Ivica Matko, Slavica Marjančič, Jana Vogelnik Kranjc, Mirjana Česen

KAKOVOST ZAPOSLOVANJA POD POSEBNIMI POGOJI SKOZ PSIHOSOCIALNI VIDIK

UVOD

Varstveno-delovni centri (v nadaljnjem besedilu VDC) v skladu z določili zakona o socialnem varstvu izvajamo socialnovarstveno storitev vodenja, varstva in zaposlitve pod posebnimi pogoji. V prispevku govorimo o kakovosti zaposlovanja pod posebnimi pogoji skozi psihosocialni vidik.

UPRAVIČENCI DO SOCIALNOVARSTVENE STORITVE VODENJA, VARSTVA IN ZAPOSLITVE POD POSEBNIMI POGOJI

Upravičenci do te storitve so odrasli duševno (in telesno) prizadeti ljudje, varovanci. V skladu s pravilnikom o standardih in normativih socialnovarstvenih storitev pridobijo to pravico odrasle osebe z zmerno motno v duševnem razvoju, odrasle osebe z zmerno motnjo v duševnem razvoju z dodatnimi motnjami v gibanju, odrasle osebe z lažjo motnjo v duševnem razvoju in dodatnimi motnjami in odrasle osebe s težjo motnjo v duševnem razvoju ob lažjih dodatnih motnjah. Pravico do vključitve pridobijo z 18. letom starosti, ko po zakonu o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb pridobijo tudi status invalida in materialno pravico do nadomestila za invalidnost. Zgornja starostna meja glede vključitve v VDC ni določena. Prav tako osebe z motnjo v duševnem razvoju v VDC usmerja komisija za ugotavljanje lastnosti invalidne osebe pri zavodu za zaposlovanje na osnovi 34. člena zakona o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb, ki se glasi:

> Invalidne osebe, ki se ne morejo zaposlovati v rednih razmerah niti v invalidskih delavnicah in ki so potrebne posebnih oblik zavodskega varstva, se zaposlujejo v zavodih za zaposlovanje invalidnih oseb pod posebnimi pogoji.

Motnja v duševnem razvoju pomeni pomembno omejitev v vsesplošnem funkcioniranju posameznika. Je splošno podpovprečno intelektualno funkcioniranje, vezano na neadekvatnost reagiranja (vedenja) na področjih samostojnosti, komunikacije, socializacije in razumevanja. Večina staršev naših varovancev ima podaljšane roditeljske pravice, ali pa so varovanci postavljeni pod skrbništvo, če njihovi starši niso več živi ali zanje ne morejo skrbeti. To pomeni, da imajo varovanci pravno status otroka do 15. leta starosti in nimajo opravilne sposobnosti.

Duševna prizadetost, motnja v duševnem razvoju in oseba s posebnimi potrebami – to so pojmi, ki so v pogovornem jeziku dokaj dobro poznani in pogosto rabljeni. Problem nastane, ko je treba za tem pojmom začutiti osebo, na katero se besede vežejo. Tu kaj hitro nastopijo nesporazumi, zlasti ko se pogovarjajo strokovnjaki z različnimi osnovnimi izobrazbami. Vsak izmed njih namreč izhaja iz lastnega strokovnega znanja in izkustvenega, kar pa ni nujno enako pri vseh (Hrastar 2001).

Za razvoj družbenih dejavnosti v slovenskem družbenem okolju je značilno, da je potekal skoraj izključno v mejah državnega sektorja. Pri nas nekateri varstveno-delovni centri, ki so prerasli iz delavnic pod posebnimi pogoji, obstajajo že več kakor 30 let, vendar še nimamo splošne, enotne doktrine za delo na tem področju. O tem je tudi zelo malo napisanega. Zadnje čase nekatere publikacije s to tematiko izdaja predvsem zveza društev za pomoč duševno prizadetim »Sožitje«, objavljajo pa predvsem avtorji, ki se pri svojem delu tudi praktično srečujejo z odraslimi osebami z motnjami v duševnem razvoju.

Žal še vedno pogosto srečamo tudi zaposlene v VDC, ki imajo varovance za odrasle otroke, toda prav tu najbolj grešimo. Varovanci so namreč odrasli ljudje z manjšim ali večjim primanjkljajem v intelektualnem razvoju. Ne glede na preostale sposobnosti duševno prizadetega posameznika se njihove potrebe ne razlikujejo bistveno od potreb drugih ljudi in jih je nujno zadovoljevati v optimalni meri.

