

Strokovno spremljanje oseb z zmanjšano zmožnostjo v okviru izgradnje njihovih poklicnih karier

Publikacija izhaja iz projekta z enakim naslovom. »Projekt sofinancirata Republika Slovenija in Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada.«

Univerza v Ljubljani



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,
ZNANOST IN ŠPORT



Javni štipendijski, razvojni,
invalidski in preživninski
sklad Republike Slovenije



EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI STRUKTURNI IN
INVESTICIJSKI SKLADI



Vsebina

1. POGLAVJE: Zmožnosti izhajajo iz možnosti: pomen zaposlitve za osebe z zmanjšanimi delovnimi zmožnostmi	3
2. POGLAVJE: Kaj smo videli pri spremljanju dela in kaj so nam povedali zaposleni	12
3. POGLAVJE: Pogled na zaposlitveni center Grunt z vidika lokalnega okolja.....	22
4. POGLAVJE: Pogled na zaposlitveni center Grunt z vidika širšega okolja	25
Poročilo o spletni anketi	28
Predstavitev zavoda širši javnosti in šolam	33
5. Poglavlje: Za zaključek - pregled subjektivnih izkušenj študentov	34

1. POGlavJE: Zmožnosti izhajajo iz možnosti: pomen zaposlitve za osebe z zmanjšanimi delovnimi zmožnostmi

Pravica do dela in zaposlitve je temeljna človekova pravica. Takoj, ko izhajamo iz tega dejstva, ugotovimo, da je ustvarjanje okolja, ki omogoča uveljavljanje te pravice, ključno za razvoj posameznika.

Izhajamo iz predpostavke, da smo ljudje bitja, ki želimo in hočemo delati. Le malo je tistih, ki te potrebe ne čutijo.

Iz dela izhaja zadovoljstvo, sreča in opolnomočenje, prav tako pa tudi plačilo za opravljeno delo. Slednje omogoča ekonomsko integracijo, ki je po našem mnenju temelj vsakršne integracije. Ta izhodišča pojmuje kot veljavna za vse ljudi, ki imajo ohranjene kakršnekoli zmožnosti za delo. V skladu s tem, bi morali načrtovati in skrbeti tudi za poklicne kariere oseb s posebnostmi v njihovih delovnih zmožnostih. Vse prepogosto naj bi bilo področje dela ter poklicnih poti rezervirano le za populacijo ljudi, katerih delovne zmožnosti niso ocenjene kot zmanjšane.

Delovna kariera je sekvenca delovnih pozicij, ki jih opravlja posameznik v svoji delovni oz. zaposlitveni dobi (Konrad, 1996). To gibanje preko delovnih pozicij je več ali manj napovedljivo. Kariera ima tudi subjektivne vidike. Ni samo tehnični pojem, ki nam pomaga logično urejevati množico del, temveč je perspektiva, s katere oseba celostno interpretira to, kar se dogaja z njo pri delu, in na katero se vežejo posameznikove osebne aspiracije, vrednote, čustva in koncept samega sebe.

Nezaposlenost, posebej dalj časa trajajoča, po drugi strani prinaša številna tveganja za psihološko, telesno in vsakršno blagostanje. Pri tem je ključna vloga zaposlenosti pri razvoju zdrave identitete. Temeljni stebri identitete so: materialna varnost, delo in priložnostne aktivnosti, telesni vidik, socialna mreža (partnerstvo, družina, prijatelji) ter vrednote (Petzold, 1984). Materialna varnost poleg osebnega premoženja (npr. plača, ki jo nekdo zasluži sam in ki daje občutek ponosa) zajema tudi druge okoliščine, kot primerno stanovanje. Sem spadajo tudi druge značilnosti, s katerimi se ljudje identificiramo, npr. pripadnost lokalnemu okolju, kulturi, državi ipd. Osebe z zmanjšanimi zmožnostmi se pogosto močno identificirajo z lokalnim okoljem, morda drugega okolja niti ne poznajo. To, da se znajdejo v svojem okolju pa jih tudi lahko navdaja z občutkom, da zmorejo. Pomembno je, da te osebe recimo same zmorejo priti v službo. Pomembna obogatitev za osebe z zmanjšano zmožnostjo je razširitev socialne mreže, ki jo prinese zaposlenost. V svojem lokalnem okolju, kjer so sprejeti in poznajo ljudi ter ljudje poznajo njih, se lahko pohvalijo s tem, da imajo službo. Niso več osebe, ki ne zmorejo in živijo od

socialnih transferov, ampak postanejo v njihovih očeh osebe, ki imajo službo in se zmorejo preživljati same, kar jih lahko navdaja s ponosom. Pogosto so pri teh osebah družinska okolja oškodovana, imajo nizek socialno ekonomski status, tako da imajo lahko omenjene obogatitve socialnih mrež reparativni, blagodejen učinek.



Zaposleni sami prodajajo svoje izdelke. Tukaj na Festivalu za 3. življenjsko obdobje v Ljubljani.

Nadalje, telesni vidik identitete se nanaša na občutek vitalnosti, telesno blagostanje izgled in zdravje, kar se tudi povezuje z delovno aktivnostjo. Urejeni medosebni odnosi v službi se povezujejo z nizkimi izostanki od dela zaradi težav z zdravjem.

In seveda, delo samo, ki omogoča uporabo in preskušanje svojih zmožnosti, ne glede na to ali so te zmanjšanje glede na večinsko populacijo, je ključnega pomena. Zmanjšana zmožnost za delo je definirana glede na neko referenčno populacijo, vendar subjektivno občutje zmožnosti za izpolnjevanje delovnih nalog v konkretnih okoljih je tisto, ki je ključno za osebno dobrobit, zadovoljstvo in razvoj. Naj dodamo še to, da je nezaposlenost sama po sebi stigma, oznaka, ki jo nezaposlenemu da družba in se povezuje s številnimi predsodki, kot je npr. da je nezaposleni lenuh, da ni ničesar sposoben. Posebno to velja v kulturnem okolju, kjer je delo samo po sebi visoko cenjeno oz. je vrednota. V teh okoljih ljudje običajno niso tesno povezani in so drug drugemu »strogi sodniki«.

Za vsako od teh temeljnih področij identitete velja, da imajo svojo zgodovino, svoj življenjski potek, zato je potrebno imeti v mislih, da zmožnosti, ki jih pri nekem človeku opazimo v nekem trenutku ali v nekem delovnem okolju niso končne zmožnosti (za delovna znanja, izkušnje in spretnosti, socialne veščine, upanje ipd.). Morda bi ta posameznik zmožel mnogo več, če bi mu bila dana priložnost.

S sposobnostjo, da človek najde službo, ki ga zadovoljuje, se povezuje vrednotenje samega sebe. Pri osebah z zmanjšanimi zmožnostmi je samovrednotenje pogosto po nepotrebnem nizko. Lahko

bi preskusili svoje zmožnosti, vendar ker niso imeli možnosti, da se preskusijo in dokažejo, so ostali pasivni. To velja tudi v primeru, da se ljudem pod oznako, da so »nezmožni« sicer dodeli renta in omogoča pasivizacijo in marginalizacijo. Samo aktivno vključevanje v družbo daje občutek integritete in osebni občutek sposobnosti, ki je temelj zdrave in zadovoljne osebnosti. Ključnega pomena za duševno zdravje je občutek človeškega dostojanstva in pravičnosti, ki se povezuje z zdravjem, blagostanjem in uspešnim spoprijemanjem z zahtevami življenja (Hartz & Petzold, 2014).

Identiteta nastane preko vseživljenjskih interakcij s soljudmi, okoljem, družbo. Pomembno je, kako nas v življenjskem toku vidijo drugi ljudje in to sčasoma prevzamemo in ponotranjimo. Potrebni so pozitivni odzivi drugi ljudi, da bi se lahko naučili vrednotiti same sebe. Odsotnost pozitivnih odzivov pa vodi v slabo samovrednotenje in v pripelje do razvoja oškodovane identitete.

Pri ljudeh z zmanjšanimi zmožnosti je večja verjetnost, da obstaja dalj časa trajajoča »kariera« odrinjanja na rob družbe, ker pač v življenju niso dosegali enakih visokih rezultatov, kot jih dosega večina ljudi. Pravzaprav zaradi zmanjšanih zmožnosti že v izhodišču niso imeli možnosti, da bi imeli enake dosežke kot večina. Torej, lahko rečemo, da zmožnosti izhajajo iz možnosti. To so tveganja, ki jih poznamo v naprej in so tudi tveganja za odrinjanje na rob družbe, tveganja za osebne prizadetosti njih samih in njihovih družin, tveganja za nižji socioekonomski status in revščino itd. V družbi so te osebe in družine »pogosto manj vredne«, zaznamovane, subjekti posmeha, žrtve različnih predsodkov, neznanja. Osebe z zmanjšanimi intelektualnimi zmožnostmi, katerih ocena delovne zmožnosti je med 30% in 70% so še posebej ogrožene. Ni jim zagotovljena varnost v okviru VDC-jev, hkrati pa so na trgu dela težko zaposeljive oz. nezaposeljive osebe. Razvoj identitete, ugodne samopodobe in opolnomočenja pri osebah, ki nimajo možnosti za zaposlitev, vendar so zmožni delati, je tako ogrožen. Naj na tem mestu dodamo, da je naše stališče, da bi morali skladno z opisanim tudi vsi tisti iz VDC-jev, ki so zmožni za delo, imeti možnost za redno zaposlitev. Tveganje za nizek socioekonomski status, revščino, deprivacijo, slabšo zdravstveno oskrbo, šibko socialno mrežo ipd., je pri osebah brez zaposlitve veliko.

Tu se srečamo z enim od temeljnih vprašanj in sicer ali naj bodo osebe, ki imajo iz kakršnihkoli razlogov zmanjšane zmožnosti obravnavane kot »nezmožne vsega«? Za njih bi bil v skladu s tem pojmovanjem ustrezen način obravnave tak, da bi bilo v čim večji meri poskrbljeno zanje, oni pa bi ostali bolj pasivni, kot je morda potrebno. Druga skrajnost je, da bi ne imeli posebnih ugodnosti in bi bili na milost in nemilost prepuščeni okolju, v katerem v izhodišču nimajo enakih možnosti. Srednja, po našem mnenju ustrezna pot, je vmesna pot, v skladu s katero se tem osebam omogoči

delo v okviru njihovih zmožnosti. V skladu s tem pristopom naj bi imeli enake pravice in dolžnosti kot vsi, dela zmožni ljudje.

Za ljudi, pri katerih obstaja tveganje marginalizacije je potrebno na ustrezen način poskrbeti za integracijo. Eden od temeljnih vidikov integracije je ekonomska integracija, ki se kasneje povezuje s psihološkim blagostanjem in družbeno integracijo. Zato je ključnega pomena, da ustvarimo pogoje, za vključevanje teh populacij na trg dela. Torej bi lahko govorili o integraciji in inkluziji, pri čemer inkluzija predvideva višjo stopnjo prilagoditve okolja, kot sama integracija. V nadaljevanju bomo uporabljali izraz »vključevanje«, s katerim imamo v mislih tako integracijo kot inkluzijo. Pri ekonomskem vključevanju ne gre samo za to, da bi omogočili materialno blagostanje in bi zato ljudje lahko udobno živeli, ampak za doseganje integritete in smiselnega, z vrednotami povezanega življenja, ki je pomembno za razvoj identitete.

