, ker je to zelo pametna stvar.«).

9.1.2 ŽELJE ZA SPREMEMBE V ZAVODU IN STANOVANJSKI SKUPINI

Uporabniki imajo različne želje za spremembe svojega življenja v zavodu. Predvsem si želijo spremembe, povezane z delom, obiske in odhode domov (»Želim si več obiskov, pa da bi lahko šel večkrat domov.«), kažejo pa se tudi želje po samostojnosti (lasten nadzor nad zdravili, dostopnost banke). Od življenja v stanovanjski skupnosti pričakujejo predvsem, da bo manjše število uporabnikov, in poudarjajo željo po več miru. Želijo si, da bi se z uporabniki bolje razumeli oz. manj kregali (»Da je mir, ni kreganja, da ni gužve.«).

9.1.3 ODNOSI MED UPORABNIKI IN ODNOSI MED UPORABNIKI IN ZAPOSLENIMI

Drugi sklop vprašanj je bil namenjen temi odnosov med uporabniki in med uporabniki in zaposlenimi. Uporabniki so večinoma odgovarjali, da imajo z zaposlenimi dobre odnose, zaposleni pa jim tudi pomagajo pri izboljševanju odnosov z varovanci (»Mi bi se radi sami med seboj razumeli in tukaj nam pomagajo tudi delavci.«). Glede odnosov z drugimi uporabniki pa odgovarjajo različno, pravijo, da so odnosi odvisni od dnevnega razpoloženja: »Z drugimi uporabniki pa je včasih napeto, ker se že zjutraj skregamo zaradi nemira« in »Se včasih razumemo in včasih ne«. Posebnih sprememb zaradi delavnic normalizacije ne omenjajo, en uporabnik le navaja: »Jaz vem, da se bodo odnosi spremenili.«

Uporabniki pravijo, da se z zaposlenimi skupaj večkrat nasmejijo (»V redu, se smejimo in pogovarjamo.«). V večini se kličejo po imenih: »Tiste, ki jih poznaš, z imenom.«. En uporabnik navaja tudi »Po imenih ali pa nazivu (sestra)«.

Druženje uporabnikov je v splošnem dobro (»Malo se pogovarjamo o stvareh, o ženskah, o drugih ljudeh ...«), nekateri pa pravijo, da se neradi družijo z drugimi osebami (»Družim se na delu, drugače imam rad mir.«).

9.1.4 VEČANJE IZBIRE

Pomemben doprinos delavnic normalizacije je sprememba jedilnikov, saj uporabniki lahko sami predlagajo tedenske menije (»Sedaj lahko pomagamo pri sestavi jedilnikov.«) in predlagajo posamezne obroke (»Sami predlagamo obroke, ampak ne smejo biti vedno isti.«). Uporabniki imajo proste izhode, ampak je treba namero o izhodu sporočiti zaposlenim (»Povemo, ko gremo ven. K puncu lahko grem enkrat na mesec.«).

Glede dela v zavodu uporabniki odgovarjajo, da se lahko sami odločijo, katero vrsto dela želijo opravljati, a lahko izbirajo le med delom, ki je takrat na voljo (»Lahko izbiramo med delom, ki je na voljo.«).

9.1.5 RAZVIJANJE UDELEŽBE

Uporabniki niso vključeni v timske sestanke, saj so le-ti namenjeni zaposlenim, vključeni pa so v skupščine, kjer se pogovarjajo o raznih temah, ki jih zanimajo. Na skupščinah lahko izrazijo svoje želje in predlagajo spremembe glede življenja v zavodu (»Vključen sem v skupščino. Tam

se pogovarjamo, kako življenje hočemo imeti. Med seboj se bodrimo in zmenimo, kaj bomo delali.«).

Uporabniki se za obiske v zavodu dogovorijo z zaposlenimi (»Dogovorimo se v domu in s sorodniki.«). Nekateri uporabniki odgovorijo, da nimajo nikoli obiskov (»Mene v življenju ni obiskal še noben.«).

Informacije uporabniki pridobijo od zaposlenih, nekaterih pa jih poiščejo tudi sami: »Delavci nam povedo ali pa sami poiščemo.«

Uporabniki se izobražujejo predvsem na delavnicah, nekateri pa tudi na delu oz. med aktivnostmi, katerih se udeležujejo (»Večino na delu ali pa razne delavnice.«).

9.1.6. OSEBNI RAZVOJ

Velik problem v zavodu predstavlja zasebnost uporabnika. Pravijo, da možnosti za zasebnost sploh nimajo (»Ne, to je problem. Saj je ne moreš imeti, če me morajo drugi rihtati.«) ali pa zaseben kotiček poiščejo sami (»Če ne drugega grem kadit.« ali »Lahko grem ven na zrak ali na kavico.«).

Zasebne sobe, kamor bi se uporabniki lahko umaknili, nimajo, bi si jo pa želeli, saj so v večini uporabniki odgovarjali, da si želijo miru. Navajajo, da se lahko umaknejo le v svojo sobo, če je prosta, kar pa se zgodi malokrat. Kadilci poiščejo svoj mir v kadilnici, nekateri uporabniki se umaknejo v naravo, drugi pa v pisarno katerega izmed zaposlenih (»Včasih se umaknem v pisarno strokovne delavke.«).

Uporabniki se sicer lahko zaklenejo v svojo sobo, ključke od vrat pa imajo tudi drugi sostanovalci in zaposleni. Ena uporabnica odgovarja, da se ne more zakleniti v svojo sobo (»Ne, ker sem odvisna od drugih.«).

9.1.7 DRUŽENJE

Uporabniki navajajo, da jih zaposleni spodbujajo k druženju znotraj in izven zavoda z drugimi osebami (»Pridejo kdaj na obisk iz šole ali pa imamo kake delavnice.«).

Štirje uporabniki pravijo, da ne vedo, kako je urejen dostop do javnega mestnega prometa, trgovin in centra mesta, saj javnega prevoza ne potrebujejo. Ko potrebujejo prevoz, se z zaposlenimi dogovorijo, da jim ga uredijo: »Vsak teden gremo peš s spremstvom. Če gremo

dlje, potem zavod uredi prevoz.« Dva uporabnika koristita železniški promet: »V Ljubljano grem z vlakom, drugače pa peš.«

V zavod k uporabnikom lahko prihajajo obiski in kdor želi.

9.2 REZULTATI ZAPOSLENIH

Intervjuvala sem tudi štiri zaposlene v Socialno varstvenem zavodu Dutovlje, ki so odgovarjali na podobna vprašanja kot uporabniki, iz perspektive zaposlenega.

9.2.1 DELAVNICE NORMALIZACIJE

Zaposleni si pomen besede normalizacija predstavljajo kot normalno življenje, v katerem so zadovoljene osnovne življenjske potrebe, po drugi strani pa dojemajo pomen te besede v smislu pričakovanj družbe, ki pričakuje neko povprečje, standard oz. normalnost: »V pozitivnem pa da lahko izražaš svoje želje, potrebe, kar je tebi všeč, ne kar drugi mislijo in pričakujejo.«

Delavnice normalizacije so zaposleni doživljali pozitivno. Izpostavljajo njihovo koristnost izvedbe, saj so se na njih naučili novih stvari, hkrati pa tudi slišali mnenja tako stanovalcev kot drugih zaposlenih (»Dobro je, da dobimo feedback od stanovalcev.«). Bolj negativen pogled na delavnice izraža le ena zaposlena, ki jih je doživljala »malce skeptično, nekatere stvari so bile na silo«.

Delavnice normalizacije so zaposlenim omogočile predvsem spoznavanje stanovalcev, slišanje njihovih mnenj in želja. Ob tem so bili pozitivno presenečeni nad spraševanjem stanovalcev o novih stvareh ter njihovo samoangažiranostjo za nove ideje: »Zdi se mi, da so stanovalci začeli razmišljati, da imajo vpliv na svoje življenje. Dobro je, da delavci slišimo, kaj uporabniki mislijo in si želijo.« Delavnice so prinesle tudi spremembo jedilnikov, v oblikovanje katerih vključujejo stanovalce in s tem ugodijo njihovi izraženi želji. En zaposleni navaja tudi spremembo lokacije sestankov zaposlenih.

Zaposleni za potek delavnic v prihodnje predlagajo, da se oblikujejo bolj primerno za uporabnike, da bi jih bolje in lažje razumeli: »Stvari na delavnicah morajo biti razložene bolj preprosto.« Zaposleni predlagajo tudi, da se delavnice organizirajo bolj neformalno, kot družaben dogodek s priložnostjo povezovanja: »Bolje bi bilo, da bi bilo organizirano bolj družabno.«

Zaposleni bi bili za delavnice bolj zainteresirani, če bi bil zanje posebej namenjen čas in to za njih ne bi pomenilo dodatne obremenitve med delom. Predlagajo, da bi delavnice potekale kot neformalna druženja, ki jih bi nekdo dobro vodil.

9.2.2 ŽELJE ZA SPREMEMBE V ZAVODU IN STANOVANJSKI SKUPINI

Zaposleni pričakujejo, da bo delo v stanovanjski skupnosti boljše in bodo posledično boljši tudi odnosi ter življenje uporabnikov: »Bolj normalno življenje in več samostojnega odločanja stanovalcev. Bo bolj občutek biti doma.« Ena zaposlena izpostavlja tudi negativni vidik dela v stanovanjski skupnosti, saj pričakuje, »da bo še ogromno dela in angažiranosti, da se bodo stanovalci sami znašli.«

Zaposleni si v prihodnosti želijo sprememb v sami organizaciji dela (»Da sami ocenimo kaj, kdaj in kako moramo delati.«) in rešitev zakonodajne problematike, ki negativno vpliva na delovno klimo in na uporabnike (deljenje zdravil). Želeli bi si imeti več časa, ki bi ga lahko namenili za aktivno druženje z uporabniki in spodbujanje, »da skrbijo zase, da gredo med ljudi, da se sami odločajo.«

Pri svojem delu v zavodu si zaposleni želijo več skupnih neformalnih aktivnosti s stanovalci (»Mislim, da bi morali imeti skupne akcije in izlete, da bi se bolje povezali izven zavoda in razbili rutino.«). Želijo si skupnih letovanj, izletov na morje in v hribe, da bi se bolje povezali. Poudarijo tudi, da bi za bolj sproščen odnos bilo potrebnega več kadra v zavodu in več časa, namenjenega za druženje z uporabniki.

9.2.3 ODNOSI

Odnosi zaposlenih z uporabniki so dobri, odvisni so od dneva, razpoloženja in delovnega urnika. Zaposleni se razhajajo v mnenju glede formalnosti odnosa zaposlenih do uporabnikov. Ena zaposlena odgovarja, da je bolje imeti formalen odnos s stanovalci (»Imam dober odnos z uporabniki. Nimam osebnih odnosov, ker je boljše, da ostaja distanca.«), druga zaposlena pa meni, da je za dobro razumevanje z uporabniki ključen osebni odnos, in ne uradniški (»Ne smemo biti uradniški do uporabnikov, ampak moramo imeti osebni odnos, saj potem vsi bolje sodelujemo.«). Odnosi se v procesu delavnic normalizacije niso posebej spremenili, zaposleni gredo skupaj z uporabniki skozi proces normalizacije. Zaposlena opaža, da se je med

delavnicami normalizacije začela spraševati o normalnosti rutinskega vsakodnevnega streženja hrane, saj je med delavnicami slišala želje uporabnikov po lastni izbiri hrane.

9.2.4 VEČANJE IZBIRE

Zaposleni uporabnikom omogočajo proste izhode po izbiri, želijo le, da jih vnaprej obvestijo. Prav tako si lahko med delom vzamejo odmor, kadar želijo. V času delavnic normalizacije so uporabniki izpostavili željo po izbiri hrane, zato sedaj skupaj z zaposlenimi sestavljajo tedenske jedilnike. Zaradi nabave hrane je še vedno treba sestaviti fiksni jedilnik nekaj dni vnaprej. Delavnice so jih spodbudile k izražanju lastnega mnenja in želja.

Zaposleni v celoti upoštevajo želje uporabnikov, kaj, kdaj in s kom želijo delati: »Sami se odločijo, se dogovorijo s koordinatorji. Zmenijo se tudi, kdaj in kaj bodo delali.« Izbirajo lahko med delom, ki je v zavodu takrat na voljo.

9.2.5 RAZVIJANJE UDELEŽBE

Zaposleni uporabnikov ne vključujejo v timske sestanke (»Timski sestanki so samo za zaposlene.«), so pa uporabniki vključeni v skupščine, kjer lahko podajo svoje predloge, ki jih v veliki meri poskušajo upoštevati: »Predloge upoštevamo, ampak težava je v tem, da vsem stanovalcem ne ustrezajo posamezni predlogi in se moramo prilagoditi vsem stanovalcem.«

Zaposleni spodbujajo učenje uporabnikov na dva načina. Bodisi jih vključujejo ali spodbujajo za vključitev v skupinske aktivnosti (»Imajo skupino Sive celice (križanke, merjenje, poučne ure), kamor jih vključujemo.«), bodisi jim nudijo njihovo individualno pomoč. V praksi to pomeni: »Če želijo, jih spodbujamo. Beremo jim iz knjig, računamo z njimi.« ali »Če povejo željo, kaj se želijo naučiti, jim pomagamo.«

9.2.6 OSEBNI RAZVOJ

Zaposleni uporabnike spodbujajo pri osebnem razvoju z vključevanjem v aktivnosti in delo, tudi s spodbujanjem učenja, obenem se jim posvečajo individualno (»V osebnih načrtih naredimo načrt skupaj z uporabniki, kjer povedo, kaj si želijo, in se po tem dela.«).

Vsi zaposleni uporabnikom dovolijo zaklepanje v sobo, zaradi varnosti pa imajo ključ tudi oni: »Imajo ključ, ampak zaradi njihove varnosti imamo tudi zaposleni ključ.«

9.2.7 DRUŽENJE

Zaposleni spodbujajo druženje uporabnikov tako z druženjem v okviru dogodkov znotraj zavoda kot z druženjem izven zavoda: »Imamo razne prireditve z nevladnimi organizacijami. Vključeni so v verske skupine, ki pridejo enkrat na mesec v zavod. Z njimi gredo uporabniki tudi na izlet. Imajo društveno balinanje in košarko. V knjižnici imamo bralno značko. Gredo v trgovino, v vas.« Spodbujajo jih predvsem med medsebojno komunikacijo in pogovori: »Med pogovorom jih spodbujamo, da gredo med ljudi in se družijo z drugimi.«

10. RAZPRAVA IN SKLEPI

Najprej so me po Brandonovih načelih normalizacije (1993) zanimali medsebojni odnosi in kvaliteta odnosov med uporabniki in zaposlenimi v zavodu ter kako so se spremenili v procesu normalizacije. So odnosi bolj formalni ali se skupaj smeji, objemajo? Ali se uporabniki in zaposleni kličejo po imenih? Ali se družijo tudi v prostem času, ko zaposleni niso plačani za to? Odnosi med uporabniki in zaposlenimi so v splošnem dobri in se med seboj razumejo, so pa večkrat odvisni od dneva, razpoloženja in delovnega urnika. V komunikaciji se večinoma kličejo po imenu, le redko po nazivu zaposlenega, večkrat se skupaj tudi nasmejijo in pogovarjajo. Zaposleni uporabnikom tudi pomagajo pri izboljševanju njihovih medsebojnih odnosov in jih motivirajo k medsebojnemu razumevanju.

Sami odnosi se v procesu normalizacije niso posebej spremenili, si pa zaposleni želijo več skupnih aktivnosti in druženja z uporabniki, kjer bi se tudi bolj neformalno povezali in razbili vsakodnevno rutino.