Raziskave kažejo, da se sposobnosti za socialno učenje s posnemanjem močno povečajo okrog 20. leta starosti. V tej starosti oseb z motnjo v duševnem razvoju ne moremo več siliti v pedagoški proces, postavljati v položaj učenca, otroka, saj se uči predvsem izkustveno v vsakodnevnih življenjskih situacijah, ki jih simulacija v razredu ne more nadomestiti. V reakcijah varovancev se pogosto javlja burno praznjenje čustev, umik ali pa občutki povprečnosti ali nezadostnosti. Pri odraslih osebah se pridružijo tudi potrebe in naloge, ki so posledica telesnega razvoja in socialnih izkustev, ki so prav gotovo večja kot pri otroku.

DELAVCI V VDC MORAJO BITI ZRELE, FORMIRANE OSEBNOSTI

Zaposleni moramo ravnati etično in moralno, v skladu s kodeksom, premišljeno in zrelo, načrtno in sistematično, biti moramo dosledni, vendar ne togi in šablonski. Varovancem moramo pokazati naklonjenost, razumevanje in pri tem vključevati čim večjo mero humorja. Biti moramo vsestranski in fleksibilni, komunikativni, ustrežljivi, objektivni, kritični in samokritični ter imeti močan interes za delo.

Svoje delo moramo opravljati čimbolj strokovno in uspešno, ob tem pa se moramo zavedati, da smo osebnosti, kakršne smo, in ne smemo igrati vloge, ki je popolnoma drugačna od nas. V nobenem primeru pa ne smemo biti tisti, ki bi kakor koli in komur koli vzbujali občutek ogroženosti.

Pri srečevanju z različnimi osebnostmi in s specifičnimi odnosi dajemo varovancem pestrost in zanimivost, možnost izbire vzgledov in izbire pri osebnih navezavah na posameznike. Zavedati se moramo pomena dogajanja v skupini, na posameznih področjih in v širšem okolju – še posebno tistega, ki je v interesnih sferah skupine ali posameznikov v skupini.

Do nedavnega so si področje duševne prizadetosti odraslih prilaščali predvsem defektologi. Njihova doktrina posega v razvojno obdobje oseb z duševno prizadetostjo, zato je nujno, da se za odrasle osebe z motnjo v duševnem razvoju poskrbi multidisciplinarno, da k obravnavi, delu z njimi in ne le k diagnostiki pristopijo tudi druge stroke – socialno delo, psihologija ipd.

POTREBE VAROVANCEV

Hierarhija potreb (po Maslowu) predvideva na prvem nivoju potrebe, ki se navezujejo na pogoje za življenje (hrana, zrak, voda, stanovanje, spanje in spolnost). Na drugem nivoju so varnost in zaščita, na tretjem ljubezen in pripadnost, na četrtem nivoju potreb je lastna vrednost (ki nam jo pripisujejo drugi) in na najvišjem nivoju je samopotrjevanje in izražanje sebe.

Za odrasle duševno prizadete lahko brez zadržka sprejmemo prve tri nivoje potreb, delno pa lahko zadovoljimo tudi zadnji dve, vendar z omejitvami.

Potrebe varovancev so (po Hrastar 2001):

- Biti oskrbovan: prijetni, topli delovni prostori, topel obrok, kavica, delovna obleka, dostopni toaletni prostori, medicinska in higienska oskrba.
- Biti zaščiten in varovan. Pozorni moramo biti tudi na dogajanje pred vstopom v prostore delavnic, na avtobusni postaji, dvorišču, cesti, v kombiju, ki vozi varovance, ipd.
- Biti ljubljen in pripadati skupini. Zavedati se moramo, da strokovni delavci v mnogih elementih nadomeščamo ljubljene bližnje osebe in varovanci od nas pričakujejo enako, včasih prav neizmerno količino ljubezni in pozornosti. Prav tako moramo posebej skrbno negovati občutja pripadanja skupini in spodbujati dogajanje med varovanci, pri tem pa tudi utrjevati doživljanje, da je vsak posamezni član skupine enakovreden drugemu. Dopuščati pa moramo hierarhični red, ki se spontano vzpostavi v skupini.
- Biti spoštovan in deležen dostojanstva. Vse aktivnosti morajo biti usmerjene k spoštljivemu odnosu do varovanca, brez poniževanja ali poudarjanja nadvlade in neprizivnosti. Le tak odnos omogoča vzpostavljanje normalnih človeških odnosov in v ničemer ne ruši naše avtoritete. Varovancev nikakor ne smemo imeti za otroke, saj jih s tem avtomatsko postavimo v podrejen položaj.
- Biti spodbujan k samostojnosti in samopotrjevanju. Izkoristimo vsako priložnost, da varovan-