Potrebno je torej ustrezno karierno načrtovanje za ogrožene skupine ljudi. Pri tem se soočamo s problemom, da osebe z bistveno zmanjšanimi zmožnostmi pogosto niso deležne tovrstnega načrtovanja v širšem pomenu. Usmerjanje in načrtovanje poti se zanje zaključi v fazi, ko še ne dosežejo nivoja razvoja, ki bi ustrezal njihovim sposobnostim. Pomembno je vedeti, da so skupine ljudi z zmanjšanimi zmožnostmi zelo heterogene, torej gre za zelo različne razloge zmanjšanih zmožnosti. Ko govorimo npr. o osebah z zmanjšanimi intelektualnimi zmožnostmi moramo vedeti, da ni popolnoma soglasno in jasno, kako poteka razvoj njihovih sposobnosti. Tako ni povsem jasno, kdaj je najustrenejši čas za usmerjanje in načrtovanje njihove zaposlitvene kariere oz. poklicne kariere, če je delo vezano na pridobljen poklic. Za običajno populacijo velja, da inteligentnost narašča do 20. leta starosti, nato pa sledi stabilnost in upad okrog 60. leta. Za ljudi z zmanjšanimi intelektualnimi zmožnostmi pa posplošeno velja, da bodisi vrh dosežejo v starosti od 10 – 15 let (oz. mnogo prej ali kasneje, glede na njihove specifične okoliščine), nato pa sposobnosti ostanejo stabilne in zgodaj upadejo (okrog 30–40 leta), bodisi, da ta razvoj poteka podobno kot pri običajni populaciji (Facon, 2008).

Tretja možnost pa je, da je obdobje intelektualnega razvoja pri osebah z znižanimi intelektualnimi sposobnostmi daljše in da intelektualne sposobnosti rastejo do 50. leta, nato so stabilne v obdobju od 50 do 60 leta, nakar sledi upad (Lifshitz-Vahav, 2014). Ugotovili so, da so pri odraslih z zmanjšanimi intelektualnimi zmožnostmi rezultati poučevanja boljši kot pri mladostnikih z enako zmanjšanimi intelektualnimi zmožnostmi (Lifshitz-Vahav, 2014). Zato na osnovi tega lahko utemeljeno in učinkovito načrtujemo in usposabljammo za karierno poti kasneje, v odrasli dobi. Potek spreminjanja zmožnosti je spet drugačen pri osebah, kjer zmanjšane zmožnosti niso vezane na zmanjšane intelektualne sposobnosti, ampak na bolezni, poškodbe ipd. Vso to različnost bi morali upoštevati pri načrtovanju poklicnih karier.

Naj v zvezi z različnimi skupinami ljudmi dodamo še naslednje. Ko govorimo o njih, ne govorimo o bolnih ljudeh, četudi so njihove zmanjšane zmožnosti pogosto posledica bolezni. Zanje so poleg ne-zmožnosti značilne predvsem zmožnosti. Nezmožnost in zmožnost nikoli nista absolutni, vsaka nezmožnost »hodi z roko v roki« z zmožnostjo.

Stopnja zmožnosti za delo je spremenljivka, ki velja tako za zdrave kot za bolne ljudi oziroma za ljudi z zmanjšanimi zmožnostmi. Ocena zmožnosti vedno izhaja iz sovplivanja med zdravstvenimi stanji, aktivnostjo posameznika ter osebnimi in okoljskimi dejavniki. Torej zmožnost ni izolirana in neodvisna lastnost posameznika.

Kako smo zmanjšane zmožnosti ali pa ljudi, ki jih imajo poimenovali se ves čas spreminja in nikoli nismo popolnoma zadovoljni z obstoječim poimenovanjem. Izraz »invalid«, ki v dobesednem prevodu pomeni oz. poudarja »neveljavnost«, je zakonsko sprejet in med ljudmi uveljavljen izraz, ki na nek način poenostavljeno poudarja zmanjšane zmožnosti (včasih zasledimo tudi uporabo izraza manjzmožnost). Razlog za zmanjšane zmožnosti so lahko telesne okvare, čustvene prizadetosti ali družbene oviranosti. Te opisne izraze, ki poudarjajo različne vidike zmanjšanih zmožnosti uporablja Mednarodna klasifikacija okvar, prizadetosti in oviranosti (MKOPO) (Mednarodna klasifikacija okvar, prizadetosti in oviranosti, 1997). Po izidu Mednarodne klasifikacije bolezni (MKF) (Mednarodna klasifikacija funkcioniranja, zmanjšane zmožnosti in zdravja (MKF) (International Classification of Functioning), 2006) se je uveljavil izraz 'oseba z zmanjšano zmožnostjo'. Ta se prevladujoče uporablja v znanstvenih in strokovnih besedilih.

Nezaposleni ljudje so pogosto pasivni, izolirani in brez upanja, s številnimi posledicami, ki jih to prinaša, npr. depresivnost, slabo zdravje, revščina. Pot iz tega stanja ni lahka, zahteva, da tako ali drugače, prej ali kasneje nezaposleni vzamejo stvari v svoje roke. Vendar, pri osebah z zmanjšano zmožnostjo je to še težje, zato še bolj kot normativna populacija potrebujejo nekoga, ki se zavzame za njih.

V Nemčiji je bil predlagan in preizkušen sistem načrtovanja poklicnih karier s posebnim poudarkom na dolgotrajno brezposlenih osebah. Menimo, da bi bili določeni poudarki tega pristopa uporabni tudi za osebe z zmanjšanimi zmožnostmi. Ta pristop se imenuje »*minipreneure*« (Hartz & Petzold, 2014), kar ponuja idejo, da posameznik »sam sebe naredi za projekt«. Ker osebe z zmanjšanimi zmožnostmi potrebujejo več pomoči, je več pomoči pri načrtovanju teh projektov potrebna »od zunaj«. Pristop vsebuje več stopenj, katerih cilj je spodbujanje sposobnosti, zdravja, iskanje močnih plati in integracija v lokalno okolje in v družbo nasploh. Tako se perspektive in možnosti poskušajo zagotoviti z identifikacijo in

prepoznavanjem ranljivih skupin, izobraževanjem na področju zdravja (nem. *Gesundheits Coaching*), iskanjem močnih plati (talentov), vključevanjem v aktivnosti v okolju.

Tak princip pravzaprav predstavlja tudi pristop zaposlitvenega centra GRUNT –zavoda za socialno podjetništvo na podeželju (<http://grunt-sop.si/>), katerega namen je vključevanje ljudi v družbo s pomočjo zagotavljanja delovnih mest za osebe z zmanjšano zmožnostjo. Pomembno je torej, da tudi osebam z zmanjšanimi zmožnostmi, za katere je njihova pot več ali manj determinirana, omogočimo poklicni razvoj v meri, kakršnega dopuščajo njihove sposobnosti in želje.

Omenjeni Zavod Grunt je neodvisni in neprofitni zavod s statusom zaposlitvenega centra, kjer je zaposlenih osem ljudi, od tega pet oseb iz lokalnega okolja, ki imajo različno stopnjo in različne okoliščine za zmanjšane zmožnosti (Grunt, Zavod za socialno podjetništvo na podeželju, 2017). Strokovni delavci in sodelavci skrbijo za organizacijo dela in varno delovno okoljem v katerem zaposleni razvijajo svoje poklicne sposobnosti. Kmetijska dela, pridelava kmetijskih pridelkov, polizdelkov in izdelkov ter prodaja in distribucija poteka na Kmetiji Zadrgal v Komendi.

Dejavnost kmetije in zaposlovanje težje zaposljivih oseb je nenehno v ospredju teoretičnih razprav v našem prostoru in se v zadnjih letih intenzivira. Zavedamo se, da je potrebe po zaposlovanju oseb z zmanjšano delovno zmožnostjo povečujejo, še posebej pa je ta problem pereč na podeželju. Pomankanje delovnih mest nas je vzpodbudilo, da svojo dejavnost razširimo na področje zaposlovanja težje zaposljivih oseb, invalidov, ki so prisotni v našem okolju. Delovna mesta, ki smo jih ustvarili, so neposreden odgovor na potrebe, ki se pojavljajo na podeželju, saj je s pomanjkanjem delovnih mest tako na podeželju, kot v bližnjih urbanih središčih, veliko oseb iz ranljivih ciljnih skupin postalo in ostaja brez zaposlitve. Struktura prebivalstva na podeželju je specifična in le ustvarjanje delovnih mest v takšni ali podobni dejavnosti, ki jo nudimo, je pogoj za zagotavljanje trajnih in kakovostnih delovnih mest.

Zagotovitev kakovostnih in trajnih delovnih mest na področju kmetijstva je eden izmed ciljev Grunta. Naše vodilo je ustvariti družbeni učinek in s tem prispevati k razvoju lokalne skupnosti, povečanju samooskrbe ter sorazmernemu razvoju podeželja z ustvarjanjem novih delovnih mest. Delovna mesta, ki smo jih ustvarili so povezana s pridelavo in predelavo kmetijskih proizvodov za širšo potrošnjo. Smatramo, da je oblika organiziranosti, ki jo nudimo tista, ki osebam iz ranljive ciljne skupine ponuja trajno zaposlitev na področju, ki jim je blizu, tako po dejavnosti, kot lokacijsko.

Kmetija Zadrgal v Komendi, kjer je bil ustanovljen Zavod Grunt, je kmetijsko gospodarstvo z dolgoletno tradicijo. Na kmetiji smo v želji po razvoju in širitvi dejavnosti ustanovili zavod in zaposlili invalidne osebe z zmanjšano delovno zmožnostjo.

Ustanovitev zavoda je invalidnim osebam v tako imenovanem kamniško-domžalskem bazenu omogočila zaposlitev na zaščiteneh delovnih mestih, s čimer je ponujena možnost, da so se invalidne osebe zaposlile v delovnem okolju, ki je primerno njihovim sposobnostim. S tem je uresničena temeljna človekova pravica do zaposlitve tudi osebam, ki jim ta možnost do sedaj ni bila omogočena. Socialno – ekonomska integracija invalidov na trg delovne sile je cilj, ki je bil postavljen z ustanovitvijo zavoda.

Osnovni namen zaposlitvenega centra je zaposlovanje in usposabljanje invalidov, ki imajo pravico do zaposlitve na zaščiteneh delovnih mestih. To so osebe, ki imajo bistveno zmanjšane sposobnosti. Grunt, kot zaposlitveni center zaposlenim invalidom zagotavlja varno in njim primerno zaposlitev ter deluje na podjetniških principih.

V procesu usposabljanja in zaposlovanja invalidov je naloga zaposlitvenega centra kakovostna strokovna obravnava in spremljanje invalidnih oseb ter s tem omogočanje njihove polnopravne vključitve v zaposlitveno življenje ter razvijanje poklicne kariere.

Za razvoj omenjene dejavnosti je pomembno sodelovanje z lokalno skupnostjo; predvsem občinami, potrošniki, lokalnimi pridelovalci ter ostalimi deležniki v lokalnem okolju ter ponudba storitev in proizvodov, ki so predmet povpraševanja in so primerni sposobnostim zaposlenih v zaposlitvenem centru.

Pri ustanovitvi zaposlitvenega centra smo upoštevali naslednje dejavnike;

- Kmetija Zadrgal ima dolgoletne izkušnje s področja pridelave in predelave varne hrane, strokovni svet imenovan s strani ustanoviteljev je sestavljen iz strokovnjakov, ki imajo dolgoletne izkušnje s področja dela in zaposlovanja invalidnih oseb, ekonomije in kmetijstva.
- na podeželju živi veliko število oseb, ki bi imele pravico do zaščitne zaposlitve, vendar ni takšne dejavnosti, ki bi jim to omogočala,
- na področju UE Kamnik in UE Domžale ne deluje še noben zaposlitveni center,
- na podlagi pregleda tržišča smo ugotovili, da obstajajo interes, potreba in potenciali po ustanovitvi ZC.