Naslednje načelo je večanje izbire, kjer me je zanimalo, ali imajo uporabniki možnost izbire hrane, odnosov, izhodov, odmorov. Ali imajo uporabniki možnost izbire dela v zavodu, kaj in s kom bodo delali? Uporabniki imajo možnost izbire hrane v okviru jedilnikov, ki so na voljo. Doprinos delavnic je sprememba jedilnikov in možnost predlaganja obrokov. Vedno imajo omogočene proste izhode kot tudi samostojno odločanje o odmorih. V celoti so upoštevane njihove želje po delu (kaj, kdaj in s kom želijo delati – v okviru dela, ki je na voljo).

Tretje načelo je razvijanje udeležbe. Ali so uporabniki vključeni v timske sestanke, sprejemanje in organizacijo obiskov? Ali imajo dostop do informacij, ali imajo možnost učenja in polne udeležbe? Uporabniki imajo možnosti razvijanja udeležbe. Niso sicer vključeni v timske sestanke, ki so namenjeni le zaposlenim, a so vključeni v skupščine, kjer se pogovarjajo, lahko podajo svoje predloge sprememb in izražajo svoje želje. Pri sprejemanju in organiziranju obiskov nimajo večjih omejitev. Nekateri se za obiske dogovorijo tudi v zavodu, pri drugih prihajajo, kadar želijo. Informacije pridobivajo s strani zaposlenih, nekateri uporabniki jih poiščejo tudi sami. Zaposleni uporabnike spodbujajo pri učenju bodisi z vključevanjem v skupinske aktivnosti in delo bodisi z njihovo individualno pomočjo. Uporabniki se sicer predvsem izobražujejo na delavnicah.

Osební razvoj je četrto načelo normalizacije po Brandonu (1993), kjer me je zanimalo, ali službe pomagajo posameznikom, da postanejo cenjeni in ljubeči državljani, ki jih drugi ljudje spoštujejo? So kopalnice zasebne? Ali obstaja soba, kamor se lahko mirno umaknejo?

Zaposleni uporabnikom pomagajo pri njihovem osebnem razvoju z vključevanjem v aktivnosti in delo, s spodbujanjem učenja ali z individualnim posvečanjem njihovim željam in potrebam. Velika težava v zavodu, ki so jo izpostavili uporabniki, je zasebnost, katere v zavodu nimajo veliko. Čeprav jim zaposleni dovolijo zaklepanje v sobo, njihova soba velikokrat ni prazna in primerna za zasebni umik. Tako se morajo uporabniki za zasebnost in miren umik potruditi sami, saj niso seznanjeni, da bi imeli kakršno koli sobo temu namenjeno.

Pri petem načelu, tj. druženje, me je zanimalo, ali ustanova spodbuja druženje še zlasti z zunanjimi obiskovalci. Ali je urejen dostop do javnega mestnega prometa, trgovin in centra mesta? Kdo lahko prihaja v zavod? Ali so uporabniki člani kake skupine, klubov, organizacij?

Zaposleni spodbujajo druženje stanovalcev z drugimi ljudmi. Za druženja skrbijo tako z organizacijo različnih dogodkov znotraj zavoda kot tudi s spodbujanjem izhoda iz zavoda npr. z namenom obiska vasi, cerkve, trgovine, ljudi v okolici. Ustanova jim tudi omogoča, da k njim prosto prihajajo obiski in lahko pride kdor koli. Z dostopnostjo javnega mestnega prometa uporabniki večinoma niso seznanjeni, saj le-tega niti ne koristijo. Večinoma so mobilni peš, za daljše relacije pa jim zavod uredi prevoz.

Zanimala sta me tudi mnenje in izkušnja uporabnikov in zaposlenih pri delavnicah normalizacije. Kakšna so bila pričakovanja uporabnikov pred pričetkom delavnic normalizacije? Kaj se je spremenilo v času delavnic? Kako merijo uspešnost uveljavljanja načel normalizacije? Kaj si še želijo spremeniti?

Tako zaposleni kot uporabniki so delavnice normalizacije doživljali pozitivno in koristno. Zaposlenim so omogočile spoznavanje stanovalcev, njihovih mnenj in želja, hkrati pa so izvedeli tudi kaj novega o njih. Pozitivno so bili presenečeni nad angažiranostjo stanovalcev z vprašanji in podajanjem novih predlogov. Na drugi strani so delavnice uporabnikom prinesle možnost za druženje, neko novo izkušnjo, možnost za izražanje mnenj ter nove informacije.

Za v bodoče zaposleni predlagajo, da se delavnice oblikujejo bolj stanovalcem primerno in v obliki bolj družabnega dogodka z možnostjo osebnega povezovanja. Medtem ko so mnenja uporabnikov deljena – nekateri predlagajo krajše, drugi daljše delavnice. Obenem pa izpostavljajo, da je pomembno poskrbeti tudi za boljši obisk delavnic s strani uporabnikov.

Delavnice so prinesle spremembe na področju jedilnikov, v oblikovanje katerih so sedaj vključeni tudi stanovalci. Uporabniki sicer večjih sprememb zaradi delavnic ne navajajo.

Rafaelič (2015, str. 84) ugotavlja in s primeri potrjuje, da »totalne ustanove kršijo človekove pravice iz Splošne deklaracije o človekovih pravicah, Mednarodnega pakta o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah, Mednarodnega pakta o državljanskih in političnih pravicah, Konvencije o otrokovih pravicah, Deklaracije o otrokovih pravicah, Evropske konvencije o človekovih pravicah, Evropske konvencije o uresničevanju otrokovih pravic, Evropske socialne listine in Konvencije o pravicah invalidov«.

Generalna skupščina Organizacije združenih narodov je 10. decembra 1948 v Parizu sprejela Splošno deklaracijo človekovih pravic z namenom, da bi vsi posamezniki z vzgojo in izobraževanjem spodbujali spoštovanje teh pravic in svoboščin ter z državnimi in mednarodnimi ukrepi zagotovili priznanje in upoštevanje (Varuh človekovih pravic, 2018). Vsem ljudem torej priznava človekovo dostojanstvo in enake ter neodtujljive pravice, države podpisnice pa morajo zagotoviti ustrezne ukrepe, ki bodo omogočile ljudem, ki težje uveljavljajo svoje pravice, da jih lahko enakopravno uživajo. Pravice posameznikov v zavodih so kršene v več členih, med prvimi je že 3. člen človekovih pravic, ki govori o pravici do prostosti. Uporabniki zavoda si želijo svobodnega življenja, kjer bodo sami odločali o vsakdanjih stvareh, prav tako pa jih mnogo živi v zavodu proti lastni volji. Dom na Krasu sicer ljudem dovoljuje izhode in obiske, a se vrata zavoda ob večerih zapirajo, prav tako pa oddaljenost zavoda onemogoča uporabnikom prosto gibanje.

Rituali v zavodu so velikokrat ponižujoči za človekovo dostojanstvo, uporabniki morajo opravljati dela, ki jih ne znajo ali ne želijo opravljati. Kaznovani so, če se ne obnašajo v skladu s pravili zavoda ali ne sledijo ukazom zaposlenih, kar krši pravico do osebnega dostojanstva iz 5. člena deklaracije.

Uporabniki zavoda so prikrajšani za zasebnost, saj nimajo zasebne sobe za umik na samo, v sobah pa biva več stanovalcev hkrati. Zaposleni lahko v sobo vstopajo nemoteno. Dobro ime uporabnikov je pogosto oskrunjeno le zato, ker živijo v zavodu in jih okolica dojema kot nevarne, neprimerne za druženje izven zavoda. Totalne ustanove tako kršijo pravico do zasebnosti, časti in dobrega imena v 12. členu.

17. člen človekovih pravic pravi, da ima vsakdo pravico imeti v lasti premoženje in nikomur ne sme biti premoženje samovoljno odvzeto. Sogovorniki povedo, da jim je ob prihodu v zavod

bilo premoženje odvzeto, pogosto so morali po pritiskih domačih svoje imetje prepisati na druge osebe.

V totalnih ustanovah je kršen tudi 23. člen človekovih pravic, ki navaja, da ima vsak pravico do dela in enakega plačila za enako delo. Le redko se zgodi, da oseba, ki živi v zavodu, dela izven le-tega. Za delo v zavodu prejmejo le nagrado, ki je neprimerljivo nižja od običajnega plačila za delo na trgu dela.

Proces dezinstitutionalizacije mora temeljiti na človekovih pravicah in dostojanstvu posameznika, uporabnike pa moramo dojemati kot polnopravne državljane, ki imajo enake pravice kot vsi drugi. Rafaelič (2015) opozarja na pasti dezinstitutionalizacije, kot je »Snemanje smetane«, kjer se vodstvo zavoda odloči, da najprej preseli stanovalce, ki so bolj sposobni skrbeti zase; stanovalci, ki potrebujejo več oskrbe, pa ostanejo na zadnjih mestih seznama za preselitev. Parlalis navaja (navedeno v Rafaelič, 2015), da raziskave kažejo, da tak način preseljevanja oteži preselitve zadnjih stanovalcev, obenem pa utrjuje moč strokovnjakov, da odločajo o življenju uporabnikov. Treba je torej preseliti najprej stanovalce, ki potrebujejo več oskrbe, ali sočasno preseljevati ljudi z različnimi potrebami.

Rafaelič (2015) v svoji raziskavi ugotavlja, da vodstvo zavodov kot razlog za neuspešen proces dezinstitutionalizacije navaja težavnost in željo nekaterih stanovalcev, da bi še naprej ostali v zavodih. Na terenskem delu je ugotovila, da zaposleni ocenjujejo, da bo preselitev v bivalno enoto od uporabnikov zahtevala veliko samostojnosti, skrbi zase in za gospodinjstvo. Menijo, da nekateri uporabniki tega ne zmorejo, nekateri pa ne želijo popolnoma skrbeti zase, saj so vajeni lagodnega zavodskega življenja. Podobno sem ugotovila sama med udeležbo na delavnicah normalizacije in intervjuvanjem. Zaposleni dvomijo v sposobnost uporabnikov za samostojnejše življenje in jih obenem skrbi, kako bodo uporabniki sami zmogli poskrbeti za stvari, ki so v zavodu bile vsakodnevno urejene. Med izzive navajajo jemanje in deljenje zdravil, gospodinjska opravila, prav tako pa navajenost uporabnikov na življenje v zavodu.

11. PREDLOGI

Normalizacija je pomemben element procesa dezinstitutionalizacije, saj je uporabnikom treba prehod v novo okolje čim bolj približati, jih pripraviti na novo okolje, kjer bodo imeli več možnosti izbire, razvijanja svoje udeležbe pri različnih zadevah, odločanja o odnosih in druženju in večje možnosti osebnega razvoja.

Skupne evropske smernice za prehod iz institucionalnih v skupnostne oblike oskrbe (2012) so eksplicitno namenjene dezinstitutionalizaciji in predstavljajo neke vrste priročnik za ljudi, ki jo načrtujejo ali izvajajo. Temeljijo na dobrih izkušnjah različnih držav v različnih fazah procesa. Smiselno bi bilo slediti dobrim praksam drugih držav, npr. primeru Anglije, kjer so se totalne ustanove v večini zaprle že v začetku devetdesetih let prejšnjega stoletja. Crosby (2022) navaja, da je bistvo angleškega sistema v spreminjanju družbe, na kar imajo velik vpliv dober osebni načrt in podporne skupine. Ugotavljam, da so slednje pomemben dejavnik pri uspešni dezinstitutionalizaciji, saj velikokrat prevzamejo držo zagovornika in prispevajo k opolnomočenju uporabnikov. Potrebujemo podporne skupine, ki bodo delovale v interesu uporabnika, in vključiti moramo vse akterje, ki bi lahko predstavljali podporno mrežo ali podporno osebo.

Primer »osebni ombudsman«, po katerem bi se lahko zgledovali, je bil po reformi v psihiatriji razvit na Švedskem. »Osebni ombudsman« je strokovnjak, ki se posveča spremljanju psihiatričnega pacienta in ni povezan z drugimi organi ali uporabnikovimi sorodniki, ampak izključno pomaga uporabniku ohraniti nadzor nad lastnim življenjem, prepoznava potrebe glede oskrbe in zagotavlja primerno pomoč. V letu 2010 je 325 ombudsmanov pomagalo več kot 6.000 posameznikom, na teh območjih pa je izrazito upadlo število samomorov in zlorab drog (Skupne evropske smernice za prehod iz institucionalne v skupnostno oskrbo, 2012, str. 119). V Sloveniji imamo sicer razvit sistem osebne asistencije, ki ga ureja Zakon o osebni asistenci (2017), za pomoč osebam z dolgotrajnimi telesnimi, duševnimi, intelektualnimi ali senzoričnimi ovirami, da bi enako kot drugi sodelovali v družbi in imeli enake možnosti in enakopravno vključenost v družbo, a ga težko primerjamo s podporno osebo ali podporno skupino. Naloge osebnega asistenta se namreč večinoma nanašajo na osebno pomoč uporabniku (oblačenje, umivanje, hranjenje), dnevna opravila (kuhanje, čiščenje, nakupi), spremstvo (vodenje, vožnja), pomoč na delovnem mestu in pri komunikaciji. Osebni asistent tako v glavnem predstavlja vlogo pomočnika pri vsakdanjih opravilih, medtem ko podporna

oseba uporabniku pomaga pojasniti in razumeti informacije o možnostih ter želje in mnenja uporabnika pojasni drugim. Svojih želja ne sme pomešati z uporabnikovimi in mora vedno zastopati mnenje uporabnika.

Med udeležbo z opazovanjem in opravljanjem intervjujev sem ugotovila, da si večina uporabnikov želi prehoda v stanovanjsko skupnost in se veseli predvsem miru in manjšega števila ljudi. Pogovarjala pa sem se tudi z uporabnikoma, ki se novega načina življenja bojita, saj menita, da ju čaka še veliko dela, da bosta lahko zaživela bolj samostojno. Oba uporabnika vidita težavo predvsem v tem, da sta odvisna od zaposlenih, kar se tiče zdravstvene nege in oskrbe. O stanovalcih, ki si institucije ne želijo zapustiti, govori tudi Nic Crosby (Vojnović Zorman, 2022), strokovnjak za oskrbo po osebni meri v skupnosti in osebno načrtovanje, vključen v usmerjevalno skupino Doma na Krasu. Navaja, da mnogo stanovalcev drugega življenja sploh ne pozna, so prestrašeni ali pa se ne počutijo varne. Poudari, da je treba razumeti, kaj se jim je zgodilo, zakaj se počutijo, kot se, in izvedeti, katere stvari so jim najpomembnejše v življenju (Vojnović Zorman, 2022). Ugotavljam, da je pri pripravi na neodvisno življenje uporabnika potrebna velika mera potrpežljivosti in razumevanja, obenem pa opogumljanja in dati vedeti uporabniku, da zmore, da verjamemo vanj in ga bomo podprli. Ker so uporabniki navajeni življenja v zavodu, sem opazila, da se veselijo nove izkušnje, ampak obenem dvomijo v svoje sposobnosti. Pri procesu dezinstitutionalizacije se osvetli problematika dela v zavodu, kjer uporabniki delajo stvari in se učijo veščin, ki jim pridejo prav le v zavodu, in ne izven njega, torej v stanovanjski skupnosti. Potrebna je krepitev praktičnih veščin in socialnih spretnosti, da se bodo v novem okolju čim boljše znašli sami in stkali nove socialne mreže. Rafaelič (2015) opozarja na to, da je treba uporabnikom ponovno prebuditi željo po samostojnem življenju, kar je delo zaposlenih. Dvom zaposlenih v sposobnost uporabnikov jih dodatno ohromi in jim odvzame motivacijo in samozavest. Uspeh pri neodvisnem opravljanju vsakodnevnih opravil jim bo dal dodatno motivacijo in samozavest. Uporabnike bi bilo treba sproti več let privajati na proces dezinstitutionalizacije in krepiti veščine, ki jim bodo koristile izven zavoda. V ta namen so v zavodu Dutovlje organizirali kuharsko delavnico, da bi uporabniki osvežili pozabljeno znanje o kuhanju in bili sposobni priprave osnovnih obrokov izven zavoda. To se mi zdi idealna priložnost za spodbujanje uporabnikov k samostojnosti, preganjanju pasivnosti in pripravi na bolj samostojno življenje. Problem vidim le v tem, da se delavnice ne izvajajo neprekinjeno, saj bi le tako uporabniki lahko vadili novo znanje.