ca realno pohvalimo, spodbudimo, opazimo njegovo samoiniciativnost pri akciji in tudi njegovo urejeno zunanjost. S tem krepimo posameznikovo samozavest in željo po izkazovanju.

Tem principom in potrebam moramo slediti pri vsakodnevnem delu. Nujna je doslednost in enotnost vseh zaposlenih, njihova pozitivna osebnostna naravnanost in pripravljenost za izvajanje pestre vsebine dejavnosti v okviru dnevnega varstva. Če tega ni, so varovanci zbegani in vznemirjeni, kar se lahko kaže v neugodnih oblikah odzivanja in doživljanja posameznikov (agresija do drugih in sebe, odklanjanje sodelovanja, spremembe v doživljanju in čustvovanju - psihotično, depresivno, regresivno vedenje, psihosomatske motnje).

Ob tem je treba dodati, da znižanje intelektualnih sposobnosti preprečuje posamezniku, da bi lahko v celoti razumel dogajanje v svojem okolju in popolnoma prepoznal dinamske povezanosti posameznih zaznav ter racionalno presojal pomen posameznih dogodkov, katerih obsežnosti ni sposoben dojeti na abstraktnem nivoju. Vezan je le na konkretno, na tu in zdaj.

Kakor pri vsakem hendikepu se tudi pri duševni prizadetosti kaj hitro prikradeta strah in nelagodje ob sicer neogrožajočem dogajanju v okolju. Posebej je pomembno, da svoj intelektualni primanjkljaj mnogi duševno prizadeti nekoliko ublažijo z izredno sposobnostjo razbiranja čustvene odzivnosti ljudi v okolju. To jim je dostopno prek neverbalne komunikacije, na katero smo pogosto premalo pozorni ali pa se je celo ne zavedamo. (Hrastar 2001.)

Delavec, zaposlen v VDC, mora biti zrela osebnost, sposobna samostojnega odločanja, čustveno trdna, fleksibilna v mišljenju in ustvarjalna. Imeti mora interesno širino, biti moralen in imeti močan interes za to delo. Dinamika v skupini in razne nepredvidene situacije namreč zahtevajo široko formirano osebo. Tu dostikrat ni pomembna toliko stroka kot odnos in sprejemanje, ki ni vezano na izobrazbo.

Vsak zaposlen je sicer samo človek s svojimi dobrimi in slabimi lastnostmi in od njega je odvisno, ali se bo potrudil, da bo svoje slabe lastnosti nadziral in zmanjševal, dobre pa razvijal.

Odnos do oseb z zmerno, težjo ali težko motnjo v duševnem razvoju je zrcalo stopnje razvoja humanosti neke družbe na eni strani in vsesplošne razvitosti na drugi strani. Danes se te osebe skuša vključevati v življenje, jih integrirati oz. normalizirati, žal čestokrat za vsako ceno, ne upoštevajoč njihove danosti in omejenosti. [...] Zmerna, težja in težka motnja v duševnem razvoju je drugačnost in bo takšna vedno ostala, postala pa naj bi vsakdanjost. Vsakdanjost namreč pomeni pravico do izbire, pravica do izbire pomeni svobodo, svoboda pa je praviloma osnovni pogoj kvalitetnega življenja. [...] In za to si prav vsi prizadevamo - za kvalitetno, osmišljeno in zadovoljno življenje. (Lačen 2001: 9, 15.)

Vsako življenje je vredno osnovnega človekovega dostojanstva. Resnično sprejemanje in spoštovanje drugačnosti pa je najvišja možna stopnja normalizacije in integracije oseb z motnjo v duševnem razvoju. Žal ob predstavljanju invalidske problematike pogosto povsem pozabimo na duševno prizadete osebe. Sami ne morejo zagovarjati, ne morejo se boriti za svoje pravice. Njihovi zagovorniki so predvsem starši in zaposleni v službah pomoči, ki si prizadevajo za enakovredno vključevanje v družbeno dogajanje, zlasti v društvih »Sožitje«.