Zaposlovanje invalidov v zaščiteni zaposlitvi je bilo omogočeno s sprejemom Zakona o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. 2. člen ZZRZI določa: *»Zaposlitveni center je pravna oseba posebnega pomena, ki zagotavlja zaščitena delovna mesta invalidom, ki zaradi invalidnosti dosegajo od 30 do 70% pričakovanih delovnih rezultatov in jim je o tem Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje izdal odločbo, da so zaposljivi na zaščiteneh delovnih mestih.«* (Uradni list RS, 2007).

Ustanavljanje zaposlitvenih centrov na podeželju vidimo kot perspektivno panogo, saj je tako v interesu invalidov kot lokalnega okolja, da se problematika nezaposlenosti invalidov, pojav, ki je

obremenjujoč tako na individualnem nivoju, kot širše. Vključevanje invalidov v javna dela deloma blaži problematiko, vendar je z možnostjo zaposlitve v zaposlitvenem centru invalidom ponujena socialna in ekonomska vključitev v poklicno življenje ter ekonomska neodvisnost.

Kmetijsko pridelovalna in predelovalna proizvodnja je panoga, ki omogoča veliko priložnosti za opravila, ki so primerna težje zaposljivim invalidom. Teh so vajeni že od doma in jih s strokovnim vodenjem lahko opravljajo tudi v drugih okoljih.

Proizvodnja in storitve, ki jih izvaja Grunt so predvsem:

- dela v hlevu in okolici,
- dela na polju,
- predelava poljskih pridelkov,
- predelava zelenjave,
- predelava sadja,
- čiščenje poljskih pridelkov, zelenjave in sadja,
- posamezna opravila pri pripravi polizdelkov,
- sodelovanje pri prodaji in distribuciji proizvodov...

Dela in storitve so lažje narave, tako, da so zaposleni v ZC le-te sposobni izvajati. Zaposleni strokovni delavci skrbijo, da vsak zaposlen invalid opravlja delo, ki je njemu primerno. To zagotavljamo s pestrim naborom del, ki jih nudimo.

Invalidom, ki izpolnjujejo zakonsko predpisan pogoj za zaposlitev v Zaposlitvenem centru, je podjetje ponudilo v podpis pogodbo o zaposlitvi na zaščitenem delovnem mestu. Pogodba o zaposlitvi na zaščitenem delovnem mestu vsebuje vse, z ZDR, predpisane sestavine. Poleg teh, je v pogodbi o zaposlitvi opredeljen način in obseg izvajanje strokovne pomoči ter spremljanja invalida na delovnem mestu ter storitve glede na ugotovljene potrebe invalida.

Usposabljanje, zaposlitev in strokovno spremljanje je način delovanja, ki omogoča ohranjanje in razvoj sposobnosti posameznika, obenem pa tudi razvoj njegove poklicne kariere. Nenazadnje obliko zaposlitve kakršna je na Gruntu vidimo lahko tudi kot prehodno obliko, do zaposlitve v običajnem delovnem okolju pri tako imenovanih običajnih delodajalcih.

V okviru Javnega razpisa »Projektno delo z negospodarskim in neprofitnim sektorjem – študentski inovativni projekti za družbeno korist 2016 – 2018«, ki ga sofinancirata Republika Slovenija in Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada, smo želeli prispevati k razumevanju in k reševanju problema socialno ekonomske marginalizacije nezaposljivih oseb z zmanjšano intelektualno zmožnostjo. Z multidisciplinarnega vidika smo ocenjevali, spremljali in evalvirali osebe z zmanjšano zmožnostjo in njihovo vključevanje v delovne procese na njihovih

delovnih mestih. Cilj projekta je bil tudi, da s tem nudimo podporo družinam zaposlenih, delodajalcem, lokalnemu okolju in nasploh oceniti ustreznosti tovrstnega zaposlovanja.

- Facon. (2008). A cross-sectional test of the similar trajectory hypothesis among adults with mental retardation. *Research in Developmental Disabilities*, 29-44. .
- Grunt, Zavod za socialno podjetništvo na podeželju. (12. september 2017). Pridobljeno iz <http://grunt-sop.si/>
- Hartz, P., & Petzold, H. (2014). *Wege aus der Arbeitslosigkeit*. Wiesbaden: Springer VS.
- Konrad, E. (1996). *Delovne kariere*. Ljubljana: Filozofska fakulteta UL.
- Lifshitz-Vahav, H. (2014). Adults with intellectual disability are accessible to change beyond the limitation of age – from vision to empirical findings. *Transylvanian Journal of Psychology*, 153-175.
- Mednarodna klasifikacija funkcioniranja, zmanjšane zmožnosti in zdravja (MKF) (*International Classification of Functioning*). (2006). Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo (IRSR) Inštitut za varovanje zdravja Republike Slovenije (IVZ RS). .
- Mednarodna klasifikacija okvar, prizadetosti in oviranosti. (1997). Ljubljana: Inštitut za varovanje zdravja RS in Inštitut RS za rehabilitacijo.
- Petzold, H. G. (1984). Vorüberlegungen und Konzepte zu einer integrativen Persönlichkeitstheorie. *Integrative Therapie*, 73–115.
- Uradni list RS. (23.. februar 2007). Pridobljeno iz ZAKON O ZAPOSLOVANJU INVALIDOV uradno prečiščeno besedilo (ZZRZI-UPB2): <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/78532>

Zaposleni lahko opravljajo različna dela.



2. POGlavJE: Kaj smo videli pri spremljanju dela in kaj so nam povedali zaposleni

Jure je med odmorom za kavico povedal, da mu je to delo zelo všeč in da mu zelo pomaga. Ko pride na delo, se sprosti.

Matevž je, medtem, ko nama je s Katarino med malico delal spominek, govoril o tem, da je imel v preteklosti že več zaposlitev, vendar je s to najbolj zadovoljen. Dlje časa je bil brezposeln, nato pa mu je Peter ponudil to zaposlitev. Živi v sosednjem mestu, tako, da mu je delo tudi zelo blizu, kar mu je izrednega pomena. Na prejšnje delovno mesto se je moral voziti v Ljubljano.

Martinu to delo predstavlja prvo zaposlitev, na Zavodu Grunt je že od vsega začetka. Med odmori se drži zase, tudi sicer je bil na začetku zadržan. Večkrat sem poskusila z njim začeti pogovor, vendar je na vprašanja zgolj kratko odgovoril. Med prebiranjem krompirja pa se je z nami sam od sebe šalil, kar me je prijetno presenetilo.



Intervjuji so potekali ob delu, čimbolj neformalno, saj so sodelavke projekta tako lahko najbolj navezale stike z zaposlenimi.

Na Zavodu Grunt sem bila z zaposlenimi večkrat skozi cel delovni dan, s kolegicami smo sodelovale pri pobiranju in prebiranju krompirja, vlaganju zelenjave, pripravi lončkov za jogurte itd. Opazila sem, da je vse precej sproščeno, zaposlenim se ne mudi dela čimprej opraviti, tudi med odmori se ne držijo striktno omejenega časa - na začetku delovnega dneva je bila polurna kavica, malice so bile običajno 30-50 minut, kasneje je sledil še en polurni ali več odmor za kavico. Kot na kateremkoli drugem delovnem mestu, so se med zaposlenimi spletle vezi, med delom se med seboj šalijo, med odmori pa si zaupajo tudi skrbi in težave (npr. Jure je povedal, da je bila njegova žena ponovno hospitalizirana). Pri delovnih opravilih imajo običajno točno določene vloge (npr. Martin pakira krompir), če je kateri od zaposlenih odsoten, pa si delo porazdelijo drugače. Tudi sicer sem opazila, da se raje držijo poznanega - npr. pred odhodom domov sva s kolegico želeli še kupiti jogurt, zunaj pa sta bila samo še Martin in Matevž. Matevž je rekel, da bo našel Simono, da nama zaračuna. Ko sva vprašali, zakaj ne bi on, je odgovoril, da bo to raje naredila Simona. Po tem, ko jo je našel in in smo bili v prodajalni, ga je tudi Simona spodbudila, da bi nama on zaračunal, vendar tega ni želel.

Ponudila mu je, da mu pokaže, kako se dela, on pa je gledal stran in si žvižgal. Pri tem se je obnašal šaljivo, češ, zafrkancija, vendar sva s kolegico začutili nek strah ali odpor pred tem, da bi poskusil in ne znal.

Še ena zanimava prigoda se je zgodila med pobiranjem krompirja, ko je gospodar za pobiranje krompirja pripravil eno vrsto, nato so skupaj na vsakih nekaj metrov postavili po eno gajbico. Ker je nekaj gajbic še ostalo, je gospodar kmetije za pobiranje krompirja pripravil še en del njive, medtem pa smo se mi odpravili pobirati krompir tako, da smo se po parih razdelili na različne odseke prvotne vrste. Ko je bila gajbica polna ali pa smo bili že preko naslednje gajbice, smo polno pustili tam, ter nadaljevali z novo. Ko smo s kolegico napredovale, smo opazile nekaj zgolj na pol polnih gajbic. Po tem, ko smo zaključili z načrtovano vrsto, smo šli pobirati še krompir na dodatnem delu njive. Zaposleni so opazili, da je gajbic premalo, pogovarjali so se, kaj lahko sedaj naredimo - nihče pa ni pomislil, da bi lahko tiste v prvi vrsti, ki so na pol polne, dali skupaj in tako pridobili potrebne gajbice. Po nekaj minutah sva s kolegico to predlagali, kar so z veseljem sprejeli.

Anamarija

Na kmetiji so mi bili najbolj všeč dnevi, ko sem lahko delovni dan spremljala od začetka do konca. Takrat sem namreč imela občutek, da so me delavci res sprejeli medse. Bili so bolj odprti in pogovorljivi.

Delovni dan na kmetiji se začne z obvezno kavo, med katero se sodelavci pogovarjajo, šalijo. Prav tako zaupajo svoje težave in si pomagajo ko gre npr. za izpolnjevanje vlog, pogodb itd. Vidi se, da so odnosi med zaposlenimi tesni in topli. Nato sledi opravljanje delovnih nalog, ki jih izvajajo v skupini ali posamezno, odvisno tudi od sezonskega dela. Delo je prilagojeno zdravstvenim potrebam zaposlenih (npr. Matevž sedi pri prebiranju krompirja). Skupaj z zaposlenimi sem izvajala delovne naloge, pri čemer sem navodila sprejemala od zaposlenih, oni pa od gospodarja. Pri posameznih delovnih nalogah sem jih večkrat poprosila za pomoč, pri čemer so mi z veseljem pomagali. Veliko pa so me naučili tudi o delu na kmetiji.

Nadalje na kmetiji sledi odmor za malico, kava ter ob tem klepet. Tej odmori si bili za pridobivanje informacij najbolj dragoceni, saj sem bila sama največkrat na kmetiji pri prebiranju krompirja, med katerim se zaradi hrupa ne moreš pogovarjat. Jure v enem odmoru pove, da mu delo na kmetiji zelo pomaga. Prav tako med pogovorom z Matevžem izvem, da mu je bilo težko, ko dlje časa po operaciji ni dobil službe. Pred tem je imel že več služb, ampak je v tej najbolj zadovoljen. Z Martinom pa se je dala bolj pogovarjati med samim delom, kot pa med malico, saj se je takrat po navadi držal bolj zase. Kljub temu pa je pogovor z njim težko stekel, saj sem imela občutek siljenja

v njega. Dogodek, ki se ga najbolj spomnim v povezavi z njim, je ko je zjutraj polil kavo po štedilniku. Le te ni pospravil takoj, prav tako je ni pospravil ko mu je to rekla Simona ali gospodarica kmetije. Pospravil je šele čez par ur in ne takoj ko so ga opomnili.