Uporabniki so kot največjo težavo izpostavili zasebnost, ki je trenutno nimajo. Kadilci se lahko umaknejo v kadilnico, nekateri poiščejo mir v pisarni strokovnih delavk, takrat ko jim je dovoljeno, nekateri izmed njih pa poiščejo zaseben prostor v naravi. V možnosti po zasebnosti se vidi tudi razkol med zaposlenimi in stanovalci, saj imajo zaposleni možnost umika v pisarno, garderobo, kuhinjo in zasebno stranišče. Zagotavljanju zasebnosti se v zavodu posveča premalo pozornosti pod izgovorom varnosti stanovalcev. Slednji nimajo možnosti za zasebnost ali umik, nimajo mirnega zasebnega prostora za pogovor z obiski, onemogoča pa se jim tudi pravica do intimnosti. Bivalne enote sicer omogočajo več zasebnosti že zato, ker je tam manj ljudi, nekatere enote pa imajo tudi enoposteljne sobe. Še vedno je smiselni razmislek o ureditvi posebne sobe za umik na samo.

Pomemben element normalizacije je druženje, tudi z ljudmi izven zavoda. Ugotovila sem, da zaposleni uporabnike redno spodbujajo in opogumljajo za druženje z ljudmi iz okolice in jim pri tem tudi pomagajo z organizacijo dogodkov, prevozi in urejanjem tehničnih stvari. Težava, ki sem jo ugotovila med opazovanjem z udeležbo in med prebiranjem teoretičnih vsebin totalnih ustanov, je stigmatizacija zavoda in uporabnikov v zavodu. Že samo ime in izgled zavoda sta dovolj, da se ljudje iz okolice zaradi nevednosti in nepoznavanja situacij odločijo, da z ustanovo ne želijo imeti opravka. Uporabniki so stigmatizirani že samo zaradi tega, ker živijo v zavodu, okolica pa jim ne da možnosti, da jih spozna in vključi v lokalno skupnost. Kako zelo pomembno je, da so stanovalci v zavodu povezani s skupnostjo, se je izkazalo tudi po začetku gradnje bivalnih enot, ko se je lokalna skupnost povezala v civilno iniciativo in nasprotovala namestitvi uporabnikov v bližino njihovih domov. Vaščani so kot razlog za nasprotovanje navedli pomanjkljivo informiranje lokalne skupnosti o gradnji in načrtu namestitve uporabnikov, obenem pa navajajo, da uporabnikov ne poznajo in se bojijo, da so nevarni. Pomembna naloga v procesu dezinstitutionalizacije je, da vključimo lokalno skupnost, kamor se bodo stanovalci preselili, pred tem pa da sprejemamo zunanje obiskovalce v zavodu in organiziramo razne javne dogodke (Skupne evropske smernice za prehod iz institucionalne v skupnostno oskrbo, 2012). Zgleden primer je Kanada (navedeno v Skupne evropske smernice za prehod iz institucionalne v skupnostno oskrbo, 2012, str. 140), kjer so uspešno izvedli vključitev uporabnikov v skupnost. Vzpostavili so skupnost, ki je temelj vključenosti, in predstavili vključitev kot koristno za širšo družbo in vzajemno koristno. Smiselno bi bilo večletno delo na vključenosti lokalne skupnosti v zavod in obratno ter razviti skupnostne programe (npr. za rekreacijo in razvedrilo), ki bi bili odprti za vse ljudi.

Ugotavljam, da je stigmatizacija stanovanjskih skupnosti veliko manjša in bo uporabnikom omogočila, da bodo lažje sprejeti in vpeti v lokalno dogajanje. Stanovanjska skupnost v okolju daje vtis, da so stanovalci samostojni in neodvisni od drugih in da so zmožni vključevanja v vse sfere življenja. Svojo udeležbo bodo lahko razvijali že zaradi lažjega dostopa do javnega prevoza, odprtega sistema skupnosti in samostojnega odločanja izhodov. Crosby (Vojnović Zorman, 2022) navaja pozitivne izkušnje ljudi, ki so zaživel samostojno življenje s podporo izven institucij, saj razvijajo pristne odnose, so manj izolirani in počnejo stvari, ki jih želijo.

Med opravljanjem intervjujev in opazovanjem z udeležbo sem ugotovila, da zaposleni želijo pomagati uporabnikom, večkrat tako, da naredijo stvari namesto njih. Ker zaposlene velikokrat pestita časovna stiska v delovnem dnevu in pomanjkanje kadra, je vsekakor hitreje, da stvari postorijo sami. Učenje uporabnikov je dolgotrajnejši postopek. Kot sem opisala v teoretičnem delu diplomske naloge, je treba osebe izobraziti in usposablјati, da uporabnikov ne dojemajo kot bolnike, ki niso sposobni samostojnega razmisleka in odgovarjanja, ampak kot spoštovanja vredne posameznike in enakovredne sogovornike. V procesu dezinstitutionalizacije in normalizacije moramo investirati v usposablјanje zaposlenih ter poudariti dialoški odnos med uporabniki in strokovnjaki. Pri usposablјanju kadra bi bilo smiselno slediti Skupnim evropskim smernicam za prehod iz institucionalne v skupnostno oskrbo (2012), ki dajejo jasna navodila za spremembo paradigme (iz objekta oskrbe v imetnika pravic), glede strategije razvoja kadrov, izbire in usposablјanja osebja.

Vsi pomembni evropski dokumenti, ki jih je Slovenija podpisala, vodijo k premiku v skupnost, k razvoju skupnostnih služb in zapiranju zavodov, ki kršijo večji del človekovih pravic (Rafaelič, 2015, str. 95).

Kot narekujejo različni evropski in slovenski zakoni in smernice, morajo imeti vsi pravico živeti kot drugi in odločati o svojem življenju. Uporabniku moramo vrniti moč odločanja o sebi, možnost izbire, povezovanje s skupnostjo, oskrba pa mora biti prilagojena posamezniku.

12. UPORABLJENA LITERATURA

Birchwood, M., Tarrier, N. (1992). *Innovation in the Psychological Management of Schizophrenia: Assessment, treatment and services*. New York: Wiley and sons.

Brandon, D. (1988). *Pet načel normalizacije*. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.

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

Brandon, D. (1993). *Veselite in žalost pri normalizaciji*. Socialno delo, 32(1–2), 19–25.

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*. Belgium: Lumos.

Flaker, V. (1998). *Odpiranje norosti. Vzpon in padeč totalnih ustanov*. Ljubljana: Založba.

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

Flaker, V., Rafaelič, A., Bezjak, S., Dimovski, V., Ficko, K., Grebenc, V., Kastelic A., Mali, J., Ošlaj, A., Pfeiffer, J., Ramovš, J., Ratajc, S., Suhadolnik, I., Urek, M., Žitek, N. (2015). *Izhodišča dezitucionalizacije v Republiki Sloveniji: končno poročilo, verzija 3.2*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.

Flego, M., Sorta, H., Orel, K. (2012). *Proces dezitucionalizacije in odprava prisile v posebnih socialnih zavodih – primer Socialno varstvenega zavoda Dutovlje. Iz-hod iz totalnih ustanov med ljudi*. Časopis za kritiko znanosti, domišljijo in novo antropologijo. XXXIX, 250.

Goffman, E. (2019). *Azili*. Ljubljana: Založba.

Goffman, E. (1968). *Asylums: essay on the social situation of mental patients and other inmates*. London: Penguin Books.

Goffman, E. (1963). *Stigma: zapiski o upravljanju poškodovane identitete*. Maribor: Aristej.

Goffman, E. (2008). *Stigma. Zapiski o upravljanju poškodovane identitete*. Dialogi, letnik 9. Maribor: Založba Aristej.

Inštitut Republike Slovenije za socialno varstvo. (2012). *Skupne Evropske smernice za prehod iz institucionalne v skupnostno oskrbo*. Pridobljeno 27. 10. 2022 s https://di.irssv.si/wp-content/uploads/2022/11/Skupne_evropske_smernice_za_prehod_iz_instit_v_skupnostno_oskrbo_SLO.pdf.

Inštitut Republike Slovenije za socialno varstvo. (2022). *Deinstitucionalizacija*. Pridobljeno 27. 10. 2022 s <https://irssv.si/institut-republike-slovenije-za-socialno-varstvo/socialne-zadeve/deinstitucionalizacija/>.

Klančar, K. (2012). *Koncept normalizacije skozi razliko med potrebo in željo*. Socialna pedagogika, 16 (2), str. 153–174.

Lamovec, T. (2006). *Ko rešitev postane problem in zdravilo postane strup*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo Univerze v Ljubljani.

Lamovec, T. (1998). *Psihosocialna pomoč v duševni stiski*. Ljubljana: VŠSD.

McLean, A. (1986). *High Tech Survival Kit: Managing your stress*. New York: Wiley.

Nacionalni inštitut za javno zdravje. (2022). *Duševno zdravje*. Pridobljeno 13. 9. 2022 s <https://www.nijz.si/sl/podrocja-dela/moj-zivljenjski-slog/dusevno-zdravje>.

Price, R.H., Denner, B. (1973). *The Making of a Mental Patient*. New York: Holt, Rinehart and Winston.

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

Rafaelič, A., Flaker, V., Slatnar, B., Nagode, M., Zidar, R., Videmšek, P., Mali, J., Lapajne, G., Krajncan, M., Kovačec, P., Merc, N., Smolej, S., Flego, M., Sorta, H., Orel, K., Belak, E., Bohinec, M., Žerjav, N. (2012). *Iz-hod iz totalnih ustanov med ljudi*. Časopis za kritiko znanosti, domišljijo in novo antropologijo. XXXIX, 250.

Varuh človekovih pravic. (2018). *Splošna deklaracija človekovih pravic*. Pridobljeno 26. 10. 2022 s <https://www.varuh-rs.si/pravni-temelji-cp/ozn-organizacija-zdruzenih-narodov/splosna-deklaracija-clovekovih-pravic/>.

Vojnović Zorman, A. (2022). *Deinstitutionalizacija je vse kaj drugega kot le gradnja hiš in zidov*. Radio televizija Slovenija. Pridobljeno 1. 12. 2022 s <https://www.rtvsl.si/dostopno/deinstitutionalizacija-je-vse-kaj-dругega-kot-le-gradnja-his-in-zidov/643149>.

Zakon o duševnem zdravju (ZDZdr) (2008). Ur. l. RS 77/08.

Zakon o osebni asistenci (ZOA) (2017). Ur. l. RS, št. 10/17, 31/18 in 172/21.

World Health Organization. (2022). *Mental health: strengthening our response*. Pridobljeno 13. 9. 2022 s <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>.

13. PRILOGA: INTERVJUJI

13.1. INTERVJU: UPORABNIKI

INTERVJU A

Kako si predstavljate pomen besede normalizacija?

Da se ljudje med sabo ne kregajo in živijo v slogi, da se imamo radi.

Kako ste doživljali delavnice normalizacije?

Zelo lepo. So nam pomagale. So nam dale motiv v življenju.

Kaj so delavnice prinesle novega za vas? Se je za vas zaradi delavnic kaj spremenilo?

Ja vsaka stvar je nova, ki jo poskusiš. Ja, ljudje smo postali bolj čustveni.

Kaj si želite spremeniti glede vašega življenja v zavodu? Kakšna so vaša pričakovanja življenja v stanovanjski skupnosti?

Meni ni slabo v Dutovljah, sem doživel že hujše stvari. Želim si, da bi čim več ustvarjal, risal, to je moj zagon v življenju.

Kakšni so vaši predlogi za izvajanje delavnic v prihodnje? Kaj predlagate, na kak način bi morale biti izpeljane?

To je zanimivo, eni hočejo in eni nočejo hoditi. V čim večjem številu naj bi hodili, ker je to zelo pametna stvar. V šoli sem imel algoritmični računalnik v Kopru. Niso me obiskovali ne sestre ne starši, noben me ni obiskoval in sem živel tako čudno življenje. Končal sem tri, štiri leta šole in to se je kronalo s tem, da sem bil zelo razočaran. In zdaj se je tako zgodilo, ne bom o tem govoril, ker nima smisla.

NAČELA NORMALIZACIJE

ODNOSI

Kako bi opisali medsebojne odnose in kvaliteto odnosov med uporabniki in zaposlenimi v zavodu in kako (če so se) so se spremenili v procesu delavnic normalizacije?

Uslužbenci so dobri, hočejo nam pomagati. Imajo v sebi način dela, katerega jim je šola podarila, se pravi, so se morali nekaj naučiti in to je to. Mi bi se radi sami med seboj razumeli in tukaj nam pomagajo tudi delavci.

Kako bi opisali vaše odnose (npr. kot formalni, ali se skupaj smejite, se objemate)?

Imamo dobre odnose.

Kako izgledajo vaše druženje in odnosi z drugimi stanovalci in kako z zaposlenimi?

Saj je v redu, se da živeti, potem pa začne nekdo (uporabnik) siliti v tvoje življenje in je težko in smo med seboj v laseh. Nas delavci motivirajo.

Ali se uporabniki in zaposleni kličete po imenih?

Tiste, ki jih poznaš, z imenom.

VEČANJE IZBIRE

Ali imate možnost izbire hrane, izhodov, odmorov? Se je ta možnost spremenila v času delavnic?

Naši kuharji so zelo fajn, kuhajo močno hrano. Možnost do izbora več obrokov. Med covidom nismo hodili ven, od aprila naprej hodimo ven, delam sam zunaj. Naš delavec me motivira. Delo zunaj je fino, ker se med seboj bodrimo in imamo življenje.

Ali se lahko sami odločate, kaj boste delali v zavodu, kdaj in s kom boste delali? Kako/na kakšen način?

Sami rečemo, če hočemo delati. Naša plača je nizka, imamo 1 € na uro. Delaš 5–6 ur na dan, s katerimi lahko pokrivaš malo. Smo pa počaščeni, da lahko sploh delamo. V Sežano gremo čistit ulice in igrišča.

RAZVIJANJE UDELEŽBE

Na kakšen način stanovalci sodelujete na timskih sestankih; v katere timske sestanke ste vključeni?

Ne, vključen sem v skupščino, tam se pogovarjamo, kako življenje hočemo imeti. Med seboj se bodrimo in zmenimo, kaj bomo delali.

Kako organizirate obiske?

Mene v življenju ni obiskal še noben.

Kako pridete do informacij?

Včasih je bila v Sežani zelo aktualna knjižnica, tam smo si povedali stvari. Zdaj več ne hodimo tja. V bližnji prihodnosti bi se dalo kaj narediti.

OSEBNI RAZVOJ

Ali obstaja soba, kamor se lahko mirno umaknete?

Je, na drugem oddelku je. Pri nas je ni, no, ne vem. Delavci to vedo.

DRUŽENJE

Ali zaposleni v zavodu spodbujajo druženje z zunanjimi obiskovalci? Vam pri tem pomagajo? Kako?