Ozaveščanje okolja o tej problematiki namreč pomeni razviti spoznanje večine ljudi, da je vsako človekovo življenje, tudi če je še tako drugačno, vredno osnovnega človeškega dostojanstva in spoštovanja. Zaradi manjših intelektualnih sposobnosti pa ni nihče manj človek.

IZVAJANJE SOCIALNOVARSTVENE STORITVE VODENJA, VARSTVA IN ZAPOSLITVE POD POSEBNIMI POGOJI

Lahko rečemo, da se tudi pri nas dokaj dobro širi mreža ustanov, v katere se vključujejo odrasle duševno prizadete osebe (varovanci). Ugodno je to, da dajemo prednost izvenzavodskim oblikam, kakršna je tudi naravnost služb v tujini. Pri tem jim ponujamo zlasti varstvo in delo za določen del dneva v mreži varstveno-delovnih centrov po vsej Sloveniji, ki jo predvideva nacionalni program socialnega varstva do leta 2005. V preteklosti so bili VDC-ji v glavnem priključeni drugim institucijam (šolam s prilagojenim programom, zavodom, centrom za socialno delo), kar pa je

pomenilo »stransko dejavnost«, ki ni bila nikoli v ospredju in zato še danes ni jasnih, enotnih usmeritev oz. ustrezne doktrine za delo z varovanci.

ZNAČILNOSTI IN PRAVICE ODRASLIH OSEB Z MOTNJO V DUŠEVNEM RAZVOJU

Temeljna značilnost obdobja odraslosti oseb z motnjo v duševnem razvoju je v tem, da te osebe nikoli v življenju ne bodo popolnoma samostojne in bodo tudi v odraslosti potrebovale posebno skrb, vodenje in usmerjanje. Pri njih gre torej za doseganje večje ali manjše stopnje samostojnosti in s tem višje ali nižje stopnje zaposljivosti pod posebnimi pogoji.

Pri tem moramo upoštevati tudi njihovo (po Lačen 2001: 18):

- konstruktivno aktivnost (ki jo lahko človek doseže le, če dela stvari, ki jih zmore),
- emocionalno zadovoljstvo (vsakdo mora pri delu doživljati več ali manj čustvenega ugodja, sicer so vsa prizadevanja nesmiselna) in
- osebnostno potrditev (vsak človek ima prvinsko potrebo, da se potrdi).

Temeljna pravica odrasle osebe z motnjo v duševnem razvoju je pravica do izbire. S tem postavimo osebo v aktiven odnos, se pravi, da aktivno oblikuje svoje življenje v danem okolju. Vsekakor pa mora biti eden od osnovnih pogojev pravica do izbire, tudi pravica do odklonitve. Varovanci morajo izbirati med enim ali drugim, med prej ali pozneje in med tako ali drugače. Praviloma naredimo manjšo napako, če jim damo za posamezno dejavnost več časa, kot je treba, kakor če ga damo premalo. Pravica do izbire daje osebam z motnjo v duševnem razvoju samostojnost, svobodo in omogoča odločitve na osnovi njihovih resničnih potreb.

Pri upoštevanju osebnosti varovancev moramo razviti odnos, v katerem jih dejansko in ne zgolj formalno spoštujemo kot osebe, kot celovite, enkratne in neponovljive osebnosti. To moramo upoštevati tako v vsakodnevnem komuniciranju kot tudi pri načrtovanju in realizaciji ciljev, dela in aktivnosti.

Ne smemo pozabiti, da je zaupanje oblika zanesljive povratne informacije v obe smeri. Temelji na verodostojnosti, zato nikdar ne smemo govoriti in zahtevati enega, medtem ko sami počnemo drugo. Zaupanje se namreč gradi zelo dolgo, zlahka pa ga poruši ena sama laž ali zloraba.

Varstveno-delovni center in zaposleni smo odgovorni za blagor in varnost svojih varovancev. Nujno je, da je pomoč zagovorniška in pristna, ne more pa biti alibi zaposlenim za večji nadzor, posestniški odnos ali celo represivnost.