Vsakodnevna opravila

Delovni dan se po malici nadaljuje z opravljanjem delovnih nalog. Delavcem se preveč ne mudi med delom, prav tako radi podaljšajo odmore. Dobila sem občutek lahkotnosti in ne stresnosti med delom. Vseeno pa se mi zdi, da naredijo vse naloge, ki so jim naložene dnevno. Pri tem sem opazila nekatere razlike med zaposlenimi npr. Martin že malo prej odide domov, Matevž pa Petra vpraša kaj je še potrebno storiti in mu ta da novo delovno nalogo. Dobila sem občutek, da je iniciativnosti bolj malo. Zdi se mi tudi, da se raje držijo del, ki so jim poznana, kot da bi se naučili kaj novega. Npr. pred odhodom domov sva z Anamarijo želeli kupiti jogurt pri Matevžu, a je ta rekel, da bo poklical Simono, čeprav je ona imela drugo delo. Potem ko je Simona prekinila svoje delo je rekla Matevžu, da bi tudi on lahko prodal jogurte. Vse tri smo ga spodbujale, da bi on prodal jogurte, prav tako mu je Simona še enkrat pokazala kako se to naredi, vendar pa je on pogledoval stran in se ni želel naučiti. Lahko, da je bil vzrok v tem, da mu je bilo nerodno, ker je bil opazovan. Možni so tudi drugi vzroki, vendar z njihovim iskanjem nisem želela še povečati nelagodja zaposlenega.

Katarina Kastelic

Ko sem prvič prišla na kmetijo oz. Zavod Grunt, nisem točno vedela kaj pričakovati in kako se vključiti v njihov delavnik. Na začetku nisem želela biti preveč vsilljiva, zato sem jih pri delu bolj opazovala in jim pomagal pri vsakdanjih opravilih. Večkrat sem bila z njimi cel delavnik, saj sem tako lažje spoznala njihovo "rutino". Malo do sedme ure sem prispela na Zavod Grunt, kje so nekateri zaposleni že pridno kuhali kavo, na katero so me prav prijazno povabili. Po jutranji kavici so si hitro razdelili dela, za katera so bili zadolženi. Poskušala sem biti čim večkrat sama z enim izmed zaposlenih pri delu, saj se mi je zdelo, da so se takrat bolj odprli in razgovorili.

Juretu sem pomagala pri pobiranju jajc in zalivanju vrta, za katerega je povedal, da se je sam javil, da bo skrbel zanj, saj se mu zdi pomembno, da so rastline vsak dan zalite. Med zalivanjem vrta in pobiranjem kumaric sva prav prijetno klepetala. Povedal mi je za svojo bolezen, shizofrenijo, kakšni so njeni simptomi in kakšno oviro lahko predstavlja v vsakdanjem življenju. Njegova bolezen ga je v prejšnji službi zelo ovirala, oz. ker se tam ni počutil dobro, zaradi velikega časovnega pritiska, nerazumevanja med sodelavci se je pogosto pojavljala kljub temu, da je redno jemal zdravila, zato je službo tudi zapustil. Odkar je zaposlen na Gruntu, približno dve leti (če sem prav razumela), je bil zaradi bolezni odsoten enkrat in sicer 14 dni. Vzrok je bila njegova poroka, saj se je naenkrat dogajalo ogromno stvari. Na tem delovnem mestu zelo uživa, saj lahko opravlja delo ki ga veseli, ne čuti časovnega pritiska in je prilagojeno njegovim sposobnostim. Ko je znancem povedal kje dela, so mu sprva govorili da to delo sigurno ni zanj, vendar se je njemu zdelo, da temu ni tako. Ko je bil mlajši je živel na kmetiji, tako da so mu bila določena opravila znana, vendar se je tukaj naučil še veliko novega. Kot otrok se je želel naučiti igrati harmoniko, vendar je bil instrument prezahteven zanj, zato mu je sosed predlagal, da ga nauči igrati kitaro, na katero zna zaigrati nekaj akordov, ampak vsakodnevna vaja ni bila zanj. V prostem času pa se ogromno ukvarja z računalniki, urejanjem spletnih strani, vse to pa se je naučil na spletu, sam. Pri njem se opazila, da zelo sledi drugim zaposlenim, da med delom večkrat potrebuje počitek, da mu o zasebnem življenju ni težko povedati in vprašati za nasvet drugih zaposlenih, najraje opravlja delo ki mu je poznano.

Simona mi je na začetku pokazala vrt in visoke grede, prav tako pa mi je s ponosom povedala da je sadike vzgojila sama. Zdelo se mi je prav prijetna, pozitivna oseba, ki se v krogu svojih sodelavcev (saj je trenutno edina punca) zelo dobro znajde. Dobila sem občutek, da mi o svojem življenju ne bo povedala prav veliko, saj sva se med delom pogovarjali zgolj o delu, vendar sem se motila. Ker tudi sama rada delam z živili, sva v naslednjih dneh našli skupno točko pogovora - peka slaščic. Njena prejšnja zaposlitev je bila delo v kuhinji, kjer je velikokrat delala več kot osem ur, prav tako pa je

bila vedno pod časovnim pritiskom, saj so morale biti jedi in naročila pravočasno oddana. Opazila sem, da je večinoma prevzela delo v kuhinji (vlaganje zelenjave, kuhanje marmelade), delo s strankami (izdaja računa) ter urejanje etiket. Tudi pri pisanju in naročanju stvari Svetini preko smsa, se je zelo potrudila pri slovnični pisavi. V času ko je bila brez zaposlitve se ni počutila najbolje, saj je oseba, ki mora vedno nekaj delati. Ko sem jo povprašala o tem, kako gleda na to da ima službo in svoj denar, se mogoče nisva najbolje razumeli, vendar je povedala, da ji je vseč da ima svoj denar in da z veseljem prihaja v službo, saj dela tisto kar jo veseli in ni vedno doma. Tudi pri njej znanci nad idejo da bo delala na kmetiji niso najbolje sprejeli, toda očitno zunanji "pritisk" ni bil tako velik, da bi službo zapustila.

Z Matevžem nisem veliko delala, sem se pa z njim pogovarjala med odmori. Delo v službi mu je vseč, ker so tudi včasih imeli kmetijo, zato mu delo ni nepoznano. Je omenil, da ima rad jasna, nezahtevna navodila, saj zapletenih in hitro povedanih stvari ne razume. Opazila sem, da nalogo ki se mu zdi težja, raje opravi prej, saj ne ve, koliko časa bo zanj porabil. Večkrat tudi vpraša če je še kje kaj za postoriti. Če česa ne zna takoj narediti oz., da ne želi narediti, se zna pohecati tudi na svoj račun in situacijo obrniti sebi v prid.

Pri pogovoru z Martinom pa sem bila zelo neuspešna. Nekaj časa sem delala z njim, ne da bi ga spraševala, saj sem tako upala, da se bo mogoče bolj navadil. Ker sem videla da sam ne bo spregovoril, sem ga malo povprašala o tukajšni zaposlitvi, vendar so bili njegovi odgovori zelo kratki. Zaupal mi je le, da mu je delo ki ga opravlja vseč, da do sedaj še ni dobil naloge oz. opravila ki ga ne bi rad naredil, da na delo hodi z avtobusom, ker nima vozniškega izpita ter da je to njegova prva zaposlitev. Mogoče je s slušalkami in poslušanjem radia nezavedno želel opozoriti, da se ne želi pogovarjati in da mu bližina drugih ljudi ne ustreza, saj se med odmori ni družil z ostalimi zaposlenimi, oz. se niti z njimi ni pogovarjal veliko. Je pa zelo rad vozil viličarja ter prisedel na traktor. Tudi Simona mi je povedala, da se je z njim že večkrat želela pogovoriti, vendar tudi nje ni spustil blizu. Omenila je le, da je imel in ima zelo težko življenje in razmere doma. Pri njem sem opazila da je poprijel za vsako delo, je naredil tisto kar so mu rekli drugi, vendar je bilo tudi hitro vse uredi, včasih ga je bilo treba tudi večkrat opomniti. Če sem prav opazila, je delo raje opravljal samostojno, vendar je deloval tudi v skupini.

Na splošno sem opazila, da so med seboj imeli zelo tople odnose in so si zaupali, prav tako pa so si na nek način razdelili naloge tako, da so delali tisto kar so znali in kar jih je veselilo. Pri delu, ki so ga morali opravljati v skupini so si znali pomagati, se spodbujati in skupaj najti rešitev. Pri fantih se

mi zdi, da je vlogo "vodje" največkrat prevzel Matevž, med odmori pa je bila Simona tista, ki je znala vse skupaj zelo lepo povezati. Med delom so mi večkrat povedali, da se mi naj ne mudi, da lahko delam počasi in si vzamem krajši odmor, če ga potrebujem. Pri samem opravljanju nalog so bili radi usmerjeni iz strani Svetine ali gospodarja. Vsi zaposleni so mi tudi povedali, da v službi ne čutijo pritiska, prav tako jim je všeč, ker jih drugi razumejo in s prstom ne kažejo na njih, če česa ne znajo ali ne naredijo pravilno. Zdi se mi, da so radi sprejeti in del nečesa, saj se tako počutijo bolj sposobne, prav tako pa so jim pomembne vezi in okolje v katerem delajo.

Pri njih sem se počutila zelo sprejeto, sproščeno, saj so me vedno povabili na odmor, kavo. Vedno niso točno vedeli kaj naj mi dajo za delat, raje so videli, da sama povem kaj bi delala in s kom. Po koncu delavnika sem bila vedno polna pozitivnih vtisov. Mislim, da imajo ljudje večkrat predsodke o drugih ljudeh le zato, ker jih na nek način ne razumejo in jim te stvari niso blizu, malokdo pa se potrudi navezati stik z "drugačnimi" od sebe, jih razumeti in jih sprejeti takšne kot so. Meni se ne zdijo nič drugačni od nas, saj živijo polno življenje, le malo je prilagojeno njim. Tudi mi nismo popolni in smo vsak na svoj način drugačni, zato na njih ne bi smeli gledati kot da so manj sposobni. Prav zanimivo je, kako sem se med njimi počutila sprejeto, pri "normalnih" ljudeh pa tega ne občutim vedno.

Ana Božič

Moji obiski Zavoda Grunt so potekali zelo sproščeno. Pri prebiranju krompirja sem pomagala Juretu in Matevžu, med tem ko je Martin tehtal krompir in ga pakiral v vreče. Jure je med delom preko mobitela skrbel za glasbo. Pri izberi zvrsti glasbe je upošteval tudi Matevža. Martin pa je raje poslušal svojo glasbo preko slušalk. Med delom sta mi Jure in Matevž sama povedala veliko informacij o sebi in o delu na kmetiji Zadrgal. Omenila sta, da se na kmetiji počutita, kot bi prišla v drugi dom. Vesela sta, da delo poteka od 7 h do 15 h in da po odhodu domov nimata nobenih skrbi.

Med malico so me presenetili s prav posebnim darilcem, ki ga je izdelal Matevž sam. Dobila sem srček na žici, katerega sem morala brez moči in krivljenja žice spraviti ven. Naloga mi sprva ni uspela, zato mi je na pomoč priskočil Matevž.