Jaz hodim vsak dan k maši v Dutovlje in so ljudje do nas OK ... Ne vem, kako bi povedal. Mislim, da nas ne sovražijo, kolikor mi mislimo.

Ali je urejen dostop do javnega mestnega prometa, trgovin in centra mesta? Kako?

Imam motor, sem mobilen. Povem delavcu, da me spustijo.

Kdo lahko prihaja v zavod?

Kdor hoče.

INTERVJU B

Kako si predstavljate pomen besede normalizacija?

Več stvari, normalno stanje, kot dobro.

Kako ste doživljali delavnice normalizacije?

Sem se pogovarjal, bilo je nekaj novega, lušno.

Kaj so delavnice prinesle novega za vas? Se je za vas zaradi delavnic kaj spremenilo?

Skušam se družiti, biti v normalnih odnosih, se prilagajam.

Kaj si želite spremeniti glede vašega življenja v zavodu? Kakšna so vaša pričakovanja življenja v stanovanjski skupnosti?

Nič, nisem več fighter (borec), sem se naveličal. V stanovanjski skupnosti si želim, da bom umrl v miru. Dovolj mi je seljenja, čudnih debat, družb.

Kakšni so vaši predlogi za izvajanje delavnic v prihodnje? Kaj predlagate, na kak način bi morale biti izpeljane?

Ne vem, nimam mnenja o tem.

NAČELA NORMALIZACIJE

ODNOSI

Kako bi opisali medsebojne odnose in kvaliteto odnosov med uporabniki in zaposlenimi v zavodu in kako (če so se) so se spremenili v procesu delavnic normalizacije?

V redu so, se ne kregamo. Ne vem.

Kako bi opisali vaše odnose (npr. kot formalni, ali se skupaj smejite, se objemate)?

Sploh jih ne »porajtam«. Oni so tam zato, ker sem jaz tu.

Kako izgledajo vaše druženje in odnosi z drugimi stanovalci in kako z zaposlenimi?

Malo se pogovarjamo o stvareh, o ženskah, o drugih ljudeh, ki so polni predsodkov. O delavcih, ki so že poklicno formirani.

Ali se uporabniki in zaposleni kličete po imenih?

ja, se kličemo.

VEČANJE IZBIRE

Ali imate možnost izbire hrane, izhodov, odmorov? Se je ta možnost spremenila v času delavnic?

Na terapijah moraš biti obvezno prisoten. Ven lahko gremo, kamor hočemo, samo povedati moramo delavcem. Med korono nismo smeli nič ven, niti pred hišo. obroki so, kot pač so. Med delavnicami smo se zmenili, da sami predlagamo obroke, ampak ne smejo biti vedno isti.

Ali se lahko sami odločate, kaj boste delali v zavodu, kdaj in s kom boste delali? Kako/na kakšen način?

Ja sami, tukaj je tehnična služba, pralnica, zunaj lahko delamo.

RAZVIJANJE UDELEŽBE

Na kakšen način stanovalci sodelujete na timskih sestankih; v katere timske sestanke ste vključeni?

Imamo skupščino, jaz hodim v Gorico na skupščino. Tam se pogovarjamo.

Kako organizirate obiske?

K meni ne pride nihče, za druge pa ne vem.

Kako pridete do informacij?

Sam poiščem.

Kako potekajo izobraževanja?

Izobražujejo se tisti, ki so že izobraženi. Vsak dan je nekaj novega.

Osebni razvoj

Kakšne so vaše možnosti, da imate zasebnost v zavodu?

Ja, imamo mir. Če ne drugega grem kadi. Tam imam zasebnost.

Ali obstaja soba, kamor se lahko mirno umaknete?

Ja, kadihnica.

Se lahko zaklenete v svojo sobo?

Mi smo štirje v sobi. Lahko se zaklenemo, eni puščajo vrata na stežaj odprta.

Druženje

Ali zaposleni v zavodu spodbujajo druženje z zunanjimi obiskovalci? Vam pri tem pomagajo? Kako?

Gremo na skupščino in v vas.

Ali je urejen dostop do javnega mestnega prometa, trgovin in centra mesta? Kako?

Avtobusa ni, 15 minut stran je železniška postaja. Peš ali pa nas delavci peljejo. Nam grejo zaposleni na roko.

Kdo lahko prihaja v zavod?

Ne vem, vsi.

INTERVJU C

Kako si predstavljate pomen besede normalizacija?

Ne vem, nekaj normalnega.

Kako ste doživljali delavnice normalizacije?

Dobro.

Kaj so delavnice prinesle novega za vas? Se je za vas zaradi delavnic kaj spremenilo?

Novo je, da se bodo zdaj ustanovile stanovanjske skupine.

Kaj si želite spremeniti glede vašega življenja v zavodu? Kakšna so vaša pričakovanja življenja v stanovanjski skupnosti?

Ne vem, bomo videli. Nimam pričakovanj. Rad bi imel blizu banko in da bi lahko delal. Želim si več obiskov, pa da bi lahko šel večkrat domov.

Kakšni so vaši predlogi za izvajanje delavnic v prihodnje? Kaj predlagate, na kak način bi morale biti izpeljane?

Ne, ne spomnim se. Včasih je dolgo trajalo.

NAČELA NORMALIZACIJE

ODNOSI

Kako bi opisali medsebojne odnose in kvaliteto odnosov med uporabniki in zaposlenimi v zavodu in kako (če so se) so se spremenili v procesu delavnic normalizacije?

Samo z enim stanovalcem se ne razumem, z zaposlenimi se dobro razumem. Včasih se skregamo, dajo nam tudi kazen, če ne ubogamo. Enkrat sem moral pomivati tla, ker nisem povedal, kam grem, in so me iskali.

Kako bi opisali vaše odnose (npr. kot formalni, ali se skupaj smejite, se objemate)?

Se nasmejimo skupaj.

Kako izgledajo vaše druženje in odnosi z drugimi stanovalci in kako z zaposlenimi?

Z zaposlenimi se ne družimo veliko.

Ali se uporabniki in zaposleni kličete po imenih? Da.

VEČANJE IZBIRE

Ali imate možnost izbire hrane, izhodov, odmorov? Se je ta možnost spremenila v času delavnic?

Povemo, ko gremo ven. K puncu lahko grem enkrat na mesec.

Ali se lahko sami odločate, kaj boste delali v zavodu, kdaj in s kom boste delali? Kako/na kakšen način?

Ja, sam sem se odločil, da čistim in pometam. Povedo nam, kdaj je na voljo delo.

RAZVIJANJE UDELEŽBE

Na kakšen način stanovalci sodelujete na timskih sestankih; v katere timske sestanke ste vključeni?

Imamo skupščine, tam lahko povemo, če bi kaj spremenili.

Kako organizirate obiske?

Dogovorimo se v domu in s sorodniki.

Kako pridete do informacij?

Vprašam zaposlene.

Kako potekajo izobraževanja?

Imamo delavnice, balinanje, delamo.

OSEBNI RAZVOJ

Kakšne so vaše možnosti, da imate zasebnost v zavodu?

Lahko grem ven na zrak ali na kavico.

Ali obstaja soba, kamor se lahko mirno umaknete?

Ne, moja soba, če je prosta.

Se lahko zaklenete v svojo sobo?

Lahko.

DRUŽENJE

Ali zaposleni v zavodu spodbujajo druženje z zunanjimi obiskovalci? Vam pri tem pomagajo? Kako?

Pridejo kdaj na obisk iz šole ali pa imamo kake delavnice.

Ali je urejen dostop do javnega mestnega prometa, trgovin in centra mesta?

Če grem v Ljubljano, grem z vlakom, drugače pa grem peš, kamor hočem.

Kdo lahko prihaja v zavod?

Ne vem, vsi.

INTERVJU D

Kako si predstavljate pomen besede normalizacija?

Da se stvari uredijo, da se normalizira, kar smatramo, da ni v redu.

Kako ste doživljali delavnice normalizacije?

Kar v redu. Sem bil samo trikrat in mi je bilo fajn.

Kaj so delavnice prinesle novega za vas? Se je za vas zaradi delavnic kaj spremenilo?

Naredilo se je dosti načrtov, ni pa še bilo sprememb. Začela so se različna dela in akcije (balinanje, košarka), sam bi lahko naredil kaj na področju športa.

Kaj si želite spremeniti glede vašega življenja v zavodu? Kakšna so vaša pričakovanja življenja v stanovanjski skupnosti?

Da je mir, ni kreganja, da ni gužve.

Kakšni so vaši predlogi za izvajanje delavnic v prihodnje? Kaj predlagate, na kak način bi morale biti izpeljane?

Rabimo več časa, da lahko povemo, kaj želimo. Moram biti tudi razpoložen.

NAČELA NORMALIZACIJE

ODNOSI

Kako bi opisali medsebojne odnose in kvaliteto odnosov med uporabniki in zaposlenimi v zavodu in kako (če so se) so se spremenili v procesu delavnic normalizacije?

Mislim, da so dobri odnosi. Zaposlenih je malo, imajo po dvojno zadolžitev in morajo hiteti, mi pa smo neučakani. Včasih pride do konfliktov, pa hitro uredimo. Z drugimi uporabniki pa je včasih napeto, ker se že zjutraj skregamo zaradi nemira.

Kako bi opisali vaše odnose (npr. kot formalni, ali se skupaj smejite, se objemate)?

Dobro se razumemo, niso formalni, se trudijo.

Kako izgledajo vaše druženje in odnosi z drugimi stanovalci in kako z zaposlenimi?

Družim se na delu, drugače pa imam rad mir.

Ali se uporabniki in zaposleni kliče po imenih?

Po imenih ali pa nazivu (sestra).

VEČANJE IZBIRE

Ali imate možnost izbire hrane, izhodov, odmorov? Se je ta možnost spremenila v času delavnic?

Imamo možnost, jedilniki so se spremenili.

Ali se lahko sami odločate, kaj boste delali v zavodu, kdaj in s kom boste delali? Kako/na kakšen način?

Da, to je prostovoljno. Lahko izbiramo med delom, ki je na voljo. Dosti jih noče delati ali pa ne morejo. Eni pa radi delamo.

RAZVIJANJE UDELEŽBE

Na kakšen način stanovalci sodelujete na timskih sestankih; v katere timske sestanke ste vključeni?

Imamo skupščine, kjer lahko povemo svoje želje. Včasih sem razočaran, ker se dosti obljublja in malo naredi. Velikokrat govorijo eni in isti.

Kako organizirate obiske?

Dobivam obiske, se dogovorimo, kadar hočemo. Med korono jih ni bilo, drugače pa pride sestra, ko gre na grob k očetu.

Kako pridete do informacij?

Delavci nam povedo ali pa sami poiščemo.

Kako potekajo izobraževanja?

Večinoma na delu ali pa razne delavnice.

OSEBNI RAZVOJ

Kakšne so vaše možnosti, da imate zasebnost v zavodu?

Ni veliko možnosti.

Ali obstaja soba, kamor se lahko mirno umaknete?

Umaknem se na delo ali pa v sobo, če je prazna.

Se lahko zaklenete v svojo sobo?

Lahko.

DRUŽENJE

Ali zaposleni v zavodu spodbujajo druženje z zunanjimi obiskovalci? Vam pri tem pomagajo? Kako?

Ja, družimo se lahko. Imamo delavnice in gremo v vas.

Ali je urejen dostop do javnega mestnega prometa, trgovin in centra mesta? Kako?

Večino grem peš.

INTERVJU E

Kako si predstavljate pomen besede normalizacija?

Da bi bila dobra, srečna, da bi bila doma.

Kako ste doživljali delavnice normalizacije?

V redu, včasih so bile predolge.

Kaj so delavnice prinesle novega za vas? Se je za vas zaradi delavnic kaj spremenilo?

Nobene spremembe.

Kaj si želite spremeniti glede vašega življenja v zavodu? Kakšna so vaša pričakovanja življenja v stanovanjski skupnosti?

Spremenila bi obnašanje varovancev, ker se kregamo. Da bi se razumeli. V stanovanjski skupini nas bo manj v sobi, kar je boljše.

Kakšni so vaši predlogi za izvajanje delavnic v prihodnje? Kaj predlagate, na kak način bi morale biti izpeljane?

Ne spomnim se.

NAČELA NORMALIZACIJE

ODNOSI

Kako bi opisali medsebojne odnose in kvaliteto odnosov med uporabniki in zaposlenimi v zavodu in kako (če so se) so se spremenili v procesu delavnic normalizacije?

Kakor kdaj, odvisno od dneva, spanja, kako se počutimo.

Kako bi opisali vaše odnose (npr. kot formalni, ali se skupaj smejite, se objemate)?

Dobro, se razumemo.

Kako izgledajo vaše druženje in odnosi z drugimi stanovalci in kako z zaposlenimi?

Jaz potrebujem spremstvo zaposlene in se dobro razumem. Z drugimi stanovalci pa se včasih razumemo in včasih ne.

Ali se uporabniki in zaposleni kličete po imenih?

Ja, po imenih.

VEČANJE IZBIRE

Ali imate možnost izbire hrane, izhodov, odmorov? Se je ta možnost spremenila v času delavnic?

Jed lahko izbiramo po urniku. Lahko gremo ven, kadar hočemo, samo moramo povedati osebju.

Ali se lahko sami odločate, kaj boste delali v zavodu, kdaj in s kom boste delali? Kako/na kakšen način?

Ja, pomagamo pri vsem, kjer hočemo in kjer lahko pomagamo.

RAZVIJANJE UDELEŽBE

Na kakšen način stanovalci sodelujete na timskih sestankih; v katere timske sestanke ste vključeni?

Enkrat tedensko imamo sestanke, lahko povemo želje.

Kako organizirate obiske?

Dogovorim se doma in v zavodu.

Kako pridete do informacij?

Vprašam zaposlene ali pa mi sami povejo.

Kako potekajo izobraževanja?

Imamo delavnice.

OSEBNI RAZVOJ

Kakšne so vaše možnosti, da imate zasebnost v zavodu?

Lahko sem kdaj sama v sobi.

Ali obstaja soba, kamor se lahko mirno umaknete?

V svojo sobo ali pa ven.

DRUŽENJE

Ali zaposleni v zavodu spodbujajo druženje z zunanjimi obiskovalci? Vam pri tem pomagajo? Kako?
/ (brez odgovora)

Ali je urejen dostop do javnega mestnega prometa, trgovin in centra mesta? Kako?

Vsak teden gremo peš s spremstvom, ker ne morem sama. Če gremo dlje, potem zavod uredi prevoz.

INTERVJU F

Kako si predstavljate pomen besede normalizacija?

Kaj nam je všeč in kaj nam ni.

Kako ste doživljali delavnice normalizacije?

Sestanki so mi bili predolgi, ker se mi je zdelo, da se vrtimo v krogu. Sem se naveličala in sem šla stran.

Kaj so delavnice prinesle novega za vas? Se je za vas zaradi delavnic kaj spremenilo?

Fajn se mi zdi, da lahko povemo, kaj si mislimo.

Kaj si želite spremeniti glede vašega življenja v zavodu? Kakšna so vaša pričakovanja življenja v stanovanjski skupnosti?

Želim si, da nas bo manj, ker nas je v zavodu preveč. Predstavljam si, da bomo imeli osebe, ki nam bo pomagalo. Rada bi izbirala, kdo bo delal z mano, katera zdravila jemljem in da bi jih lahko sama jemala. Da ne bom vedno odvisna od medicinske sestre.

Kakšni so vaši predlogi za izvajanje delavnic v prihodnje?

Krajše, ker ne zdržim toliko časa. Naporno se mi je zdelo. Hodim še k pevskemu zboru, na delovno terapijo in fizioterapijo.

NAČELA NORMALIZACIJE

ODNOSI

Kako bi opisali medsebojne odnose in kvaliteto odnosov med uporabniki in zaposlenimi v zavodu in kako (če so se) so se spremenili v procesu delavnic normalizacije?