UPOŠTEVANJE OSNOVNIH NAČEL PRI DELU Z OSEBAMI Z MOTNJO V DUŠEVNEM RAZVOJU

Pri delu moramo nujno upoštevati pet prvin (načel), ki naj bi kot kompas služila za določanje prave smeri. Ta načela kakovosti življenja oseb z motnjami v duševnem razvoju sta postavila David in Althea Brandon in jih tudi praktično preskusila. Temeljna načela normalizacije, ki izhajajo iz modela težave kot primanjkljaja - hendikepa, ki ga je mogoče kompenzirati in omogočiti uporabnikom normalno ali običajno življenje, so načelo dobrih medsebojnih odnosov, načelo socialne participacije, načelo osebnega razvoja, načelo resničnega povezovanja in načelo resnične izbire.

Kakovost življenja oseb z motnjo v duševnem razvoju se mora pokazati v dnevnih situacijah, v vsebinah in oblikah življenja, saj le tako postaja življenje vse bolj po željah in predstavah njih samih. Vsakemu mora biti zagotovljen tudi vsaj tak nivo učnih in vzgojnih vsebin v okviru vseživljenjskega učenja, da pri normalnem zdravstvenem telesnem stanju zagotavlja ohranjanje pridobljenih znanj, spretnosti in navad. Pri tem morajo biti osebe z motnjo v duševnem razvoju v maksimalno aktivnem odnosu. Aplicirane vsebine morajo izhajati iz potreb osebe z motnjo v duševnem razvoju in njenih motivov in iz njenih ugotovljenih primanjkljajev in upadov v razvoju.

Vsakdo mora svoje vrednote in prednosti iskati tam, kjer jih realno lahko. Sposobnosti ljudi so različne, vsak človek ima pri tem svoje meje in se praviloma trudi, da svoje meje postavlja čim višje. Meje sposobnosti osebam z motnjo v duševnem razvoju pa postavljamo drugi. Najti pravo mero za vsako osebo z motnjo v duševnem razvoju pa je ena najpomembnejših nalog v procesu oblikovanja njihovega življenja (Lačen 2001: 19).

ZAPOSLOVANJE POD POSEBNIMI POGOJI

Varstveno-delovni center je v okviru svoje dejavnosti neprofitna organizacija. Zaposlitev pod posebnimi pogoji oz. gospodarska dejavnost (in v okviru tega predvsem lastni izdelki) je zelo pomemben del izvajanja socialnovarstvene storitve, namenjene odraslim osebam z motnjo v duševnem (in telesnem) razvoju.

Cilj so spremembe v kvaliteti življenja človeka, tako da posameznik pridobi nove priložnosti za svoj razvoj, družbi pa doseže višjo stopnjo humanosti in spoštovanja človekovih pravic.

Varstveno-delovni centri potrebujejo vizijo, ki je pričakovana projekcija negotove prihodnosti. Vizija mora odražati potencial neprofitne organizacije za oblikovanje dolgoročnih odnosov z uporabniki socialnovarstvenih storitev. Vizija je pot k lastni odličnosti v odnosu do zadovoljevanja skupnega dobrega in izhodišče in smernica za stalne izboljšave. Varstveno-delovni centri niso zgolj ponudniki socialnovarstvenih storitev, temveč so tudi njihovi soustvarjalci in skupaj z varovanci oblikovalci nove humane paradigme družbe.

Varstveno-delovni center potrebuje tudi strateške usmeritve, da lahko uresničuje svoje poslanstvo. Osrednji pomen predstavlja razumevanje in identifikacija socialnih potreb varovancev, ki so osebe s specifičnimi potrebami. Strateško načrtovanje neprofitne organizacije je dogovorjen način delovanja, ki ponuja odgovor, kam se bomo usmerili v naslednjih letih, in temelji na višjem cilju – boljši kakovosti življenja.

SOCIALNI MARKETING

Zavodi so organizacije, ki niso ustvarjene zaradi ustvarjanja dobička, vendar to še ne pomeni, da ne bi smele ustvarjati dobička. S tega vidika ni narobe, če zavodi svoje storitve ponudijo tudi na trgu, seveda pod določenimi pogoji. Poslovanje na trgu bi moralo prinesti zavodu tudi dobiček. Uspešno poslovanje zavoda lahko zagotovijo samo zaposleni, ki so kakovostno organizirani za uresničevanje njegovega poslanstva.