Drugi dan na kmetiji sem jih vprašala, če si želijo na kmetiji kaj izboljšati. Vsi Matevž, Jure in Martin so mi odgovorili da ne. Po daljšem premisleku se je Jure spomnil, da bi lahko enkrat na mesec ali pa vsaj enkrat na leto odšli na kakšen skupinski izlet ali biljard. Menijo tudi, da bo po vselitvi v nove prostore več dela in da bo potrebno koga na novo zaposliti.

Med delom se nam je za kratek čas pridružil tudi vodja zaposlitvenega centra, s katerim smo zložili pripravljene vreče krompirja na kombi. Med zlaganjem smo skupaj prešteli vreče.

Odnosi med sodelavci so se mi zdeli prijateljski. Med seboj so si med delom pomagali, se šalili in si zaupali tudi osebne zadeve.

Špela Hribar



Delo, ki preko medsebojne komunikacije pripomore k krepitvi medsebojnih vezi.

Zavod Grunt je z zaposlovanjem oseb z zmanjšano delovno sposobnostjo na podeželju naredil velik korak, ki je dober zgled in primer dobre prakse obenem. Pri obisku zavoda sem tako spoznal delovanje zavoda, zaposlenih invalidov in njihovo širitev na polavtomatizirano proizvodnjo. Tekom projekta sem tako spoznal tudi zakonodajno ozadje in s skupino sestaviti končno publikacijo, ki bi predstavila delovanje zavoda širši javnosti.

Blaž

V okviru projekta “Strokovno spremljanje oseb z zmanjšano zmožnostjo v okviru izgradnje njihovih poklicnih karier”, ki je del Javnega razpisa “Projektno delo z negospodarskim in neprofitnim sektorjem - Študentski inovativni projekti za družbeno korist 2016 - 2018” smo izhajali iz predpostavke, da je za vključevanje oseb, ki imajo zaradi različnih razlogov zmanjšane delovne zmožnosti ključno, da vključevanje gradimo na ekonomski integraciji. Te si ne predstavljamo le kot zagotavljanje materialnih sredstev za življenje, ampak kot omogočanje aktivnega vključevanja v družbo preko zaposlenosti. Več o tem je napisano v uvodnem poglavju te publikacije.

V okviru seznanjanja z delom v okviru Zaposlitvenega centra Grunt in Kmetije Zadrgal smo načrtovali izdelavo "ocen ustreznosti dela" za vsakega posameznika glede na njegove zmožnosti, te ocene pa naj bi poskusili uporabiti tudi za oceno primernosti tovrstnega pristopa k zaposlovanju nasploh. Prav tako smo želeli oceniti zadovoljstvo čim večjega števila ljudi, ki so vključeni v delovanje Zaposlitvenega centra Grunt in Kmetije Zadrgal.

Načrtovali smo, da bi obogatili oz. razširili kakšno od delovnih nalog ter tako dvignili kvaliteto dela zaposlenih in njihovo zadovoljstvo. Želeli smo se osredotočiti bolj na zmožnosti kot na nezmožnosti vseh vključenih. Nekoliko nerodno oz. pretirano smo zapisali, da je naš cilj "*izdelava sistema, s pomočjo katerega bodo vodje lahko v prihodnosti ustrezno dodeljevali naloge*". Iz zgoraj zapisanih izkušenj študentov pri delu z zaposlenimi v delovnem okolju vidimo, da njihovo delo ni bilo "tipično znanstveno". Kar se tiče psihologov si marsikdo hitro predstavlja, da gre pri tem za "tehnično" merjenje zmožnosti, sposobnosti, napredka. Včasih tudi je tako. Ampak naš cilj je bil poleg koristnega prispevka za same zaposlene, za Grunt in kmetijo ter okolje, kjer delujeta ter za same možnosti zaposlovanja oseb na splošno tudi to, da omogočimo pristno izkušnjo študentom. Iz zapisanih pričevanj v okviru tega in tudi iz sklepnega poglavja te publikacije vidimo, da nam je to uspelo. Študenti so imeli nalogo, da spoznajo zaposlene v njihovem delovnem okolju, v sodelovanju pri opravilih, ki jih opravljajo. Pravilno smo predvideli, da tak pristop omogoča želeno pristno človeško izkušnjo. Zaposleni so študente toplo sprejeli in jim zaupali. Prav tako lahko na splošno rečem za druge prisotne v okolju kmetije. Pristen medčloveški stik in določena stopnja zaupanja, ki se vzpostavi omogoči ustrezno evalvacijo tako dela, kot zaposlenih. Zato smo v okolju kmetije predvsem pridobili osebno izkušnjo, vzpostavili odnose in se pogovarjali. Tako so bili vzpostavljeni pogoji, da smo od zaposlenih pridobili veliko informacij ter izvedeli tudi marsikaj bolj osebnega. Strokovna ocena, evalvacija ter diskusija glede tako pridobljenih informacij pa je sledila izven okolja Centra in Kmetije.

Na osnovi povedanega lahko sklenem, da so zaposleni zadovoljni in da pa ni bilo opaziti interesa za razvoj, napredovanje ipd. Trenutno zadovoljstvo lahko primerjajo z zadovoljstvom v prejšnjih službah, kjer so bili pogosto nezadovoljni, saj so jih "šikanirali", podcenjevali, ogovarjali itd. Ključno je bilo spoznanje in potrditev naše izhodiščne hipoteze, da delo zaposlenim osebam z zmanjšanimi zmožnostmi omogoča boljše življenje, občutek vključenosti, ponosa in samozavesti. Nekateri običajni dejavnosti bi lahko razumeli tudi kot intervencijo delovne terapije.

Predvidevamo, da so ta avtentična spoznanja študentov dobrodošla tudi za vodje Zaposlitvenega centra in Kmetije Zadrgal. Spoznali smo, da je življenje v delovnem okolju zelo dinamično, dobro strukturirano, pravila se striktno uveljavljajo.. V tem smislu se delo ne razlikuje bistveno od običajnih delovnih okolij ion procesov. Veliko je administrativnega dela. Delovne naloge in tempo

izvajanja nalog je prilagojen zaposlenim. K ustreznosti tega ogromno oz. ključno pripomore vodja Zaposlitvenega centra Grunt, sicer strokovni sodelavec v našem projektu, Peter Svetina. Menimo, da je za uspešno delovanje tovrstnih projektov ključna ustrezna komplementarna sestava delovnega tima. Vodja Kmetije Zadrgal, g. Matija Zadrgal, prevzema in odloča o strokovnih vprašanjih, vezanih na delovanje kmetije, ga. Zadrgal skrbi za strokovne vidike proizvodnje mlečnih izdelkov ipd.

Na osnovi izkušenj pridobljenih v okviru projekta zaključujemo, da bi lahko odsotnost oseb, ki pokrivajo vsaka svoje strokovne področje oz. neustrezno sodelovanje med njimi bistveno ogrozilo možnost uspešnega delovanja tovrstnih projektov. Pri tem je poleg npr. strokovnega znanja s področij, vezanih na razloge za zmanjšanje delovnih zmožnosti zaposlenih nujna spretnost in taktnost v vsakodnevnem reševanju medosebnih in drugačnih težav, ki se prepletajo. To lahko včasih vključuje tudi delo s specifikami družine zaposlenih, pri čemer je potrebno ohraniti mejo in hkrati vzdrževati ustrezen stik. Prav tako je potrebno reševanje sprotih administrativnih detajlov (bolniške odsotnosti, prevozi na delo, finančne zadeve ipd.), ekonomskih vidikov (povsem običajna skrb za uspešnost na trgu in s tem zagotavljanje plač zaposlenih), strokovnih vidikov vezanih na tip proizvodnje, skrb za pestre odnose z javnostmi (glej <http://grunt-sop.si/mediji/>), pridobivanje in izvajanje projektov ipd.

Za zaključek lahko zapišemo, da je izkušnja dela v okviru projekta “Strokovno spremljanje oseb z zmanjšano zmožnostjo v okviru izgradnje njihovih poklicnih karier” v sodelovanju z “Zaposlitvenim centrom Grunt” in “Kmetijo Zadrgal” izredno pozitivna. To velja tako za pridobljena spoznanja, ki kažejo na ustreznost pristopa, ki omogoča zaposlovanje ranljivih skupin ljudi, kot tudi za subjektivno oceno zadovoljstva, ki se poraja na osnovi teh izkušenj in spoznanj.

Na festivalu za tretje življenjsko obdobje, ki je potekal v Cankarjevem domu se je predstavil in prodajal svoje izdelke tudi zavod Grunt.



3. POGlavJE: Pogled na zaposlitveni center Grunt z vidika lokalnega okolja

»Pozitivno vpliva na kraj: prvič - zaposlujejo ljudi, in drugič - zdrave izdelke dobijo po primerni ceni.«

Izvedli smo krajše intervjuje z ljudmi s podeželja v lokalnem okolju kmetije Zadrgal, na kateri deluje zaposlitveni center Grunt. Zavoda Grunt nihče od vprašanih ni poznal po imenu, večina pa so že slišali za kmetijo Zadrgal. Kmetija je poznana predvsem po tem, da je zelo lepa ter da imajo krave in prodajajo krompir, večkrat pa se je pojavila tudi že v medijih. Le nekateri od vprašanih so vedeli, da na kmetiji delajo invalidi s pravico do zaposlitve na zaščitениh delovnih mestih, takšen primer je npr. domačin, ki nam je povedal, da na kmetiji zaposlujejo "take, ki imajo manjšo invalidnost".

»To sem slišal, da jih vzamejo, zato, da jim pomagajo.« je odgovoril na vprašanje *»Kaj veste o kmetiji Zadrgal?«* eden od sokrajanov. Nihče od vprašanih ni vedel, da poteka prodaja tudi v prostorih zavoda, kjer so na voljo jogurti, sokovi, marmelade, džemi, testenine in ostali izdelki.

Tiste, ki zavoda Grunt niso poznali, smo ozaveščali o načinu zaposlovanja ter delu, ki ga opravljajo invalidi. *»Je prav, da obstajajo taki načini, ker jaz sem zdrav in sem tri mesece iskal službo.«* je pohvalil eden od sogovornikov. Na vprašanje *»Kakšno mnenje imate o Gruntu oziroma kmetiji?«* je vprašani odgovoril: *»Pozitivno vpliva na kraj: prvič; zaposlujejo ljudi, in drugič; zdrave izdelke dobijo po primerni ceni.«* Vprašanim se zdi pomembno, da zaposleni na Gruntu vidijo, da s svojim delom naredijo nekaj dobrega za skupnost ter da nekaj pomenijo, ob tem pa tudi zaslužijo. Vsi sogovorniki so bili torej zelo pozitivni in sprejemljivi do takega načina zaposlovanja ter si želijo še več takih zavodov.

Ugotovili smo tudi, da obstajajo nekatera napačna prepričanja v zvezi z zaposlitvijo na Gruntu (npr. *“Na kmetiji Zadrgal imajo socialno zaposlene”*). Pomembno se nam zdi delo na ozaveščanju in spreminjanju napačnih prepričanj o Gruntu ter tudi promocija in informiranje v povezavi z njim.

Strokovni direktor Grunta pove, da vidi prostor za promocijo Grunta predvsem med na novo priseljenimi prebivalci Komende, ki v večini stanujejo v blokih. V ta namen bi bilo smiselno oblikovanje letakov ter deljenje le-teh po blokih. Na njih bi lahko promovirali poslanstvo Grunta in njihove izdelke, pa tudi način zaposlovanja. Poleg tega bi lahko večkrat na leto organizirali dan odprtih vrat, kjer bi si lahko krajanje bližje pogledali, kako potekajo dela na kmetiji ter imeli možnost preizkusiti njihove izdelke.