Jaz vem, da se bodo odnosi spremenili.

Kako bi opisali vaše odnose (npr. kot formalni, ali se skupaj smejite, se objemate)?

V redu, se smejimo in pogovarjamo.

Kako izgledajo vaše druženje in odnosi z drugimi stanovalci in kako z zaposlenimi?

S stanovalci se ne družim veliko. S podporno skupino se rada družim. V delo negovalk se ne vtikam.

Ali se uporabniki in zaposleni kličete po imenih?

Da.

VEČANJE IZBIRE

Ali imate možnost izbire hrane, izhodov, odmorov? Se je ta možnost spremenila v času delavnic?

Sedaj lahko pomagamo pri sestavi jedilnikov, prej nismo.

Ali se lahko sami odločate, kaj boste delali v zavodu, kdaj in s kom boste delali? Kako/na kakšen način?

Sama se ne morem odločiti, kdo bo mi pomagal pri kopanju in tuširanju, ker negovalke delajo po urniku. Lahko se odločim, s kom grem na izlet.

RAZVIJANJE UDELEŽBE

Na kakšen način stanovalci sodelujete na timskih sestankih; v katere timske sestanke ste vključeni?

V skupščino sem vključena in v dezinstucionalizacijski jedrni tim.

Kako organizirate obiske?

Obiski lahko pridejo, kadar hočejo.

Kako pridete do informacij?

Zaposleni mi povedo.

Kako potekajo izobraževanja?

Zaposleni pomagajo, povedo, kake aktivnosti so v zavodu.

OSEBNI RAZVOJ

Kakšne so vaše možnosti, da imate zasebnost v zavodu?

Ne, to je problem. Saj je ne moreš imeti, če me morajo drugi rihtati in umivati.

Ali obstaja soba, kamor se lahko mirno umaknete?

Mislím, da ne. Včasih se umaknem v pisarno strokovne delavke Helene.

Se lahko zaklenete v svojo sobo?

Ne, ker sem odvisna od drugih.

DRUŽENJE

Ali zaposleni v zavodu spodbujajo druženje z zunanjimi obiskovalci? Vam pri tem pomagajo? Kako?

Ko je covid, nimamo obiskov, drugače pa lahko kdo pride.

Ali je urejen dostop do javnega mestnega prometa, trgovin in centra mesta? Kako?

S kombijem nas peljejo, saj nimamo avta, ki bi bil prilagojen za invalidski voziček. Ko je organizirano, lahko grem.

Kdo lahko prihaja v zavod?

Obiski, ne vem.

13.2. INTERVJU: ZAPOSLENI

INTERVJU G

Kako si predstavljate pomen besede normalizacija?

Nekaj, kar si človek želi ustvariti, da bi mu bilo boljše življenje in da bi živel čimbolj normalno življenje. Da bi šel na obiske, na morje, na počitnice, kot vsi ostali ljudje.

Kako ste doživljali delavnice normalizacije?

Meni je bilo v redu, ker sem videla pri uporabnikih angažiranost, ker so hoteli spremembe in so hoteli drugače preživljati dneve.

Kaj so delavnice prinesle novega za vas? Ste se kaj naučili, se je kaj spremenilo? Kaj se je spremenilo od začetka delavnic?

Novega ne. Novo mi je bilo, da so stanovalci sami spraševali druge zaposlene po novih stvareh. Delavnice so spodbudile samoangažiranost in nove ideje uporabnikov.

Kakšna so vaša pričakovanja glede dela v stanovanjski skupnosti?

Opazila sem, da so uporabnikom določene stvari samoumevne (zložiti perilo, pomesti tla) in da bo še ogromno dela in angažiranosti, da se bodo stanovalci sami znašli.

Kakšni so vaši predlogi za izvajanje delavnic v prihodnje? Kaj predlagate, na kak način bi morale biti izpeljane?

Prek Zooma ni okej, dobro je, da si osebno z njimi. Eni ne zdržijo celotne delavnice. Bolje bi bilo, da bi bilo organizirano bolj družabno, da gremo na kavo ali v park.

Kako bi k sodelovanju lahko privabili druge zaposlene?

Stanovalci so sami izbirali zaposlene. Na skupščinah smo se pogovarjali.

Kaj bi si želeli, da bi se pri organizaciji dela spremenilo? Kaj si želite, da bi se spremenilo glede vaših delovnih nalog in kako, da bi lahko rekli, da pri delu sledite načelom normalizacije?

Izvajanje osebnih načrtov in sledenje ciljem osebnega načrta. To bo glavno vodilo.

NAČELA NORMALIZACIJE

ODNOSI

Kako bi opisali medsebojne odnose in kvaliteto odnosov med uporabniki in zaposlenimi v zavodu in kako (če so se) so se spremenili v procesu delavnic normalizacije?

Sedaj smo se malo ciljno pogrupirali. Tisti, ki imamo cilj normalizacijo, gremo skupaj z uporabniki skozi proces. Odnosi mislim, da so isti. Edina razlika je v tem, da so se cilji spremenili.

Kaj si še želite spremeniti glede vašega dela v zavodu, da bi občutili več sproščenosti s stanovalci in pri delu s sodelavci?

Čim več skupnih akcij, delati čim več stvari skupaj: letovanja, morje, hribi.

VEČANJE IZBIRE

V kolikšni meri omogočate uporabnikom, da se odločajo o izbiri hrane, izhodov, odmorov?

Sedaj se redno dobivajo na skupščinah in se dogovarjajo za jedilnik. Sami se odločijo, kdo se želi udeležiti skupščine, in sami lahko podajo predlog. Glede izhodov in odmorov se lahko sami odločijo.

Se je ta možnost spremenila v času delavnic?

Lahko dajo predlog, so bolj angažirani za svoje predloge.

V kolikšni meri upoštevate želje uporabnikov glede dela v zavodu (kaj bodo delali v zavodu, kdaj in s kom bodo delali)?

Sami povedo, s kom in kaj bi delali. Vse je v dogovoru s centrom aktivnosti.

RAZVIJANJE UDELEŽBE

Vključujete uporabnike v timske sestanke? Na kakšen način vključujete njihove predloge? V skupščine jih vključujemo, kjer lahko povedo svoje želje. Timski sestanki so samo za zaposlene, ker so to obravnave osebnih načrtov. V timski sestanek so individualno vključeni.

Na kakšen način spodbujate učenje uporabnikov?

Z raznimi aktivnostmi, v katere se lahko vključijo. Center aktivnosti ima različno ponudbo (risanje, pisanje, skupine za samopomoč, pevski zbor ...).

OSEBNI RAZVOJ

Na kakšen način spodbujate osebni razvoj uporabnikov?

Tako kot učenje, razne aktivnosti.

Dovolite, da se uporabniki zaklenejo v sobo?

Lahko, ampak imamo zaposleni ključke zaradi varnosti.

DRUŽENJE

Na kakšen način spodbujate druženje med stanovalci in druženje z zunanjimi obiskovalci?

S prireditvami, skupnimi akcijami, povabili na delavnice, turnirji.

INTERVJU H

Kako si predstavljate pomen besede normalizacija?

Več, kot je zdaj, ne gre.

Kako ste doživljali delavnice normalizacije?

V redu, veliko novega sem izvedela.

Kaj so delavnice prinesle novega za vas? Ste se kaj naučili, se je kaj spremenilo? Kaj se je spremenilo od začetka delavnic?

Dobila sem večjo sliko, vsak od stanovalcev je povedal svoje mnenje in želje. Bolje smo spoznali stanovalce.

Kakšna so vaša pričakovanja glede dela v stanovanjski skupnosti? Kakšni so vaši predlogi za izvajanje delavnic v prihodnje? Kaj predlagate, na kak način bi morale biti izpeljane?

Stvari na delavnicah morajo biti razložene bolj preprosto.

NAČELA NORMALIZACIJE

ODNOSI

Kako bi opisali medsebojne odnose in kvaliteto odnosov med uporabniki in zaposlenimi v zavodu in kako (če so se) so se spremenili v procesu delavnic normalizacije?

Niso slabi odnosi, je pa odvisno od dneva. Velikokrat uporabniki želijo vse takoj.

VEČANJE IZBIRE

V kolikšni meri omogočate uporabnikom, da se odločajo o izbiri hrane, izhodov, odmorov? Se je ta možnost spremenila v času delavnic?

V okviru zmožnosti jim damo izbiro hrane. Sami lahko grejo ven, samo da povedo, kdaj in kam grejo. Lahko si vzamejo odmor, kadar želijo.

V kolikšni meri upoštevate želje uporabnikov glede dela v zavodu (kaj bodo delali v zavodu, kdaj in s kom bodo delali)?

Določeni se sami angažirajo, nekateri pa ne delajo. Sami povedo, kaj in kdaj želijo delati.

RAZVIJANJE UDELEŽBE

Vključujete uporabnike v timske sestanke? Na kakšen način vključujete njihove predloge?

Predloge upoštevamo, ampak težava je v tem, da vsem stanovalcem ne ustrezajo posamezni predlogi in se moramo prilagoditi vsem stanovalcem.

Na kakšen način spodbujate učenje uporabnikov?

Če želijo, jih spodbujamo. Beremo jim iz knjig, računamo z njimi.

OSEBNI RAZVOJ

Na kakšen način spodbujate osebni razvoj uporabnikov?

Spodbujamo jih, da so aktivni, da si zadajo cilje, da delajo in se učijo.

Dovolite, da se uporabniki zaklenejo v sobo?

Imajo ključ, ampak zaradi njihove varnosti imamo tudi zaposleni ključ.

DRUŽENJE

Na kakšen način spodbujate druženje med stanovalci in druženje z zunanjimi obiskovalci?

Večino pridejo obiski. Če pridejo drugi obiskovalci, so dobrodošli in stanovalce vedno spodbujamo, da grejo med ljudi.

INTERVJU I

Kako si predstavljate pomen besede normalizacija?

Na eni strani to sivo povprečje, kar pričakuje družba, da si normalen. Da nisi moteč, vsiljiv, agresiven, odklonski. V pozitivnem pa da lahko izražaš svoje želje, potrebe, kar je tebi všeč, ne kar drugi mislijo in pričakujejo.

Kako ste doživljali delavnice normalizacije?

Meni je bila najbolj všeč prva delavnica, ki smo jo delali po področjih. Dobro je, da dobimo feedback od stanovalcev, da vemo, kaj razmišljajo in želijo od nas, in da slišimo od drugih delavcev, kaj mislijo.

Kaj so delavnice prinesle novega za vas? Ste se kaj naučili, se je kaj spremenilo?

Spremenili so se jedilniki, ki zdaj redno tečejo in so uporabniki veseli, da sodelujejo. Vedno pride kdo nov povedat kako idejo. Spodbujamo jih, da po drugih domovih sprašujejo, kaj bi jedli in počeli. Zdi se mi, da so stanovalci začeli razmišljati, da imajo vpliv na svoje življenje. Pa dobro je, da delavci slišimo, kaj uporabniki mislijo in si želijo.

Kakšna so vaša pričakovanja glede dela v stanovanjski skupnosti?

Upam, da bo manj tempirano delo in več časa za aktivnost s stanovalci. Da lahko gremo v miru na sprehod. Upam, da bo boljše sodelovanje z zdravstvenim domom, saj je sedaj včasih problem priti do zdravnika. Upam, da ne bo težav z razdeljevanjem zdravil.

Kakšni so vaši predlogi za izvajanje delavnic v prihodnje? Kaj predlagate, na kak način bi morale biti izpeljane?

Bolje organizirati delo, ker je za ene stanovalce preveč dela v kratkem času.

Kako bi k sodelovanju lahko privabili druge zaposlene?

Zaposleni so pripravljeni sodelovati, ampak da bi bil namenjen čas za to. Da nimaš vmes operative in vmes hiti, saj tudi stanovalci čutijo, da smo nervozni.

Kaj bi si želeli, da bi se pri organizaciji dela spremenilo? Kaj si želite, da bi se spremenilo glede vaših delovnih nalog in kako, da bi lahko rekli, da pri delu sledite načelom normalizacije?

Več časa za aktivno druženje s stanovalci. Mislim, da bodo težave z zdravili (inzulin), kdo jih bo delil, saj naj bi jih po zakonodaji delile le medicinske sestre. Problem bo z zdravili zaradi zakonodaje.

NAČELA NORMALIZACIJE

ODNOSI

Kako bi opisali medsebojne odnose in kvaliteto odnosov med uporabniki in zaposlenimi v zavodu in kako (če so se) so se spremenili v procesu delavnic normalizacije?

Zaposleni, ki smo bili na delavnicah, se več sprašujemo, če je normalno, da rutinsko ponudimo hrano, recimo zajtrk. Če imamo zaposleni umirjen urnik, je kvaliteten odnos. Mogoče zaposleni potrebujemo več posluha za delo zunaj, glede delavnic in da jih redno obveščamo o vsem. Vidimo, da ni dovolj samo plakat, ampak da jih moramo same redno obveščati. Če imamo spoštljiv odnos do uporabnikov, ti tudi lažje prisluhnejo. Ne smemo biti uradniški, ampak osebni, saj potem vsi bolje sodelujemo.

Kaj si še želite spremeniti glede vašega dela v zavodu, da bi občutili več sproščenosti s stanovalci in pri delu s sodelavci?

Več časa. Več kadra, bi bilo lažje. Utrujeni smo, saj smo cele dneve tukaj, dopusta ne moremo koristiti, ko bi želeli.

Kaj si želite, da bi se glede medsebojnih odnosov spremenilo?

Sem zadovoljna, bi pa bilo dobro, da bi imeli več družabnosti. Da bi se cel kolektiv družil s stanovalci, recimo na izletih, pohodih, kjer se bolj neformalno povežemo. Nastanejo spomini, o katerih se lahko pogovarjamo.

VEČANJE IZBIRE

V kolikšni meri omogočate uporabnikom, da se odločajo o izbiri hrane, izhodov, odmorov?

Ne morejo se sami odločati, kaj točno bi jedli, saj so jedilniki vnaprej določeni, nekateri pa imajo predpisano dieto. Za izhode se lahko sami odločijo, morajo pa vnaprej povedati, da vemo, kje se nahajajo.

Se je ta možnost spremenila v času delavnic?

Ja, smo bolj pozorni na hrano in jedilnike. Da jih vprašamo, če želijo recimo omako, da jih vprašamo, kaj pijejo.

V kolikšni meri upoštevate želje uporabnikov glede dela v zavodu (kaj bodo delali v zavodu, kdaj in s kom bodo delali)?

Sami se odločijo, se dogovorijo s koordinatorji. Zmenijo se tudi, kdaj in kaj bodo delali. Nikoli jih ne silimo v specifično delo. Če želijo delati, lahko delajo.

RAZVIJANJE UDELEŽBE

Vključujete uporabnike v timske sestanke? Na kakšen način vključujete njihove predloge?

Ne, na timskih sestankih niso prisotni. Svoje predloge lahko vključijo tako, da jih povedo zaposlenim.

Na kakšen način spodbujate učenje uporabnikov?

Če dajo predlog, poskušamo pomagati. Recimo, ena uporabnica je želela dokončati OŠ, jim pomagamo. Včasih kdo želi ponoviti kako znanje in jim potem pomagamo. Imajo skupino Sive celice (križanke, merjenje, poučne ure), kamor jih vključujemo.

OSEBNI RAZVOJ

Na kakšen način spodbujate osebni razvoj uporabnikov?

Individualno. V osebnih načrtih naredimo načrt skupaj z uporabniki, kjer povedo, kaj si želijo, in se po tem dela. Peljemo jih na predstave, na morje, kar si želijo. Dosti je odvisno od osebnega načrta.