Vsa naša ravnanja so usmerjena v človeka, v človeški odnos z osebami z motnjami v duševnem in telesnem razvoju oz. varovanci. To pa ne pomeni zatekanja v abstraktni humanizem in iskanje globokih »človeških« vrednost v individuu, ampak sprejemanje ljudi takih, kakršni so, kakor se kažejo v prijaznem ozračju in prijateljskih odnosih.

Varovancem moramo ponuditi različne dejavnosti, različno delo. Pri tem izhajamo iz potreb vsakdanjega življenja. Fleksibilnost dražljajev se odziva v njihovem doživljanju in razumevanju dogajanja okrog sebe. Varovanci lahko skoz različno, njim ustrezno delo in dejavnosti doživljajo uspeh, se potrjujejo, ohranjajo že pridobljene in razvijajo nove spretnosti in navade ter se s tem spreminjajo, rastejo. Z lastno aktivnostjo varovanci, tako kot vsi drugi, pridobivajo znanje, nove izkušnje, kar jih spodbuja in motivira tudi za nadaljnje aktivnosti.

Čeprav je težišče dela na splošnem in skupnem programu, je v končni fazi cilj vendarle naravnan k individualnosti, saj ustvarjalnost ne more biti nič drugega kakor individualni izbor cilja in možnih poti. Marsikdaj je treba ponuditi varovancu ustvarjalne možnosti pri kakšni aktivnosti tudi v primeru, ko sam ni sposoben doseči zastavljeni cilj, ima pa izrazito željo po ustvarjalnosti te vrste.

Razvijanje kreativnosti pri varovancih je proces. S primerno motivacijo, načrtnim in domišljenim delom in zagotavljanjem možnosti za ustvarjalnost je mogoče doseči dokaj visoko kreativnost. Pri razvijanju ustvarjalnosti moramo biti pozorni na motivacijo, usposabljanje, pridobivanje samozavesti in prepričanja varovancev v svoje sposobnosti. Načrtovanje aktivnosti mora temeljiti na realni oceni zmožnosti posameznika in skupine. Uspeh je namreč nujen, da bodo vztrajali v ustvarjalnosti, in edino zagotovilo za razvoj samozavesti.

Nagrade in pohvale morajo temeljiti na realnih osnovah s hkratnim upoštevanjem subjektivne potrebe po nagradah in pohvalah. Nujno je pravilno dozirati in razpršiti nagrade in pohvale na vse varovance. Vsako priznanje mora biti izrečeno o pravem času. Če je prepozno, je lahko v enaki meri kontraproduktivno, kot če je dano le v formalni obliki ali na neprimeren način.

KOMPLEKSNOST OBRAVNAVE IN MOTIVACIJA VAROVANCEV

Zaradi okrnjene komunikacije je pri varovancih zelo pomembno, da ponudimo različnost dražljajev v okolju skoz različna dela in dejavnosti v okviru vsakdanjega ritma v VDC. Pri tem vključujemo delo, ki omogoča dovolj gibanja, hitrosti, opazovanja in koordinacije.

Zaposleni moramo biti pozorni na odzivnost in različnost reakcij posameznika, saj na ta način prepoznamo njegove motivacijske in emocionalne dejavnike ob njegovih spretnostih in delu. Način, kako zaposleni motivirajo vsakega varovanca, je ključnega pomena, še zlasti, ko uvajajo novo delo ali novo dejavnost. Delo in dejavnost prilagodimo vsakemu posamezniku in tako krepimo njegovo samopodobo. Varovanec se na ta način potrjuje tudi v primeru, ko ima za seboj že veliko slabih socialnih izkušenj.

Senzorične stimulacije pomembno vplivajo na zavedanje sebe, svojega telesa, kar močno vpliva na telesno in duševno prilagodljivost. Stimulacije vključujejo čutila, telesno aktivnost, mišljenje in zaznavanje, kar vse povratno vpliva na dobro telesno in psihično počutje. Skoz doživljanje sveta in skoz sporočila iz okolja razvija predstave o sebi in vlogi v okolju. Z vsebinami dela (lastni izdelki, kooperantsko delo in druge dejavnosti) ustvarjamo pogoje za ohranjanje in tudi razvijanje pojma telesa, koordinacije, koncentracije, skratka, vrste senzomotoričnih sposobnosti. Ob tem varovanci večajo senzibilnost za razumevanje okolja in sposobnost komuniciranja.