Pri promociji bi lahko dali več poudarka tudi na poudarjanje porekla in izdelave izdelka, saj je slovenski kupec posebej pozoren na domače izdelke. Vse mleko, jajca in krompir so pridelani na domači kmetiji, tudi vsa predelava in proizvodnja se izvede na območju same kmetije. Poleg tega predelavo opravijo osebe z zmanjšano delovno zmožnostjo, ki so pri svojem delu zelo natančne in delavne, s tem pa dosegajo finančno neodvisnost. S promocijo tako »ubijemo dve muhi na en mah« - kupec z nakupom podpira domačo slovensko proizvodnjo, hkrati pa omogoča ohranjanje zaščitene delovnih mest za invalide.

Eden od predlogov bi bil tudi izboljšanje promocije na različnih socialnih omrežjih. To bi lahko storili z označevanjem ljudi, ki pridejo na obisk, ter z deljenjem Facebook spletne strani po različnih skupinah in elektronskih/mejling listah. Mogoče bi razmislili tudi o izdelavi Instagram profila, saj je le ta odlična platforma za promoviranje novih izdelkov. Veliko prostora za promocijo je tudi iz vidika skrbi za živali na kmetiji Zadrgal, saj le te niso privezane, kot je to značilno za veliko kmetij, in se lahko prosto sprehajajo tako zunaj kot notri.

Najbolj pomembna pa se nam zdi promocija zaposlitvenega centra samega ter s tem takšnega načina zaposlovanja. Projekt bi se lahko nadaljeval tako, da bi ga študentje promovirali tudi po osnovnih in srednjih šolah, ozaveščali ljudi o takem načinu zaposlovanja, ekonomski koristi za celotno družbo ipd. Smiselno bi bilo tudi promoviranje v podjetjih ter nudenje različnih izobraževanj o sami vzpostavitvi zaposlitvenega centra ter o posebnostih pri delu s populacijo invalidov. Zelo dobrodošla bi bila tudi predavanja na različnih fakultetah, npr. na Filozofski fakulteti, Ekonomski fakulteti, Pedagoški fakulteti, Fakulteti za socialno delo ipd., saj veliko študentov možnosti takšnih zaposlitvenih centrov ne pozna, kljub temu pa obstaja možnost, da se bodo tekom svoje kariere s tovrstno populacijo srečali.

Pot do sreče so nizka pričakovanja, toda brez visokih pričakovanj ni napredka

Izvedli smo pogovor z eno izmed rednih odjemalk izdelkov, katere pripravijo zaposleni na zaposlitvenem centru Grunt. Njeno nakupovanje temelji na poznanstvu z enim izmed ustanoviteljev zaposlitvenega centra Grunt. Ustanavljanje zaposlitvenega centra je redno spremljala. Ob vprašanju, kakšna so bila njena pričakovanja ob začetku delovanja, je odgovorila z motom, na katerega se tudi sicer zanaša večkrat v življenju: »Pot do sreče so nizka pričakovanja, toda brez visokih pričakovanj ni napredka«. Najbolj je bila presenečena nad velikostjo kmetije oziroma celotne lokacije, kjer bo deloval zaposlitveni center Grunt. Glede na njene izkušnje, se tovrstne oblike zaposlovanja dogajajo na manjšem prostoru. Z zaposlenimi se je že večkrat srečala. Ob srečanju z njimi ima vedno dober občutek, saj vidi, da so regulirani v okviru varnih mej in vključeni v družbo. Za redne nakupe se odloča predvsem iz dveh razlogov. Eden izmed razlogov je lokalna pridelava, za katero pravi, da predstavlja prihodnost prehrane. Sama se trudi, da imajo doma v hladilniku zdravo in sveže pripravljeno hrano. Želi si izdelke, ki so lokalni, sezonski in sveže pripravljene. Vse to dobi na Gruntu. Drugi razlog pa je sama oblika zaposlovanja invalidov, ki jo nadvse podpira. In ravno z nakupom izdelkov lahko aktivno podpira delovanje zaposlitvenega centra in zaposlovanje invalidov na splošno. Poleg teh dveh razlogov pa nadvse ceni tudi to, da ji izdelke pripeljejo kar v pisarno. Tako enostavno napiše sporočilo preko telefona, v katerem napiše, kaj vse želi kupiti in naslednji dan ji že pripeljejo izdelke k njej v pisarno. *»Kaj je boljšega kot dostava gajbice s sveže pripravljenimi lokalnimi izdelki?«*, se sprašuje sogovornica. Sicer pa pravi, da lahko v družbi slišiš različne dileme, ki se nanašajo na zaposlovanje invalidov oziroma oseb z motnjo v duševnem razvoju, predvsem na delovnih mestih, kjer te osebe prihajajo v stik s pridelovanjem hrane. Toda, vsaj v primeru Grunt, popolnoma zaupa osebam, ki te zaposlene vodijo in je prepričana v neoporečnost izdelkov, ki ji kupi. Sogovornica je povedala še to, da je vesela, da se zaposlenim na zaposlitvenem centru Grunt dviguje kvaliteta življenja. Meni, da je pomembno, da osebe z zmanjšanimi možnostmi kvalitetno preživljajo čas in dobivajo pozitivno povratno informacijo. Vse to pa jim omogoča ravno zaposlitveni center Grunt in ostali zaposlitveni centri, ki delujejo v Sloveniji in si upajo slediti viziji čim večje vključenosti oseb s posebnimi potrebami v družbo.

Skozi pogovor z eno izmed rednih odjemalk izdelkov zaposlitvenega centra Grunt smo spoznali, kako velik pomen ima promoviranje sistema od ust do ust. Sogovornica je ena izmed tistih strank, ki ji je bil sistem in ponudba izdelkov predstavljena osebno. To je verjetno pomembno vplivalo na njeno odločitev za redne nakupe. Hkrati je sogovornica potencialna oseba, ki svojo izkušnjo deli s svojimi prijatelji in znanci, s čimer se širijo "dobre govorice" o zaposlitvenem centru Grunt. To je eden izmed

načinov, s katerim zaposlitveni center Grunt promovira svoj sistem zaposlovanja, širi krog kupcev in povečuje ugled v družbi.

4. POGlavJE: Pogled na zaposlitveni center Grunt z vidika širšega okolja

Ovire in težave, s katerimi se spopadajo delodajalci pri zaposlovanju oseb z zmanjšanimi zmožnostmi

Imate tudi vi zaposleno osebo z zmanjšanimi intelektualnimi sposobnostmi oziroma jo želite zaposliti? Vas zanima kaj pričakovati? Katere so ovire in težave ter kako le-te reševati? V okviru projekta *Strokovno spremljanje oseb z zmanjšano zmožnostjo v okviru izgradnje njihovih poklicnih karier*, ki smo ga izvajali na Gruntu, neprofitnem zavodu s statusom zaposlitvenega centra, ki zaposluje najtežje zaposljive invalide s podeželja, smo na primeru dobre prakse identificirali nekaj ključnih priporočil, s katerimi je moč zaobiti poglobljanje problemov, povezanih z zaposlovanjem oseb z zmanjšanimi intelektualnimi sposobnostmi, tako tistih, ki pestijo zaposlene, kot tistih, ki pestijo delodajalce. S priporočili želimo ozavestiti delodajalce o težavah, katere lahko pričakujejo ter ponuditi rešitve, ki so se izkazale kot učinkovite na zaposlitvenem centru Grunt. Priporočila niso namenjena zgolj delodajalcem, ki zaposlujejo oziroma želijo zaposliti osebo z zmanjšanimi intelektualnimi sposobnostmi, temveč tudi zaposlenim, ki imajo sodelavca z zmanjšanimi intelektualnimi sposobnostmi in vsem ostalim, ki želijo spoznati ustrezen način interakcije s takšnimi posamezniki. Za vsa priporočila, ki so opisana v nadaljevanju, smo izvedeli s strani Petra Svetine, strokovnega direktorja zaposlitvenega centra Grunt, specialnega pedagoga, strokovnjaka s področja usposabljanja in zaposlovanja invalidov in enega izmed ustanoviteljev zavoda Grunt.

Poznavanje zakonodaje

Zakonodaja na področju zaposlovanja oseb z zmanjšanimi zmožnostmi je precej zahtevna, saj obsega veliko zakonov in podzakonskih aktov, ki na neposreden ali pa posreden način urejajo položaj, pravice in obveznosti oseb z zmanjšano zmožnostjo, pa tudi obveznosti in dolžnosti delodajalcev ter vseh tistih, ki se pri svojem delu srečujejo z osebami z zmanjšano zmožnostjo na delovnem mestu. Delodajalcem priporočamo, da si preberete naslednje zakone:

- Ustava Republike Slovenije;
- Konvencija o pravicah invalidov;

- Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov;
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju;
- Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti;
- Zakon o delovnih razmerjih.

V teh zakonih se še posebej osredotočite na postopek pridobitve statusa invalida, zaposlitveno rehabilitacijo ter pojme zaposlitvenega centra, zaščitne zaposlitve in podporne zaposlitve. Zelo pomembno je, da področje zakonodaje dobro poznate in z njo seznanite tudi osebe z zmanjšano zmožnostjo. Le-ti velikokrat nimajo vpogleda v to, kakšne so njihove pravice in dolžnosti, zato je pomembno, da jih o tem dobro informirate. Nejasnosti, ki jih ima zaposleni z zmanjšano zmožnostjo v povezavi z zakonodajo, razrešite takoj, saj lahko vsaka napaka ali nejasnost predstavlja tveganje za vaš odnos z zaposlenim. Dobro poznavanje zakonodaje vam bo torej omogočilo poznavanje obojestranskih možnosti, pravic in dolžnosti. Vendar pričakujte, da vam lahko prebiranje zakonodaje vzame tudi več dolgih noči.

Preverjanje razumevanja

Informacije zaposlenemu podajajte na jasen, jedrnat, konkreten in enostaven način. Pri tem lahko uporabljate tudi vizualno komunikacijo, kot so na primer kretnje, obrazni izrazi, enostavne slike, preprosti diagrami in druge vizualne demonstracije povedanega. Dobro je, da informacije poveste večkrat oziroma vprašanje zastavite večkrat. Možno je, da bo zaposleni pokimal, da razume, kaj ste mu povedali, ali bo rekel "ja, ja, razumem", toda v resnici podanih informacij ni razumel. Zato je zelo pomembno, da preverite ali je zaposleni zares razumel, kaj ste mu povedali. To preverite tako, da ga prosite, naj ponovi, kar smo mu pravkar povedali, ali ga vprašate po določenih informacijah, ki ste jih povedali. V primeru, da se izkaže, da zaposleni ni razumel informacij, ki ste jih podali, le-te povejte še enkrat. Tokrat na drugačen način. Lahko jih poveste z drugimi besedami in/ali povedano demonstrirate na konkreten način. Počasen odziv na vaše pripovedovanje ne pomeni nujno, da oseba ni pozorna na vas in vaš govor. To lahko pomeni, da potrebuje več časa, da predela vse informacije, ki jih je slišala. Pričakujemo torej lahko, da se bo oseba na vaša vprašanja oziroma informacije odzivala bolj počasi. Zato je pomembno, da posamezniku damo dovolj časa, da predela informacije, ki jih je dobil in oblikuje ustrezen odziv oziroma odgovor. Bodite potrpežljivi.