Dovolite, da se uporabniki zaklenejo v sobo?

Lahko se zaklenejo, ampak stanovalci imamo rezervni ključ, saj se včasih med seboj zaklenejo in potem stanovalec ne more v sobo. Problem je tudi, če se kaj zgodi in ne bi mogli v sobo.

DRUŽENJE

Na kakšen način spodbujate druženje med stanovalci in druženje z zunanjimi obiskovalci?

Imamo razne prireditve z nevladnimi organizacijami, šahovske turnirje, sodelovanje z osnovno šolo, vrtcem ali pa gremo na pohod z osnovno šolo, delavnice. Dramska skupina naredi predstavo in jo predstavi v vasi. Vključeni so v verske skupine, ki pridejo enkrat na mesec v zavod. Z njimi gredo uporabniki tudi na izlet. Imajo društveno balinanje in košarko, v katero so vključeni. V knjižnici imamo bralno značko. Grejo v trgovino, v vas. To jih zelo razbremeni.

INTERVJU J

Kako si predstavljate pomen besede normalizacija?

Lahko bi filozofirali, kaj je normalno in kaj ni. Je to, da imamo približno povprečno podoben standard, podobno obliko življenja. Je to, da so zadovoljene moje osnovne potrebe.

Kako ste doživljali delavnice normalizacije?

Iskreno sem doživljala delavnice malce skeptično, nekatere stvari so bile na silo. Imam izkušnje stanovanjskega in zavodskega bivanja. Vsaka novost povzroči spremembe. V zavodu moraš preživeti vsaj pol leta, da lahko vidiš stvari.

Kaj so delavnice prinesle novega za vas? Ste se kaj naučili, se je kaj spremenilo? Kaj se je spremenilo od začetka delavnic?

Spremenilo se je to, da se dobivamo na sestankih v drugem kraju. Nisem nepopisan list in se težko na hitro spremenim.

Kakšna so vaša pričakovanja glede dela v stanovanjski skupnosti?

Mislim, da bo še dolga pot. Za nekatere stanovalce bo boljše, nekaterim pa je tukaj boljše, ker drugače ne znajo živeti. Mislim, da bodo boljši odnosi med stanovalci in zaposlenimi, ker bo manj ljudi. Bolj normalno življenje in več samostojnega odločanja stanovalcev. Bo bolj občutek biti doma.

Kakšni so vaši predlogi za izvajanje delavnic v prihodnje? Kaj predlagate, na kak način bi morale biti izpeljane?

Projekt bi moral trajati vsaj 10 let, da počasi napreduje, ker stanovalci in okolje niso pripravljeni. Morali bi imeti manjše projekte, ki bi povezali stanovalce, zaposlene in okolico.

Kako bi k sodelovanju lahko privabili druge zaposlene?

Z manjšimi projekti neformalnega druženja in nekom, ki bi dobro vodil projekt.

Kaj bi si želeli, da bi se pri organizaciji dela spremenilo? Kaj si želite, da bi se spremenilo glede vaših delovnih nalog in kako, da bi lahko rekli, da pri delu sledite načelom normalizacije?

Da sami ocenimo, kaj, kdaj in kako moramo delati, in ne, da nam nekdo od zunaj, ki ni del institucije, govori, kako moramo delati. Nekdo od zunaj ne ve, kako poteka vsakdan. Mislim, da jih že sedaj spodbujamo, da skrbijo zase, da gredo med ljudi, da se sami odločajo.

NAČELA NORMALIZACIJE

ODNOSI

Kako bi opisali medsebojne odnose in kvaliteto odnosov med uporabniki in zaposlenimi v zavodu in kako (če so se) so se spremenili v procesu delavnic normalizacije?

Imam dober odnos z uporabniki. Nimamo osebnih odnosov, ker je boljše, da ostaja distanca. Po vseh letih dela vidim, da je več spoštovanja, če odnos med uporabniki in zaposlenimi ni pretesen. Odnos se ni spremenil.

Kaj si še želite spremeniti glede vašega dela v zavodu, da bi občutili več sproščenosti s stanovalci in pri delu s sodelavci?

Mislim, da bi morali imeti skupne akcije in izlete, da bi se bolj povezali izven zavoda in razbili rutino.

Kaj si želite, da bi se glede medsebojnih odnosov spremenilo?

Da bi se bolj spoštovali med sabo.

VEČANJE IZBIRE

V kolikšni meri omogočate uporabnikom, da se odločajo o izbiri hrane, izhodov, odmorov? Se je ta možnost spremenila v času delavnic?

Lahko grejo ven, ampak morajo povedati zaposlenim, kam in kdaj grejo. Hrano lahko izbirajo glede na to, kaj je na jedilniku.

V kolikšni meri upoštevate želje uporabnikov glede dela v zavodu (kaj bodo delali v zavodu, kdaj in s kom bodo delali)?

Lahko si sami izbirajo, kaj in kdaj želijo delati.

RAZVIJANJE UDELEŽBE

Vključujete uporabnike v timske sestanke? Na kakšen način vključujete njihove predloge?

Predloge upoštevamo na tedenskih sestankih (skupščinah). Povejo, kaj si želijo, in potem pregledamo, kaj je treba narediti za uresničenje predloga in kako bo delo potekalo.

Na kakšen način spodbujate učenje uporabnikov?

Če povejo željo, kaj se želijo naučiti, jim pomagamo. Spodbujamo učenje skozi prakso.

OSEBNI RAZVOJ

Na kakšen način spodbujate osebni razvoj uporabnikov? Dovolite, da se uporabniki zaklenejo v sobo?

Lahko. Če ni potrebe, ne vstopamo v sobo. Vedno potrkammo, preden vstopimo.

DRUŽENJE

Na kakšen način spodbujate druženje med stanovalci in druženje z zunanjimi obiskovalci?

Med pogovorom jih spodbujamo, da grejo med ljudi in se družijo z drugimi. V zavodu organiziramo različne delavnice, kjer nas obiščejo zunanji obiskovalci.

14. PRILOGA: KODIRANJE INTERVJUJEV

14.1 UPORABNIKI

DELAVNICE NORMALIZACIJE

Tabela 14.1: Kako si predstavljate pomen besede normalizacija?

Kako si predstavljate pomen besede normalizacija?	Kode	Citati
nekaj dobrega (kar nam je všeč) n = 4	ne kregati, imeti se radi	<i>Ljudje se med sabo ne kregajo in živijo v slogi.</i> <i>Da se imamo radi.</i>
nekaj normalnega (stvari, ki nam niso všeč, se uredijo/normalizirajo) n = 4 sreča (se imamo radi in se ne kregamo, smo doma) n = 2	normalno, dobro	<i>Normalno stanje, dobro.</i>
	všečno in ne všečno	<i>Kaj nam je všeč in kaj nam ni.</i>
	stvari se uredijo/normalizirajo, dobro	<i>Se stvari uredijo, da se normalizira, kar smatramo, da ni v redu.</i>
	normalno	<i>Nekaj normalnega.</i>
	nekaj dobrega, sreča	<i>Da bi bila dobra, srečna, doma.</i>

Tabela 14.2: Kako ste doživljali delavnice normalizacije?

Kako ste doživljali delavnice normalizacije?	Kode	Citati
pozitivno doživljanje (dobro, všeč, lepo) n = 5	zelo lepo, v pomoč	<i>Zelo lepo, so nam pomagale.</i>
	nekaj novega, všeč	<i>Bilo je nekaj novega, lušno.</i>
koristno (nekaj novega, v pomoč) n = 2	predolgo	<i>Sestanki so mi bili predolgi, sem se naveličala in sem šla stran.</i>
	dobro, všeč	<i>Kar v redu, mi je bilo fajn.</i>
negativno doživljanje (predolgo) n = 1	dobro	<i>Dobro.</i>
	dobro	<i>V redu.</i>

Tabela 14.3: Kaj so delavnice prinesle novega za vas? Se je za vas zaradi delavnic kaj spremenilo?

Kaj so delavnice prinesle novega za vas?	Se je za vas zaradi delavnic kaj spremenilo?	Kode	Citati
možnost za druženje n = 2 novo izkušnjo n = 1 možnost izražanja mnenja n = 1 nova informacija n = 1	da, našel samomotivacijo za šport n = 1 ne, brez sprememb n = 1	nova izkušnja	<i>Vsaka stvar je nova, ki jo poskusiš.</i>
		nova možnost za druženje	<i>Skušam se družiti, biti v normalnih odnosih, se prilagajam.</i>
		nova možnost izražanja mnenja	<i>Fajn se mi zdi, da lahko povemo, kaj si mislimo.</i>
		nova možnost za druženje, sprememba – samomotiviranje za šport	<i>Dosti načrtov, ni pa še bilo sprememb.</i> <i>Začela so se različna dela in akcije (balinanje, košarka)</i> <i>Sam bi lahko naredil kaj na področju športa.</i>

		nova informacija	<i>Novo je, da se bodo zdaj ustanovile stanovanjske skupine.</i>
		brez sprememb	<i>Nobene spremembe.</i>

Tabela 14.4: Kaj si želite spremeniti glede vašega življenja v zavodu? Kakšna so vaša pričakovanja življenja v stanovanjski skupnosti?

Kaj si želite spremeniti glede vašega življenja v zavodu?	Kakšna so vaša pričakovanja življenja v stanovanjski skupnosti?	Kode	Citati
povezano z delom (izbira sodelavcev pri delu, možnost dela) n = 2 več obiskov in odhodov domov n = 1 lasten nadzor nad zdravili n = 1 dostopnost banke n = 1 nič sprememb n = 1	manjše število varovancev n = 3 mir n = 2 vedenje varovancev n = 2 osebje za pomoč n = 1 več lastnega hobija n = 1 nič pričakovanj n = 1	Hobiji	<i>Da bi čim več ustvarjal, risal.</i>
		Nič spremeniti, Mir	<i>Nič, sem se naveličal. Si želim, da bom umrl v miru.</i>
		Manjše število varovancev, Osebje za pomoč, Izbira sodelavcev, Lasten nadzor nad zdravili	<i>Da nas bo manj. Da bomo imeli osebje, ki nam bodo pomagali. Bi izbirala, kdo bo delal z mano, katera zdravila jemljem in da bi jih lahko sama jemala.</i>
		Mir, Vedenje varovancev, Manjše število varovancev,	<i>Da je mir, ni kreganja, da ni gužve.</i>
		Nič pričakovanj Možnost dela, Bližina banke, Več obiskov in odhodov domov	<i>Nimam pričakovanj. Rad bi imel blizu banko in da bi lahko delal. Želim si več obiskov, pa da bi lahko šel večkrat domov.</i>
		Vedenje varovancev Manjše število varovancev	<i>Spremenila bi obnašanje varovancev, ker se kregamo, da bi se razumeli. Nas bo manj v sobi, kar je boljše.</i>

Tabela 14.5: Kakšni so vaši predlogi za izvajanje delavnic v prihodnje? Kaj predlagate, na kak način bi morale biti izpeljane?

Kakšni so vaši predlogi za izvajanje delavnic v prihodnje? Kaj predlagate, na kak način bi morale biti izpeljane?	Kode	Citati
delavnice bi morale biti krajše n = 2 delavnice naj bodo daljše (saj potrebujemo dlje časa, da lahko povemo, kar želimo) n = 1	Večji obisk	<i>V čim večjem številu naj bi hodili, ker to je zelo pametna stvar.</i>
	Brez predloga	<i>Nimam mnenja o tem.</i>
	Krajše	<i>Krajše, ker ne zdržim toliko časa, naporno se mi je zdelo.</i>

poskrbeti za večji obisk delavnic (s strani varovancev) n = 1 brez predloga n = 2	Daljšje	<i>Rabimo več časa, da lahko povemo, kaj želimo.</i>
	Krajšje	<i>Včasih dolgo trajajo.</i>
	Brez predloga	<i>Ne spomnim se.</i>

UPORABNIKI – ODNOSI

Tabela 14.6: Kako bi opisali medsebojne odnose in kvaliteto odnosov med uporabniki in zaposlenimi v zavodu? Kako (če so se) so se spremenili v procesu delavnic normalizacije?

Kako bi opisali medsebojne odnose in kvaliteto odnosov med uporabniki in zaposlenimi v zavodu?	Kako (če so se) so se spremenili v procesu delavnic normalizacije?	Kode	Citati
Zaposleni dobri odnosi n = 4 pomoč pri odnosih med varovanci n = 1 kaznovanje n = 1 Varovanci dobri odnosi n = 2 kreganje n = 2 (se kregamo), n = 1 (se ne kregamo) odnosi odvisni od dneva n = 1	<i>»Jaz vem, da se bodo odnosi spremenili.«</i> n = 1	Dobri odnosi z zaposlenimi Pomoč zaposlenih v odnosih med varovanci	<i>Uslužbenci so dobri, hočejo nam pomagati. Mi bi se radi sami med seboj razumeli in tukaj nam pomagajo tudi delavci.</i>
		Dobri odnosi Kreganje	<i>V redu, se ne kregamo.</i>
		Odnosi se bodo spremenili	<i>Jaz vem, da se bodo odnosi spremenili.</i>
		Dobri odnosi z zaposlenimi Kreganje z varovanci	<i>Mislím, da so dobri odnosi. Včasih pride do konfliktov, pa hitro uredimo. Z drugimi uporabniki pa je včasih napeto, ker se že zjutraj skregamo zaradi nemira.</i>
		Dobri odnosi z zaposlenimi Dobri odnosi z varovanci Kreganje z varovanci Kaznovanje zaposlenih	<i>Samo z enim stanovalcem se ne razumem, z zaposlenimi se dobro razumem. Včasih se skregamo, dajo nam tudi kazen.</i>
		Odnosi odvisni od dneva	<i>Kakor kdaj, odvisno od dneva, spanja, kako se počutimo.</i>

Tabela 14.7: Kako bi opisali vaše odnose (npr. kot formalni, ali se skupaj smejite, se objemate)?

Kako bi opisali vaše odnose (npr. kot formalni, ali se skupaj smejite, se objemate)?	Kode	Citati
dobri odnosi n = 4 se smejimo n = 2 slabi odnosi (neopaženost) n = 1	Dobri odnosi	<i>Dobri odnosi.</i>
	Slabi odnosi	<i>Sploh jih ne »porajtam«. Oni so tam zato, ker sem jaz tu.</i>
	Dobri odnosi Smeh Pogovori	<i>V redu, se smejimo in pogovarjamo.</i>

	Dobri odnosi	<i>Dobro, se razumemo, niso formalni, se trudijo.</i>
	Smeh	<i>Se nasmejimo skupaj.</i>
	Dobri odnosi	<i>Dobro se razumemo.</i>

Tabela 14.8: Kako izgledajo vaše druženje in odnosi z drugimi stanovalci in kako z zaposlenimi?

Kako izgledajo vaše druženje in odnosi z drugimi stanovalci in kako z zaposlenimi?	Kode	Citati
Odnosi/druženje s stanovalci dobri odnosi (v redu, se pogovarjamo) n = 3 različni odnosi (občasno kreganje, včasih se razumemo) n = 2 se ne družimo veliko n = 2 Odnosi/druženje z zaposlenimi dobri odnosi (nas motivirajo, se razumemo) n = 2 ni veliko druženja/odnosov n = 2	Dobri odnosi s stanovalci Kreganje občasno Zaposleni motivirajo	<i>Je v redu, se da živeti, potem pa začne nekdo (uporabnik) siliti v tvoje življenje in smo med seboj v laseh. Nas delavci motivirajo.</i>
	Pogovori s stanovalci	<i>Malo se pogovarjamo o stvareh, o ženskah, o drugih ljudeh ...</i>
	Se ne družim veliko Dobri odnosi	<i>S stanovalci se ne družim veliko. S podporno skupino se rada družim.</i>
	Brez odnosov z zaposlenimi	<i>V delo negovalk se ne vtikam.</i>
	Se ne družim veliko	<i>Družim se na delu, drugače imam rad mir.</i>
	Brez druženja z zaposlenimi	<i>Z zaposlenimi se ne družimo veliko.</i>
	Dobri odnosi z zaposlenimi Odnosi s stanovalci različni	<i>Se dobro razumem</i> <i>Se včasih razumemo in včasih ne.</i>

Tabela 14.9: Ali se uporabniki in zaposleni kličete po imenih?