S pridobivanjem občutka sposobnosti za obvladovanje različnih del, spretnosti, pridobiva varovanec tudi na področju motivacijskih, socializacijskih in emocionalnih dejavnikov.

Z odkrivanjem in zaznavanjem novega se tudi pri osebah z motnjami v duševnem razvoju povečuje neodvisnost, občutek časa in prostora, z vsakim doseganjem uspeha pa se povečuje tudi prilagajanje vedenja skupini. Seveda moramo tudi vzdrževati ustrezne oblike naprezanja, vzdrževati red, postavljati jasne meje in se pravil dosledno držati, saj le s tem prispevamo tudi k odgovornosti varovancev za svoje delo in obnašanje. Pri tem moramo z empatijo prepoznavati njihove notranje potrebe, pozorni moramo biti tudi na morebitni neuspeh, jih spodbujati in usmerjati, motivirati, da z določeno aktivnostjo vsaj poskusijo, in jim pri tem dajati vso čustveno podporo.

IZBIRANJE IN PRILAGAJANJE DELA

V praksi se še vedno dogaja, da mislimo ali rečemo: »Ti tega ne zmoreš.« Včasih bi bilo res lažje in predvsem hitreje, da kaj narediš sam, kot pa da za to usposobiš varovanca, toda naše poslanstvo je prav v tem zadnjem. Delovne pogoje, delovna orodja in sebe moramo vseskozi prilagajati posamezniku in njegovim zmožnostim in posebnostim, saj le tako varovanci pridobijo občutek samouresničitve. Izbirati moramo tako delo in izdelovati take izdelke, da bodo čim bolj vključevali delo varovancev. Ne smemo imeti dileme, ali varovanci lahko delajo, naša odgovornost je, da izberemo tržno zanimiv nabor izdelkov, pri katerem lahko v veliki meri sodelujejo tudi varovanci. Naša merila o estetiki in lepoti je treba prilagoditi varovančevim zmožnostim, in če pri nastanku določenega artikla ne bi mogli sodelovati, se zanj seveda ne odločimo.

Izdelki morajo biti tržno zanimivi, slediti morajo trendu, ki ga prinašata čas in prostor. Stalno moramo raziskovati trg – iskati možnosti in variante. To odgovornost morajo prevzeti zaposleni, saj se varovanci sami ne morejo pojavljati na tržišču.

Poudariti moramo, da profili zaposlenih delavcev v varstveno-delovnih centrih nimajo menedžerskih, marketinških in komercialnih znanj, kar je velika pomanjkljivost. Če ne znaš prodati izdelkov, ki jih ustvarijo varovanci, in če ne upoštevaš vseh zunanjih dejavnikov, je logično, da gospodarsko ne moreš uspeti.

OZAVEŠČENOST OKOLJA

Velik pomen ima socialni marketing in s tem povezana prepoznavnost, odpiranje navzven, saj ob tem, ko nas ljudje spoznajo in kupijo naše izdelke, jih pokažejo svojim prijateljem ipd., večajo ozaveščenost o problematiki duševne prizadetosti nasploh in tudi o tem, da osebe z motnjo v duševnem razvoju marsikaj zmorejo, seveda ob ustreznem vodenju in podpori zaposlenih.

Ozaveščenost okolja se kaže tudi pri prodaji izdelkov, ki jih ustvarijo varovanci, pa čeprav so ti mogoče nekoliko dražji. V slovenskem prostoru se vsak varstveno-delovni center po svoje ukvarja z zaposlitvijo pod posebnimi pogoji, kar ima za posledico uveljavljanje in izkoriščanje pravic na zelo različnih nivojih. Praksa nam v glavnem kaže, da osebe z motnjo v duševnem razvoju največkrat opravljajo le najbolj enostavna kooperacijska dela, ki so tudi zelo nizko vrednotena. Da bi sledili razvoju, bi morali pristopiti predvsem k izdelovanju in prodaji lastnih izdelkov in storitev, saj bi to nedvomno povečalo kakovost zaposlovanja pod posebnimi pogoji.