Sicer pa v komunikaciji z zaposlenim z zmanjšano zmožnostjo uporabljamo preproste besede in kratke enostavne stavke. V enem stavku predstavimo zgolj eno idejo. Računajte tudi na možnost, da oseba slabo bere ali sploh ne bere. Zato pri podajanju navodil uporabljajte enostavne slike namesto

daljših kompleksnih navodil. Prav tako osebi ponudite pomoč pri izpolnjevanju obrazcev ali pri razumevanju napisanih navodil.

Pogovor med skupnim opravljanjem dela

Težave z zaposlenim je najbolje razreševati med samim potekom dela. Strokovni delavec zavoda Grunt se z zaposlenim o določenih težavah pogovarja medtem, ko na primer, na samem prelagata vreče krompirja ali čistita zelenjavo za vlaganje. Na ta način se zaposleni počuti bolj sproščenega in pogovor poteka bolj spontano. Ne priporočamo, da zaposlenega pokličete na samo in mu poveste, da se morate pogovoriti, saj v tem primeru zaposleni lahko postane živčen, kar lahko vodi v slabše razreševanje problema.

Osredotočanje na sposobnosti, ne na omejitve

Bodite osredotočeni na sposobnosti, ne na omejitve, ki jih oseba ima, saj s tem še dodatno potencirate omejitve. Na delovnem mestu ne poudarjajte njegovih omejitev in zmanjšanih zmožnosti, temveč krepite njegova močna področja. Zaposlenemu z zmanjšanimi zmožnostmi ponudite enako mero dostojanstva, spoštovanja in pravic, kot to pričakujete od drugih za sebe. Prav tako je pomembno, da se do osebe s posebnimi potrebami ne vedete pokroviteljsko. Neredko se namreč zgodi, da stisko pomoči potrebnega človeka izrabimo na ta način, da se do njega obnašamo pokroviteljsko, vzvišeno, s tem pa ga postavimo v popolno odvisnost od nas samih. Toda pomembno je ravno nasprotno – to, da krepimo njegovo samostojnost, neodvisnost in sposobnosti.

Vikanje

Odrasle osebe z zmanjšanimi zmožnostmi na delovnem mestu obravnavajte enakopravno kot vse ostale zaposlene na delovnem mestu. V ta namen uporabljajte vikanje, dokler osebe bolje ne spoznate in se ne dogovorite za tikanje. Dobro je, da kot delodajalec osebo z zmanjšanimi zmožnostmi vikate, saj ji s tem izkazujete spoštovanje in enakopravnost.

Finančno opismenjevanje

Lahko se vam zgodi, da bo znanje upravljanja z denarjem pri zaposlenem z zmanjšano zmožnostjo na zelo nizki ravni. Možno je, da zaposleni na primer ne bo znal uporabljati bančne kartice, saj mu bo določena zaposlitev predstavljala prvi vir dohodkov in prvo potrebo po pridobitvi bančne kartice. V tem primeru priporočamo, da zaposlenega informirate o načinih uporabe bančne kartice in shranjevanju številke PIN. Lahko greste skupaj z zaposlenim na bankomat, kjer se skupaj naučita

njegove uporabe. Sicer pa je pomembno, da vašega zaposlenega seznanjate z uspešnim finančnim načrtovanjem oziroma ga urite v nadzoru nad prihodki in odhodki. Vaš zaposleni naj se zaveda pomembnosti varčevanja, možnosti nepričakovanih stroškov, rednega plačevanja računov in izogibanja dolgovom.

Določena mera fleksibilnosti delovnega časa

Kot delodajalec osebe z zmanjšanimi zmožnostmi se morate zavedati, da obstaja verjetnost, da ta oseba izhaja iz zapletenega družinskega okolja, kot je npr. alkoholizem v družini, starši z motnjo v duševnem razvoju, partner s težavami v duševnem zdravju ipd. Specifične družinske situacije lahko vplivajo tudi na neredno prihajanje na delovno mesto in zmanjšano produktivnost na delovnem mestu. Kot delodajalec vam priporočamo, da ste pripravljeni na določeno mero fleksibilnosti delovnega časa in razumevanja težavnega družinskega ozadja.

Seznanjanje z novostmi

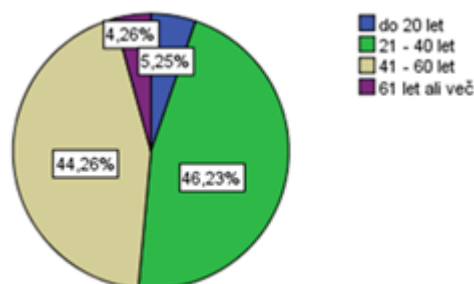
Pomembno je, da zaposlene seznanite z novostmi na področju zakonodaje, pravic in dolžnosti, ki jih imajo kot zaposleni z zmanjšanimi zmožnostmi. V ta namen je dobro, da tudi redno spremljate aktualne novosti in novice iz tega področja. Dober primer seznanjanja z novostmi smo srečali tudi na Gruntu, kjer je strokovni delavec zaposlene seznanjal z *invalidsko izkaznico ugodnosti*. Gre za Evropsko kartico ugodnosti za invalide, ki je bila uvedena med potekom projekta. Invalidom omogoča specifične ugodnosti pri potovanju po Sloveniji in drugih državah EU. Tako lahko s pomočjo invalidske izkaznice pridobijo brezplačno članarino v knjižnicah, popuste za kino in gledališke vstopnice, brezplačne ogledke razstav ipd.

[Poročilo o spletni anketi](#)

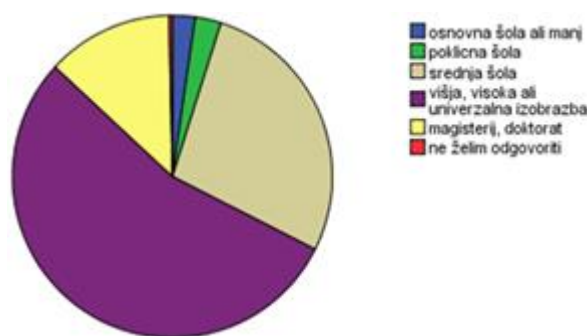
V sklopu projekta smo izvedli tudi spletno anketo, ki smo jo delili preko različnih kanalov (Facebook, LinkedIn, mail itd.). Zanimala sta nas mnenje in prepričanja širšega okolja, zato smo poskušali zajeti kar najširšo možno populacijo.

V raziskavi je sodelovalo 306 oseb, od tega 232 žensk (75,8 %) in 74 moških (24,2 %). Večina udeležencev je bila delovno aktivni del prebivalstva (46,2 % oseb med 21 in 40 let ter 44,3 % oseb med 41 in 60 let), ostalo so bili mladi do 21 let in starejši od 61 let. Več kot polovica udeležencev je imela višjo, visoko ali univerzitetno izobrazbo (54,4 %), dobra četrtina udeležencev srednješolsko

izobrazbo (27,5 %) ter nekoliko manj udeležencev magisterij ali doktorat (12,8 %). Ostalih 4,9 % je imelo nižjo izobrazbo, medtem ko en udeleženec tega podatka ni želel razkriti. Predhodno smo izključili rezultate 24 oseb, saj ankete niso izpolnili v celoti.



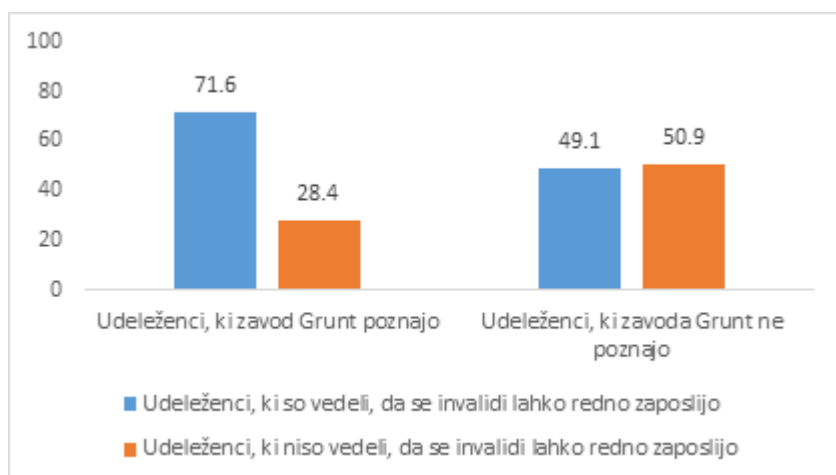
Slika 1. Demografski podatki o udeležencih – starost.



Slika 2. Demografski podatki o udeležencih – izobrazba.

Ker smo sklepali, da večina predsodkov ali zadržkov temelji na nepoznavanju populacije oseb z nižjo delovno zmožnostjo, smo nadaljnje rezultate razdelili na dve skupini: tiste udeležence, ki zavod Grunt poznajo, in tiste, ki delovanja zavoda ne poznajo. Kljub želji po posplošljivosti, nismo mogli spregledati dejstva, da so anketo v večini izpolnjevali kontakti sodelujočih v projektu, zato lahko skoraj zagotovo trdimo, da v splošni populaciji tolikšen delež oseb zavoda Grunt ne pozna. Rezultati so pokazali, da ga med našimi udeleženci pozna 43,9 % - ostalih 56,1 % ga ne pozna, kljub temu pa jih je 8,2 % zanj že slišalo.

Od tistih udeležencev, ki zavod Grunt poznajo, jih je kar 71,6 % vedelo, da se lahko osebe z oceno delovne zmožnosti, ki je nad 30 %, redno zaposlijo in so upravičene do vseh pravic in obveznosti, ki jih redna zaposlitev omogoča (npr. redna plača, bolniške odsotnosti, dopust itd.). Med tistimi, ki zavoda ne poznajo, jih je to vedelo manj kot polovica, 49,1 %.



Slika 3. Primerjava udeležencev, ki zavod Grunt poznajo, in tistih, ki ga ne.

Kot že omenjeno, smo na začetku projekta sklepali, da se večina zadržkov pojavlja ravno zaradi nepoznavanja obravnavane populacije, ravno to pa so pokazali tudi rezultati. Izmed vseh udeležencev, ki zavod Grunt in njegovo delovanje poznajo, jih je 13,4 % že njihova stranka, 85,8 % pa bi jih bilo pripravljenih kupiti njihove izdelke. Izjema je eden udeleženec, ki njihovih izdelkov ne bi kupoval, saj je zavod preveč oddaljen od njegovega doma. Drugače pa je v primeru udeležencev, ki zavoda Grunt ne poznajo, saj jih 7 % njihovih izdelkov ne bi hotelo kupiti. Večina zato, ker zavoda ne pozna, pa tudi zato, ker tovrstne izdelke že kupujejo drugje. Eden izmed udeležencev njihovih izdelkov ne bi kupil, ker dvomi, da lahko osebe, ki imajo motnjo v duševnem razvoju, psihične motnje ali pa so fizično ali kako drugače ovirane, kakovostno delajo. Klub temu jih je med udeleženci, ki zavoda Grunt ne poznajo, 6,4 % priznalo, da bi jih dejstvo, da pri predelavi živil sodelujejo osebe z duševnimi ali psihičnimi težavami, mogoče odvrnilo od nakupa. Delež udeležencev, ki bi jih ta populacija morda odvrnila od nakupa, je pri osebah, ki zavod poznajo, manjše, takšnih udeležencev je 3,7 %.