Ali se uporabniki in zaposleni kličete po imenih?	Kode	Citati
da, po imenu (vsaj poznane) n = 6 po nazivu n = 1	Da, poznane	<i>Tiste, ki jih poznaš, z imenom.</i>
	Da	<i>Se kličemo [po imenih]</i>
	Da	<i>Da.</i>
	Da Po nazivu	<i>Po imenih ali pa nazivu (sestra).</i>
	Da	<i>Ja.</i>
	Da	<i>Ja.</i>

UPORABNIKI – VEČANJE IZBIRE

Tabela 14.10: Ali imate možnost izbire hrane, izhodov, odmorov? Se je ta možnost spremenila v času delavnic?

Ali imate možnost izbire hrane, izhodov, odmorov?	Se je ta možnost spremenila v času delavnic?	Kode	Citati
Hrana izbira obrokov/jedi n = 2 Izhodi prosti – ob vednosti zaposlenih n = 4 domov – 1x mesečno n = 1 samostojno delo zunaj n = 1	Hrana predlog obrokov n = 2 sprememba jedilnikov n = 1	Izbira več obrokov Samostojno delo zunaj	<i>Možnost do izbora več obrokov. Hodimo ven, delam sam zunaj.</i>
		Izhodi prosti – ob vednosti zaposlenih Predlog obrokov	<i>Ven lahko gremo, kamor hočemo, samo povedati moramo delavcem. Sami predlagamo obroke, ampak ne smejo biti vedno isti.</i>
		Predlog obrokov	<i>Sedaj lahko pomagamo pri sestavi jedilnikov.</i>
		Izhodi prosti – ob vednosti zaposlenih Sprememba jedilnikov	<i>Imamo možnost, jedilniki so se spremenili.</i>
		Izhodi prosti – ob vednosti zaposlenih Izhod domov – 1x mesečno	<i>Povemo, ko gremo vem. K puncu lahko grem enkrat na mesec.</i>
		Izbira jedi Izhodi prosti – ob vednosti zaposlenih	<i>Jed lahko izbiramo po urniku. Lahko gremo ven, kadar hočemo, samo moramo povedati osebju.</i>

Tabela 14.11: Ali se lahko sami odločate, kaj boste delali v zavodu, kdaj in s kom boste delali? Kako/na kakšen način?

Ali se lahko sami odločate, kaj boste delali v zavodu, kdaj in s kom boste delali?	Kode	Citati
Kaj boste delali? kar je na voljo n = 4 primeri del: čiščenje ulic in igrišč, tehnična služba, pralnica, delo zunaj, čiščenje in pometanje Kdaj boste delali? sam se odločim, kdaj/ko želim n = 4 ko je na voljo n = 1 S kom boste delali?	Kdaj bi delal – samostojna odločitev Kaj bi delal – kar je na voljo	<i>Sami rečemo, če hočemo delati. Smo pa počaščeni, da lahko sploh delamo. Gremo čistit ulice in igrišča.</i>
	Kdaj bi delal – samostojna odločitev Kaj bi delal – kar je na voljo	<i>Ja, sami. Tukaj je tehnična služba, pralnica, zunaj lahko delamo.</i>
	S kom	<i>Lahko se odločim, s kom grem na izlet.</i>
	Kdaj bi delal – samostojna odločitev	<i>Da, to je prostovoljno. Lahko izbiramo med delom, ki je na voljo.</i>

»Sama se ne morem odločiti, kdo bo mi pomagal [...]. Lahko se odločim, s kom grem na izlet.« n = 1	Kaj bi delal – kar je na voljo	
	Kaj bi delal – kar je na voljo Kdaj bi delal – ko je na voljo	<i>Ja, sam sem se odločil, da čistim in pometam. Povedo nam, kdaj je na voljo delo.</i>
	Kdaj bi delal – samostojna odločitev	<i>Ja, pomagamo pri vsem, kjer hočemo in kjer lahko pomagamo.</i>

UPORABNIKI – IZBIRANJE UDELEŽBE

Tabela 14.12: Na kakšen način stanovalci sodelujete na timskih sestankih? V katere timske sestanke ste vključeni?

Na kakšen način stanovalci sodelujete na timskih sestankih?	V katere timske sestanke vključeni?	Kode	Citati
izražanje želja (tudi predlogov sprememb) n = 3 pogovori n = 2	skupščina n = 5 tedenski sestanki n = 1 dez. jedrni tim n = 1	Skupščina pogovori	<i>Vključen sem v skupščino. Tam se pogovarjamo, kako življenje hočemo imeti. Med seboj se bodrimo in zmenimo, kaj bomo delali.</i>
		Skupščina Pogovori	<i>Imamo skupščino. Tam se pogovarjamo.</i>
		Skupščina Dez. jedrni tim	<i>V skupščino sem vključena in v dezinstitutionalizacijski jedrni tim.</i>
		Skupščina Povemo želje	<i>Imamo skupščine. Lahko povemo svoje želje.</i>
		Skupščina, spremembe	<i>Imamo skupščine. Lahko povemo, če bi kaj spremenili.</i>
		Tedenski sestanki Povemo želje	<i>Enkrat tedensko imamo sestanke. Lahko povemo želje.</i>

Tabela 14.13: Kako organizirate obiske?

Kako organizirate obiske?	Kode	Citati
ni organizacije, pridejo ko želijo n = 2 dogovorimo se n = 2 nimam obiskov n = 2	Ni obiskov	<i>Mene v življenju ni obiskal še noben.</i>
	Ni obiskov	<i>K meni ne pride nihče.</i>
	Prost prihod	<i>Lahko pridejo, kadar hočejo.</i>
	Prost prihod	<i>Dobivam obiske, se dogovorimo, kadar hočemo.</i>
	Dogovor	<i>Dogovorimo se v domu in s sorodniki.</i>
	Dogovor	<i>Dogovorim se.</i>

Tabela 14.14: Kako pridete do informacij?

Kako pridete do informacij ?	Kode	Citati
zaposleni povedo n = 4 sam poišče n = 2 knjižnica n = 1	Knjižnica	<i>Včasih je bila v Sežani zelo aktualna knjižnica, tam smo si povedali stvari. Zdaj več ne hodimo tja.</i>
	Sam poišče	<i>Sam poiščem.</i>
	Zaposleni povedo	<i>Zaposleni mi povedo.</i>
	Zaposleni povedo Sam poišče	<i>Delavci nam povedo ali pa sami poiščemo.</i>
	Zaposleni povedo	<i>Vprašam zaposlene.</i>
	Zaposleni povedo	<i>Vprašam zaposlene ali pa mi sami povejo.</i>

Tabela 14.15: Kako potekajo izobraževanja?

Kako potekajo izobraževanja?	Kode	Citati
delavnice n = 3 na delu/med aktivnostmi n = 2 zaposleni predstavijo aktivnosti n = 1		/
		<i>Izobražujejo se tisti, ki so izobraženi. Vsak dan je nekaj novega.</i>
	Zaposleni predstavijo aktivnosti	<i>Zaposleni pomagajo, povedo, kake aktivnosti so v zavodu.</i>
	Na delu Delavnice	<i>Večino na delu ali pa razne delavnice.</i>
	Delavnice Na delu Med aktivnostmi	<i>Imamo delavnice, balinanje, delamo.</i>
	Delavnice	<i>Imamo delavnice.</i>

UPORABNIKI – OSEBNI RAZVOJ

Tabela 14.16: Kakšne so vaše možnosti, da imate zasebnost v zavodu?

Kakšne so vaše možnosti, da imate zasebnost v zavodu?	Kode	Citati
ni (veliko) možnosti n = 2 umik (v kadilnico, ven, izven zavoda) n = 2 občasna možnost sam biti v sobi n = 1		/
	Umik v kadilnico	<i>Če ne drugega grem kadit.</i>
	Ni možnosti	<i>Ne, to je problem. Saj je ne moreš imeti, če me morajo drugi rihtati.</i>
	Ni veliko možnosti	<i>Ni veliko</i>
	Odhod ven Odhod izven zavoda	<i>Lahko grem ven na zrak ali na kavico</i>
	Občasno sam v sobi	<i>Lahko sem kdaj sama v sobi</i>

Tabela 14.17: Ali obstaja soba, kamor se lahko mirno umaknete?

Ali obstaja soba, kamor se lahko mirno umaknete?	Kode	Citati
ne, le svoja soba (če je prosta) n = 3	Na drugem oddelku	<i>Je, na drugem oddelku je, pri nas ni.</i>
ne, le kadilnica ali pisarna zaposlenega n = 2	Kadilnica	<i>Ja, kadilnica.</i>
ne, le umik (na delo, odhod ven) n = 2	Pisarna zaposlenega	<i>Včasih se umaknem v pisarno strokovne delavke.</i>
da, na drugem oddelku n = 1	Svoja soba Na delo	<i>Na delo ali pa v sobo.</i>
	Svoja soba	<i>Moja soba, če je prosta.</i>
	Svoja soba Odhod ven	<i>V svojo sobo ali pa ven.</i>

Tabela 14.18: Se lahko zaklenete v svojo sobo?

Se lahko zaklenete v svojo sobo?	Kode	Citati
da n = 3		/
ne n = 1	Da	<i>Mi smo štirje v sobi. Lahko se zaklenemo.</i>
	Ne	<i>Ne, ker sem odvisna od drugih.</i>
	Da	<i>Lahko.</i>
	Da	<i>Lahko.</i>
		/

UPORABNIKI – DRUŽENJE

Tabela 14.19: Ali zaposleni v zavodu spodbujajo druženje z zunanjimi obiskovalci? Vam pri tem pomagajo? Kako?

Ali zaposleni v zavodu spodbujajo druženje z zunanjimi obiskovalci? Vam pri tem pomagajo? Kako?	Kode	Citati
druženje v okviru dogodkov znotraj zavoda (delavnice, skupščina, obisk šole) n = 4	Obisk maše	<i>Jaz hodim vsak dan k maši v Dutovlje.</i>
druženje izven zavoda (obisk maše, obisk vasi) n = 3	Skupščina Obisk vasi	<i>Gremo na skupščino in v vas.</i>
obiski n = 1	Obiski v zavodu	<i>Lahko kdo pride.</i>
	Delavnice Obisk vasi	<i>Ja, družimo se lahko. Imamo delavnice in gremo v vas.</i>
	Obiski v zavodu Delavnice	<i>Pridejo kdaj na obisk iz šole ali pa imamo kake delavnice.</i>
		/

Tabela 14.20: Ali je urejen dostop do javnega mestnega prometa, trgovin in centra mesta? Kako?

Ali je urejen dostop do javnega mestnega prometa, trgovin in centra mesta? Kako?	Kode	Citati
ne vedo, ne potrebujejo (motor, peš) n = 4	Motor	<i>Imam motor, sem mobilen</i>
ne vedo, zavod uredi prevoz n = 2	Avtobusa ni Železniška postaja	<i>Avtobusa ni, 15 minut stran je železniška postaja.</i>

da, železniška postaja n = 2	Prevoz zavoda	<i>S kombijem nas peljejo, saj nimamo avta, ki bi bil prilagojen za invalidski voziček.</i>
	Peš	<i>Večino grem peš.</i>
	Železniška postaja Peš	<i>V Ljubljano grem z vlakom, drugače pa peš.</i>
	Peš Prevoz zavoda	<i>Vsak teden gremo peš s spremstvom. Če gremo dlje, potem zavod uredi prevoz.</i>

Tabela 14.21: Kdo lahko prihaja v zavod?

Kdo lahko prihaja v zavod? Citati
<i>Kdor hoče.</i> n = 1 <i>Obiski.</i> n = 1

14.2 ZAPOSLENI

DELAVNICE NORMALIZACIJE

Tabela 14.22: Kako si predstavljate pomen besede normalizacija?

Kako si predstavljate pomen besede normalizacija?	Kode	Citati
normalnost v smislu pričakovanj družbe (povprečje, standard) n = 2 normalno življenje (si ga lahko ustvariš, imaš zadovoljene osnovne potrebe) n = 2 izražanje lastne volje (želja, potreb ...) n = 1		<i>Več, kot je zdaj, ne gre.</i>
	Da si normalen, kot pričakuje družba	<i>To sivo povprečje, kar pričakuje družba, da si normalen. Da nisi moteč, vsiljiv, agresiven, odklonski.</i>
	Izražanje lastnih pogledov	<i>V pozitivnem pa da lahko izražaš svoje želje, potrebe, kar je tebi všeč, ne kar drugi mislijo in pričakujejo.</i>
	Nekaj, da bi živel bolj normalno življenje	<i>Nekaj, kar si človek želi ustvariti, da bi mu bilo boljše življenje in da bi živel bolj normalno življenje.</i>
	Da si normalen, kot pričakuje družba Zadovoljevanje osnovnih življenjskih potreb	<i>[Normalno je] ... to, da imamo približno povprečno podoben standard, podobno obliko življenja. To, da so zadovoljene moje osnovne potrebe.</i>

Tabela 14.23: Kako ste doživljali delavnice normalizacije?

Kako ste doživljali delavnice normalizacije?	Kode	Citati
pozitivno doživljanje (v redu, všeč) n = 3	Pozitivno Koristno	<i>V redu, veliko novega sem izvedela.</i>
koristno (veliko novega, feedback) n = 2	Pozitivno Koristno	<i>Meni je bila najbolj všeč prva delavnica, ki smo jo delali po področjih. Dobro je, da dobimo feedback od stanovalcev [...] in da slišimo od drugih delavcev, kaj mislijo.</i>
negativno doživljanje n = 1	Pozitivno	<i>Meni je bilo v redu.</i>
	Negativno	<i>Malce skeptično, nekatere stvari so bile na silo.</i>

Tabela 14.24: Kaj so delavnice prinesle novega za vas? Ste se kaj naučili, se je kaj spremenilo? Se je za vas zaradi delavnic kaj spremenilo?

Kaj so delavnice prinesle novega za vas? Ste se kaj naučili, se je kaj spremenilo?	Se je za vas zaradi delavnic kaj spremenilo?	Kode	Citati
spoznavanje stanovalcev (kaj mislijo in kaj želijo) n = 2	sprememba lokacije sestankov n = 1	Novo – spoznavanje stanovalcev	<i>Dobila sem večjo sliko. Bolje smo spoznali stanovalce.</i>
(samo)angažiranost stanovalcev (pozitiven vpliv delavnic) n = 2	sprememba jedilnikov n = 1	Sprememba – jedilniki Novo – angažiranost stanovalcev Novo – spoznavanje stanovalcev	<i>Spremenili so se jedilniki, so uporabniki veseli, da sodelujejo.</i> <i>Zdi se mi, da so stanovalci začeli razmišljati, da imajo vpliv na svoje življenje. Dobro je, da delavci slišimo, kaj uporabniki mislijo in si želijo.</i>
		Novo – samoangažiranost stanovalcev	<i>Novo mi je bilo, da so stanovalci sami spraševali druge zaposlene po novih stvareh.</i> <i>Delavnice so spodbudile samoangažiranost in nove ideje uporabnikov.</i>
		Sprememba – sestanki	<i>Spremenilo se je to, da se dobivamo na sestankih v drugem kraju.</i>

Tabela 14.25: Kakšna so vaša pričakovanja glede dela v stanovanjski skupnosti?