NAGRAJEVANJE DELA

Pri lastnih izdelkih varovanci pokažejo svojo ustvarjalnost, doživljajo občutke koristnosti, medtem ko pri stalno ponavljajočem se kooperantskem delu krnijo še tiste sposobnosti, ki so bile že osvojene. Denarna nagrada, ki jo pri tem »zaslužijo« varovanci, ni namenjena preživetju, saj od države prejemajo nadomestilo za invalidnost in mnogi tudi dodatek za tujo nego in pomoč. Višina nagrade za varovance ni toliko pomembna kakor občutek, da »hodijo v službo« in da so »dobili plačo«.

Zaposlitev pod posebnimi pogoji je del socialnovarstvene storitve, ki jo opravljajo javni socialnovarstveni zavodi, npr. VDC in zavodi s pridobljeno koncesijo. Varovanci imajo priznan status invalida po zakonu o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb in s tega naslova prejemajo tudi ustrezne socialne transfere. Ocenjeni so kot pridobitno nesposobni in v tem smislu bi zaposlitev pod posebnimi pogoji lahko obrabnavali kot vrsto okupacijskega dela.

Nagrade varovancev bi lahko povezali s pravilnikom o standardih in normativih socialnovarstvenih storitev, ki v 8. členu med drugim govori o prodaji izdelkov. Nagrajevanje varovancev v posameznem VDC je opredeljeno v internem pravilniku (o nagrajevanju varovancev in skupni porabi ter delitvi denarnih sredstev, pridobljenih z gospodarsko dejavnostjo), ki določa razdelitev na trgu pridobljenih finančnih sredstev. Nagrade se razdelijo odvisno od rezultatov varovančevega delovnega prispevka, ki dobi finančno menjavo na trgu.

Ni pomembno le, da varovance zaposlimo, okupiramo s kakršnim koli delom, temveč je zlasti pomembno, da jih vključimo v koristno delo, ki je hkrati ustvarjalno in zanimivo ter ima tudi svoj prostor in ceno na trgu. Okupacijsko delo, ki je samo sebi namen, je dopustno le za kratkotrajno zapolnitev časa, seveda pa se načrtovane aktivnosti v okviru dveh segmentov socialnovarstvene storitve, vodenja in varstva, ves čas odvijajo vzporedno z zaposlitvijo pod posebnimi pogoji.

SKLEP

Varstveno-delovni centri se organizacijsko povezujejo v skupnost VDC Slovenije. Poslanstvo skupnosti vidimo v tem, da bi razvojno vpeljala skupni logotip za vse izdelke varstveno-delovnih centrov po Sloveniji (analogno »Sončku«), saj bi s tem v veliki meri pripomogli k prepoznavnosti naše dejavnosti v širšem okolju. Rešitev vidimo tudi v spremembi davčne politike, tako da bi bil nakup lastnih izdelkov za varstveno-delovni center olajšava pri napovedi dohodnine.

Ob tem moramo zaposleni narediti velik preskok v razmišljanju in premagati odpore, ki so se nakopičili v preteklih letih. Tega cilja namreč ne more doseči posameznik ali posamezen varstveno-delovni center, ki pa ima kljub vsemu velike možnosti promocije in prodora na trg v lokalnem okolju, če le temu posveti zadosti pozornosti in aktivnosti.

Bistva tistega, kar si prizadevamo narediti, ne moremo povsem jasno definirati. Morda tudi ne znamo definirati slona, a ko ga vidimo, ga prepoznamo. Prav tako prepoznamo ustreznost in vrednost svojih prizadevanj, ko pripravimo vzorec lastnega izdelka, ki ustreza opisanim postavkam in zahtevam. In kot pravi M. Pupin: »Nobena stvar ne naredi človeka bolj srečnega kakor prepričanje, da je naredil najboljše, kar je mogel.«

Prizadevamo si razvijati dinamično doslednost med svojimi vrednotami in ravnanjem, tako, da bi postali vse bolj taki, kot govorimo. Zavedamo pa se, da nam bo včasih tudi kaj spodletelo.

LITERATURA

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

F. Hrastar (2001): *Potrebe varovancev in delavcev VDC.* Ljubljana: seminarsko gradivo.

M. Lačen (2001): *Odraslost osebe z motnjo v duševnem razvoju.* Ljubljana: Zveza DPDP Sožitje.

Pravilnik o standardih in normativih socialnovarstvenih storitev (1995). *Uradni list RS*, 52/95.