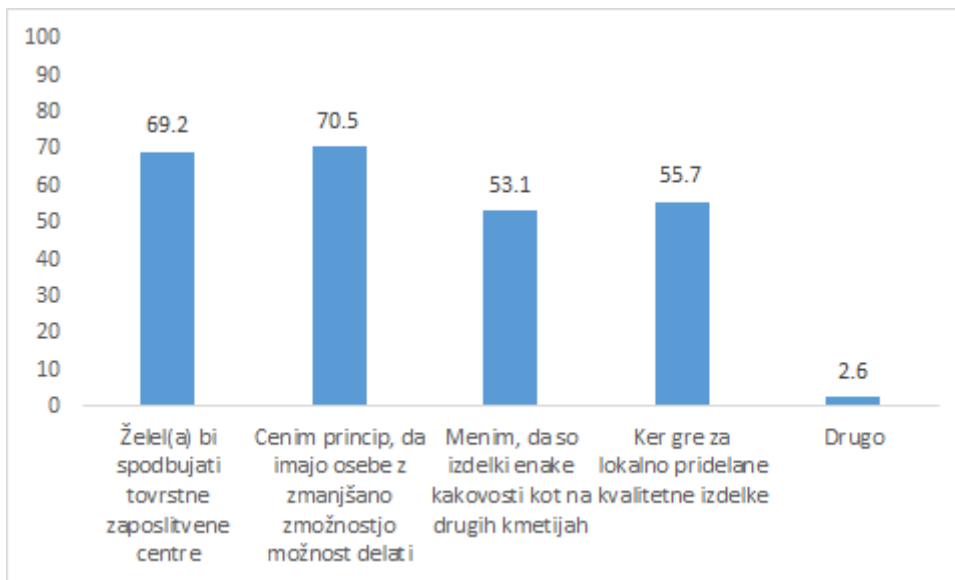
Izvajanje anketiranja o dejavnosti zaposlitvenega centra Grunt

Tabela 1. Primerjava udeležencev, ki zavod Grunt poznajo, in tistih, ki ga ne, glede na to, ali bi jih dejstvo o invalidnosti zaposlenih odvrnilo od nakupa (v odstotkih).

	Udeleženci, ki zavod Grunt poznajo	Udeleženci, ki zavoda Grunt ne poznajo
Bi me odvrnilo	/	0,6
Ne bi me odvrnilo	96,3	91,8
Mogoče bi me odvrnilo	3,7	6,4
Ne želim odgovoriti	/	1,2

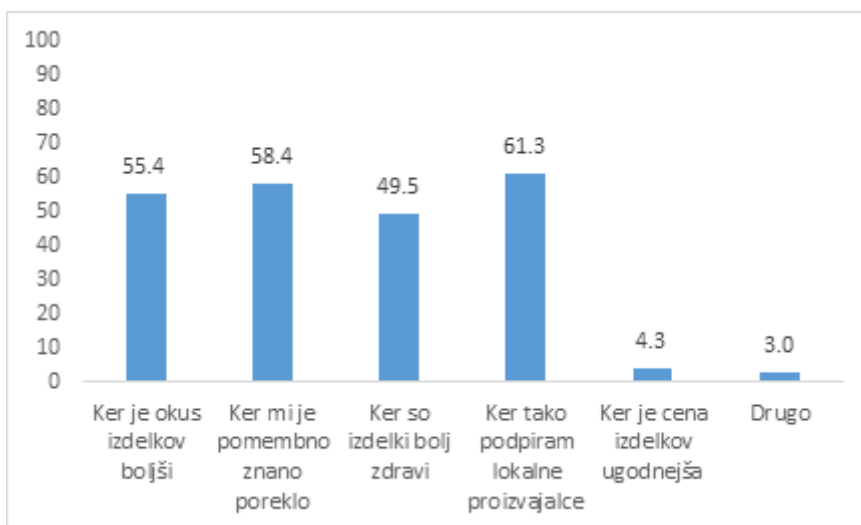
Z vidika promocije se nam zdi pomembno vedeti, kakšni pravzaprav so razlogi kupcev ali morebitnih kupcev za nakup izdelkov zaposlitvenega centra. Bolj kot sami izdelki, kupce vabi ideologija za Grantom, namreč omogočanje zaposlitve osebam z zmanjšano možnostjo (70,5 %), kar 69,2 %

udeležencev je kot razlog za nakup izdelkov označilo tudi željo po spodbujanju teh možnosti. Iz tega lahko sklepamo, da so tovrstni zaposlitveni centri zelo perspektivni, ključno pri promociji zavoda pa je poudarjanje njegove posebne.



Slika 4. Razlogi, zakaj bi udeleženci raziskave kupili izdelke na Gruntu (%).

Kljub temu pa je pomembno, da se trg prilagaja potrebam kupcev, zato je pomembno tudi to, kakšne izdelke na zavodu Grunt ponujajo. Izkazalo se je, da udeleženci raziskave kupujejo izdelke na kmetijah ravno zato, ker so lokalni in želijo tovrstne dejavnosti podpirati, poleg tega pa je udeležencem pomembno tudi to, da vedo od kod so hrano kupili.



Slika 5. Razlogi, zaradi katerih udeleženci raziskave hrano kupujejo pri lokalnem proizvajalcu oz. kmetu (%).

V obeh primerih je torej poudarek na nudenju podpore, v prvem primeru tovrstnim zaposlitvenim oblikam, v drugem pa lokalnim proizvajalcem. Na zavodu Grunt in kmetiji Zadrgal so to zelo dobro povezali med seboj, je pa to tudi ena izmed vsebin, ki jih je smiselno izpostavljati pri predstavitvi njenega delovanja. Kar 89,8 % udeležencev je zainteresiranih za nakupovanje izdelkov pri lokalnih proizvajalcih, tako, da je na tem področju vsekakor prostor za razvoj.

[Predstavitev zavoda širši javnosti in šolam](#)

Zavod Grunt se trudi za prepoznavnost in sodelovanje s širšo javnostjo, saj dobra prepoznavnost vpliva na ozaveščanje javnosti o pomenu zaposlovanja in dela oseb z zmanjšanimi zmožnostmi s socialno-psihološkega vidika, ter zmanjšuje stereotipe o osebah s posebnimi potrebami, ki so v družbi zelo razširjeni. Večja prepoznavnost ugodno vpliva tudi na prodajo izdelkov. Velikokrat se v javnosti omenja izraz »destigmatizacija«, ki označuje ozaveščanje in umik stigme, predsodkov družbe do določene skupine ljudi. Po mnenju Petra Svetine, je ustrežnejši izraz normalizacija. Takšne osebe so navkljub manjšim delovnim sposobnostim po navadi aktivno vključene v delo domače hiše ali kmetije in prav tako kot ostali člani opravljajo osnovna opravila. Na podeželju lahko to vključuje celo paleto del povezanih s skrbjo za živali, kot je na primer krmljenje in čiščenje hleva ali obiranje pridelkov na njivah. Te osebe so torej aktivne in imajo delavne navade v normalnem življenju, le da javnost po navadi tega ne opazi in jih kategorično označuje za nesposobne. Normalizacija v tem okviru torej predstavlja ozaveščanje javnosti o enakopravnosti oseb z zmanjšanimi zmožnostmi dela in njihovega delovnega prispevka k družbi. V javnosti se hkrati z nesposobnostjo pojavlja tudi stereotip odvisnosti oseb od zavodov in institucij. Zavod Grunt daje dober zgled, da so te osebe zaposlene in prejemajo za svoje delo minimalno plačo, ki jim zagotavlja velik del finančne neodvisnosti in samostojnosti. V tej smeri deluje tudi Zagovorniški center, ki je del zavoda. Center se zavzema za enakopravno vključitev oseb v vsakdanje življenje in zagovarja njihove pravice. Namen centra je tudi odgovarjanje na vprašanja, ki se zastavijo pri delu in življenju z osebami s posebnimi potrebami, od šolanja do zaposlovanja.

Zavod aktivno sodeluje z različnimi šolami, za katere izvaja predstavitve zavoda in ogled dela na kmetiji. S takšnim načinom dela hočejo šolarjem predstaviti delo oseb z zmanjšanimi zmožnostmi, ozavestiti potencial in koristnost njihovega dela ter šolarjem približati njihov vsakdan. Del zavoda je tudi izobraževalni center, ki bo sedaj svoj prostor dobil v novem poslopiju. Namen centra je predajanje in izobraževanje zainteresirane javnosti o področju socialne ekonomije, njenega razvoja in potenciala

za podeželje. Center usmerja svet zavoda, ki ga sestavljajo strokovnjaki različnih strok. Zavod redno obiskuje osnovna šola Komenda in različne srednje šole, v bližnji prihodnosti pa bodo dijaki biotehniškega centra Naklo v zavodu opravljali tudi obvezno prakso. Grunt obiskujejo tudi šole s prilagojenim programom Škofja Loka, Cirus Kamnik in Cirus Vipava. Namen obiskov je spoznavanje vrstnikov, njihovega dela in seveda tudi dobiti dober zgled in možnosti za otroke s posebnimi potrebami.



Zaposleni zglede skrbijo za trgovino.

5. Poglavje: Za zaključek - pregled subjektivnih izkušenj študentov

Sodelovanje pri tem projektu je bila zelo oči odpirajoča izkušnja, saj se nas je večina prvič srečala s predstavniki populacije, ki ji zaposleni pripadajo (tj. osebe z zmanjšano delovno zmožnostjo). Presenetila me je vsakdanjost vsega skupaj, zaposleni so normalno prihajali na delo, med odmori za kavo so se tako kot na kateremkoli delovnem mestu pogovarjali o resnih, pa tudi malo manj resnih življenjskih stvareh, prav tako pa so svoje delo korektno opravljali. Vesela sem, da sem imela priložnost zaposlene spoznati in z njimi sodelovati, saj mi je to pomagalo razširiti meje poznanega, s tem pa me je zagotovo obogatilo.

Anamarija Bogolin



Znak pozornosti – darilo zaposlenega študentki, ki dela v okviru projekta

Projekt Strokovno spremljanje oseb z zmanjšano zmožnostjo v okviru izgradnje njihovih poklicnih karier je zelo čudovita izkušnja in sem res vesela, da sem lahko pri njem sodelovala. Omogočil mi je, da sem uporabila znanja, ki sem jih pridobila skozi študij psihologije, v praksi. Prvič sem imela tudi priložnost delati s populacijo, ki ima zmanjšane delovne zmožnosti. Zaposleni na Gruntu so bili zelo prijazni, najbolj pa mi je bilo všeč, ko so nas vzeli za svoje. Od njih sem se veliko naučila - tako o delu na kmetiji, kot tudi, da sem sedaj boljša pri opravljanju svojega poklica psihologinje. Dnevi, preživeti na Gruntu, so mi bili v veselje, saj so mi omogočili razširitev obzorij. Od strokovnega delavca in pedagoškega mentorja sem pridobila veliko znanja, predvsem v povezavi z različnimi zakoni, ki obstajajo v zvezi s politiko zaposlovanja v Sloveniji.



Sproščeno vzdušje je bilo prisotno ves čas izvajanja projekta.

Pri delu na projektu sem najbolj cenila možnost aktivne vključitve v delovni proces oseb z zmanjšanimi zmožnostmi. To je bila moja prva tovrstna izkušnja, ki mi bo zagotovo koristila pri mojem nadaljnjem študiju in poklicu. Poleg tega sem vesela, da končno poznam in razumem zakonodajo na področju zaposlovanja oseb z zmanjšanimi možnostmi in bom v prihodnosti ustrezno uporabljala temeljno terminologijo na tem področju. In kaj si bom najbolj zapomnila? V prvi vrsti zaposlene. Njihovo odprtost, sproščenost, veselje do dela, pogum in hvaležnost. V drugi vrsti pa čudovito kmetijo in družino, ki živi na njej. Hvaležna sem za njihov topel sprejem ter vse ure, ki smo jih preživeli skupaj.

Jana Malovrh