Kakšna so vaša pričakovanja glede dela v stanovanjski skupnosti?	Kode	Citati
delo bo boljše (manj tempirano, več časa za stanovalce, boljše sodelovanje)		/
	Delo – več časa za stanovalce	<i>Da bo manj tempirano delo in več časa za aktivnosti s stanovalci.</i>

z ZD, nič težav z razdeljevanjem zdravil) n = 1 dela bo ogromno n = 1 boljši odnosi n = 1 boljše življenje za stanovalce n = 1	ZD Razdeljevanje zdravil	<i>Da bo boljše sodelovanje z ZD.</i> <i>Da ne bo težav z razdeljevanjem zdravil.</i>
	Delo – ga bo še ogromno	<i>Da bo še ogromno dela in angažiranosti, da se bodo stanovalci sami znašli.</i>
	Boljši odnosi Bolj normalno življenje – občutek doma	<i>Mislím, da bodo boljši odnosi med stanovalci in zaposlenimi, ker bo manj ljudi.</i> <i>Bolj normalno življenje in več samostojnega odločanja stanovalcev. Bo bolj občutek biti doma.</i>

Tabela 14.26: Kakšni so vaši predlogi za izvajanje delavnic v prihodnje? Kaj predlagate, na kak način bi morale biti izpeljane?

Kakšni so vaši predlogi za izvajanje delavnic v prihodnje? Kaj predlagate, na kak način bi morale biti izpeljane?	Kode	Citati
delavnice oblikovati bolj stanovalcem primerno (razlaga preprostejša, osebno, družabno, povezovalno) n = 3 drugi posamezni predlogi : - bolje organizirati delo stanovalcev - projekt razširiti na več let in ga razdeliti na več manjših delov	Preprostejša razlaga vsebine	<i>Stvari na delavnicah morajo biti razložene bolj preprosto.</i>
	Bolje organizirati delo	<i>Bolje organizirati delo, ker je za ene stanovalce preveč dela v kratkem času.</i>
	Oseben pristop Bolj družabno	<i>Dobro je, da si osebno z njimi.</i> <i>Bolje bi bilo, da bi bilo organizirano bolj družabno.</i>
	Projekt naj traja dlje – razdeliti ga na več manjših projektov	<i>Projekt bi moral trajati vsaj 10 let, da počasi napreduje, ker stanovalci in okolje niso pripravljeni.</i> <i>Morali bi imeti manjše projekte, ki bi povezali stanovalce, zaposlene in okolico.</i>

Tabela 14.27: Kako bi k sodelovanju lahko privabili druge zaposlene?

Kako bi k sodelovanju lahko privabili druge zaposlene?	Kode	Citati
izbrali bi jih stanovalci n = 1 čas bi bil za to posebej namenjen (in nič hitenja med delom) n = 1 v okviru neformalnega druženja in dobro vodenih manjših projektov n = 1		/
	Namenjen čas	<i>Zaposleni so pripravljeni sodelovati, ampak da bi bil namenjen čas za to.</i>
	Izbira stanovalcev	<i>Stanovalci so sami izbirali zaposlene.</i>
	Neformalno druženje Dobro vodenje	<i>Z manjšimi projekti neformalnega druženja in nekom, ki dobro vodi projekt.</i>

Tabela 14.28: Kaj bi si želeli, da bi se pri organizaciji dela spremenilo? Kaj si želite, da bi se spremenilo glede vaših delovnih nalog in kako, da bi lahko rekli, da pri delu sledite načelom normalizacije?

Kaj bi si želeli, da bi se pri organizaciji dela spremenilo? Kaj si želite, da bi se spremenilo glede vaših delovnih nalog in kako, da bi lahko rekli, da pri delu sledite načelom normalizacije?	Kode	Citati
organizacija dela (lastna, sledenje osebnemu načrtu, v skladu z zakonodajo) n = 3		/
skrb za stanovalce (aktivno druženje, spodbuda pri skrbi zase, druženju in odločanju) n = 2	Čas za druženje Deljenje zdravil	<i>Več časa za aktivno druženje s stanovalci. Mislim, da bodo težave z zdravili (inzulin), kdo jih bo delil [zaradi zakonodaje].</i>
	Osebni načrt	<i>Izvajanje osebnih načrtov in sledenje ciljem osebnega načrta.</i>
	Lastna organizacija dela Načela normalizacije	<i>Da sami ocenimo, kaj, kdaj in kako moramo delati. Mislim, da jih že sedaj spodbujamo, da skrbijo zase, da gredo med ljudi, da se sami odločajo.</i>

ZAPOSLENI – ODNOSI

Tabela 14.29: Kako bi opisali medsebojne odnose in kvaliteto odnosov med uporabniki in zaposlenimi v zavodu? Kako (če so se) so se spremenili v procesu delavnic normalizacije?

Kako bi opisali medsebojne odnose in kvaliteto odnosov med uporabniki in zaposlenimi v zavodu?	Kako (če so se) so se spremenili v procesu delavnic normalizacije?	Kode	Citati
dobri odnosi (spoštljivi, kvalitetni, ne/osebni) n = 2 odnosi odvisni od dneva n = 1	odnosi brez sprememb/enaki n = 2 pri delu večkrat v mislih načela normalizacije n = 2	Odnosi odvisni od dneva	<i>Niso slabi odnosi, je pa odvisno od dneva.</i>
		Sprememba – več misli o normalnosti Kvaliteten odnos Spoštljiv odnos Osebni odnos	<i>Zaposleni, ki smo bili na delavnicah, se več sprašujemo, če je normalno, da rutinsko ponudimo hrano – recimo zajtrk. Če imamo zaposleni umirjen urnik, je kvaliteten odnos. Če imamo spoštljiv odnos do uporabnikov, ti tudi lažje prisluhnejo. Ne smemo biti uradniški, ampak osebni, saj potem vsi bolje sodelujemo.</i>
		Sprememba – odnos brez sprememb Sprememba – več misli o normalnosti	<i>Odnosi mislim, da so isti. Tisti, ki imamo cilj normalizacijo, gremo skupaj z uporabniki skozi proces.</i>

		Dober odnos Sprememba – odnos brez sprememb	<i>Imam dober odnos z uporabniki. Nimamo osebnih odnosov, ker je boljše, da ostaja distanca. Odnos se ni spremenil.</i>
--	--	--	---

Tabela 14.30: Kaj si še želite spremeniti glede vašega dela v zavodu, da bi občutili več sproščenosti s stanovalci in pri delu s sodelavci?

Kaj si še želite spremeniti glede vašega dela v zavodu, da bi občutili več sproščenosti s stanovalci in pri delu s sodelavci?	Kode	Citati
več skupnih aktivnosti (izleti, letovanja, morje, hribi) n = 2		/
izboljšanje delovnih razmer (več časa, več kadra) n = 1	Boljše delovne razmere	<i>Več časa. Več kadra.</i>
	Več skupnih aktivnosti	<i>Čim več skupnih akcij, delati čim več stvari skupaj: letovanja, morje, hribi.</i>
	Več skupnih aktivnosti	<i>Mislim, da bi morali imeti skupne akcije in izlete, da bi se bolje povezali izven zavoda in razbili rutino.</i>

Tabela 14.31: Kaj si želite, da bi se glede medsebojnih odnosov spremenilo?

Kaj si želite, da bi se glede medsebojnih odnosov spremenilo? Citati
<i>»Da bi imeli več družabnosti. Da bi se cel kolektiv družil s stanovalci [...], kjer se bolj neformalno povežemo.«</i> n = 1
<i>»Da bi se bolj spoštovali med sabo.«</i> n = 1

ZAPOSLENI – VEČANJE IZBIRE

Tabela 14.32: V kolikšni meri omogočate uporabnikom, da se odločajo o izbiri hrane, izhodov, odmorov? Se je ta možnost spremenila v času delavnic?

V kolikšni meri omogočate uporabnikom, da se odločajo o izbiri hrane, izhodov, odmorov?	Se je ta možnost spremenila v času delavnic?	Kode	Citati
Hrana izbira hrane v okviru zmožnosti/jedilnikov n = 3	večja pozornost na hrano in jedilnike n = 1	Izbira hrane	<i>V okviru zmožnosti jim damo izbiro hrane.</i>
Izhodi prosti – ob vednosti zaposlenih n = 4	stanovalci podajajo več predlogov (npr. za jedilnike) n = 1	Izhodi prosti – ob vednosti zaposlenih	<i>Sami lahko grejo ven, samo da povedo, kdaj in kam grejo.</i>
Odmori odmori po želji n = 2		Odmor po želji	<i>Lahko si vzamejo odmor, kadar želijo.</i>
		Jedilniki določeni	<i>Ne morejo se sami odločati, kaj točno bi jedli, saj so jedilniki vnaprej določeni.</i>
		Izhodi prosti – ob vednosti zaposlenih	<i>Za izhode se lahko sami odločijo, morajo pa vnaprej povedati, kje se nahajajo.</i>
		Sprememba – večja pozornost	

		hrani in jedilnikom	<i>Ja, smo bolj pozorni na hrano in jedilnike.</i>
		Dogovarjajo se za jedilnike Izhodi prosti Odmor po želji Sprememba – večja angažiranost stanovalcev	<i>Sedaj se redno dobivajo na skupščinah in se dogovarjajo za jedilnik. Glede izhodov in odmorov se lahko sami odločijo. So bolj angažirani za svoje predloge.</i>
		Izhodi prosti – ob vednosti zaposlenih Jedilniki določeni	<i>Lahko grejo ven, ampak morajo povedati zaposlenim, kam in kdaj grejo. Hrano lahko izbirajo glede na to, kaj je na jedilniku.</i>

Tabela 14.33: V kolikšni meri upoštevate želje uporabnikov glede dela v zavodu (kaj bodo delali v zavodu, kdaj in s kom bodo delali)?

V kolikšni meri upoštevate želje uporabnikov glede dela v zavodu (kaj bodo delali v zavodu, kdaj in s kom bodo delali)?	Kode	Citati
Sami povedo: kaj želijo delati n = 4 kdaj želijo delati n = 3 s kom želijo delati n = 1	Kdaj bi delal – samostojna odločitev Kaj bi delal – samostojna odločitev	<i>Sami povedo, kaj in kdaj želijo delati.</i>
	Kdaj bi delal – samostojna odločitev Kaj bi delal – samostojna odločitev	<i>Sami se odločijo, se dogovorijo s koordinatorji. Zmenijo se tudi, kdaj in kaj bodo delali.</i>
	S kom Kaj bi delal – samostojna odločitev	<i>Sami povedo, s kom in kaj bi delali.</i>
	Kdaj bi delal – samostojna odločitev Kaj bi delal – samostojna odločitev	<i>Lahko si sami izbirajo, kaj in kdaj želijo delati.</i>

ZAPOSLENI – RAZVIJANJE UDELEŽBE

Tabela 14.34: Vključujete uporabnike v timske sestanke? Na kakšen način vključujete njihove predloge?

Vključujete uporabnike v timske sestanke? Na kakšen način vključujete njihove predloge?	Kode	Citati
niso vključeni v timske sestanke (izjema je individualna vključenost) n = 2 vključeni so v skupščine n = 2 predloge upoštevamo (v luči upoštevanja vseh stanovalcev)	Predlogi - upoštevani	<i>Predloge upoštevamo [...], se moramo prilagoditi vsem stanovalcem.</i>
	Timski sestanki – ne Predlogi – povedo zaposlenim	<i>Ne, na timskih sestankih niso prisotni. Svoje predloge lahko vključijo tako, da jih povedo zaposlenim.</i>

n = 2	Skupščina Timski sestanki – ne (le individualno)	<i>V skupščine jih vključimo, kjer lahko povedo svoje želje. Timski sestanki so samo za zaposlene. V timski sestanek so individualno vključeni.</i>
	Skupščina	<i>Predloge upoštevamo na tedenskih sestankih (skupščinah).</i>

Tabela 14.35: Na kakšen način spodbujate učenje uporabnikov?

Na kakšen način spodbujate učenje uporabnikov?	Kode	Citati
vključevanje v skupine z različnimi aktivnostmi n = 2 individualna pomoč (na osnovi izražene želje, zanimanja ...) n = 3	Individualna pomoč	<i>Če želijo, jih spodbujamo. Beremo jim iz knjig, računamo z njimi.</i>
	Individualna pomoč Skupine za aktivnosti	<i>Če dajo predlog, poskušamo pomagati. Imajo skupino Sive celice (križanke, merjenje, poučne ure), kamor jih vključujemo.</i>
	Skupine za aktivnosti	<i>Z raznimi aktivnostmi, v katere se lahko vključijo [ponudba centra aktivnosti].</i>
	Individualna pomoč	<i>Če povejo željo, kaj se želijo naučiti, jim pomagamo.</i>

ZAPOSLENI – OSEBNI RAZVOJ

Tabela 14.36: Na kakšen način spodbujate osebni razvoj uporabnikov?

Na kakšen način spodbujate osebni razvoj uporabnikov?	Kode	Citati
vključevanje v aktivnosti (tudi delo) n = 2 postavitev osebnih načrtov in ciljev n = 2 učenje n = 1	Aktivnosti Osebni cilji Delo Učenje	<i>Spodbujamo jih, da so aktivni, da si zadajo cilje, da delajo in se učijo.</i>
	Osebni načrt	<i>Individualno. V osebnih načrtih naredimo načrt skupaj z uporabniki, kjer povedo, kaj si želijo, in se po tem dela.</i>
	Aktivnosti	<i>Tako kot učenje, razne aktivnosti.</i>
		<i>/</i>

Tabela 14.37: Dovolite, da se uporabniki zaklenejo v sobo?

Dovolite, da se uporabniki zaklenejo v sobo?	Kode	Citati
da n = 4	Da	<i>Imajo ključ, ampak zaradi njihove varnosti imamo tudi zaposleni ključ.</i>
	Da	<i>Lahko se zaklenejo, ampak zaposleni imamo rezervni ključ.</i>
	Da	<i>Lahko, ampak imamo zaposleni ključe zaradi varnosti.</i>
	Da	<i>Lahko.</i>

ZAPOSLENI – DRUŽENJE

Tabela 14.38: Na kakšen način spodbujate druženje med stanovalci in druženje z zunanjimi obiskovalci?

Na kakšen način spodbujate druženje med stanovalci in druženje z zunanjimi obiskovalci?	Kode	Citati
druženje v okviru dogodkov znotraj zavoda (delavnice, aktivnosti, zunanji obiskovalci, skupine, prireditve) n = 4 druženje izven zavoda (izlet, obisk vasi, trgovine, druženje z drugimi) n = 2	Drugi obiskovalci	<i>Če pridejo drugi obiskovalci, so dobrodošli in stanovalce spodbujamo, da grejo med ljudi.</i>
	Prireditve Skupine Aktivnosti Izhod iz zavoda	<i>Imamo razne prireditve z nevladnimi organizacijami.</i> <i>Vključeni so v verske skupine, ki pridejo enkrat na mesec v zavod. Z njimi gredo uporabniki tudi na izlet.</i> <i>Imajo društveno balinanje in košarko.</i> <i>V knjižnici imamo bralno značko.</i> <i>Grejo v trgovino, v vas.</i>
	Prireditve Aktivnosti Delavnice	<i>S prireditvami, skupnimi akcijami, povabila na delavnice, turnir.</i>
	Pogovor Delavnice	<i>Med pogovorom jih spodbujamo, da grejo med ljudi in se družijo z drugimi. V zavodu organiziramo različne delavnice, kjer nas obiščejo zunanji obiskovalci.</i>