

Integrirana zaposlitev v Varstveno delovnem centru Tončke Hočevar



Mateja Klančar Golob
Maja Rozman

Portorož, 9. april 2014

VDC Tončke Hočevar

- **252** uporabnikov dnevnega varstva
- **153** uporabnikov z zmerno motnjo v duševnem razvoju, 11 s težjo, 4 s težko, 84 s kombinirano motnjo
- **7** vključenih v integrirano zaposlitev
- **4,5%** uporabnikov z zmerno motnjo vključenih v integrirano zaposlitev



Zakonska izhodišča



- Status na podlagi Zakona o družbenem varstvu odraslih duševno in telesno prizadetih oseb
 - ⇒ Strokovna komisija za razvrščanje otrok in mladostnikov-odločba (izvid in mnenje)
 - ⇒ v VDC se vključujejo osebe z zmerno, težjo in težko duševno motnjo in najtežje telesno prizadeti
 - ⇒ Status pomeni državno pomoč-invalidnino, delo v VDC prinaša nagrado.



Začetki

- Začetki v VDC TH v 80-letih, težave zaradi birokratskih ovir
- Pobuda trgovskega podjetja v začetku leta 2005
- Dogovarjanja o pogojih sodelovanja
- Pionirski začetki iskanja primernih uporabnikov
- Dogovarjanja z uporabniki in svojci
- Opravljena podrobna analiza tveganja
- Podroben načrt uvajanja in spremljanja s strani strokovne delavke-delovne mentorice (coach)
- Pričetek z delom, vključitev 5 uporabnikov v delo v trgovskem centru

KONCEPT INTEGRIRANE ZAPOSLOTITVE



- Individualizirani program uporabnika – zaposlitveni načrt
- Iskanje primerne zaposlitve in delodajalca
- Dogovor o načinu sodelovanja
- Načrt za vključevanje uporabnika v delo
- Izobraževanje zaposlenih

Cilj je samostojno opravljanje dela, popolna integriranost v delovno okolje. Strokovni delavec se po intenzivnem uvajalnem času postopoma umika, uporabnik pa si zgradi svojo socialno mrežo znotraj svojega novega delovnega okolja.

+



- Socialna integracija uporabnikov
- Aktivnejše državljanstvo
- Krepitev samopodobe in dostojanstva
- Izboljšanje komunikacijskih veščin
- Večja avtonomija
- Višja nagrada
- Spreminjanje delovnih navad, intenzivno učenje
- Prehod iz VDC-ja v običajno delovno okolje (nova kultura)
- Socialna in ne zaposlitvena storitev (ne vpliva na spremembo statusa...)

-

- Kadrovski normativ za strokovno vodenje uporabnikov (strokovni delavec ni prisoten ves čas)
- Težave uporabnikov v nepredvidenih situacijah (tveganje VDC)
- Nesprejemanje, nepoznavanje, neozaveščenost okolja (stranke, sodelavci...)
- Možnost zlorab
- Nedoseganje standardov delodajalcev
- Zavarovanje, poškodbe pri delu, pogodbeni razmerja

Uporabniki o integrirani zaposlitvi

- ... Rad delam v Bauhausu, tudi rad pakiram in zlagam na police. Rad pomagam sodelavcem...
- ...Počutim se v redu, sem zadovoljna s tem delom. Včasih je veliko dela, pa vseeno naredim svoje delo...
- V Bauhausu sem zadovoljen. Kar mi šef trgovine naroči, tudi naredim...
- Zelo sem zadovoljen v Eurogardnu. Tretji dan sem od šefa dobil obesek za štemplat.

...kako naprej?

Glede na visoko stopnjo zadovoljstva uporabnikov vključenih v to obliko zaposlitve in skoraj 10 letnih pozitivnih izkušnjah, smo še naprej pripravljeni sprejemati tveganja.

Pri vrednotenju tveganja se ne ravna po institucionalnih kriterijih. Meje tveganja se razumno postavlja navzgor vzporedno z napredovanjem uporabnikovih spretnosti. (I. Ceglar, Položaj uporabnic in uporabnikov v varstveno delovnih centrih; 2006)

Izhajajoč iz uporabnikovih želja, potreb in sposobnosti iščemo nove možnosti.



Zamislite si človeka, ki vozi kolo.
Kdorkoli že je, o njem lahko izrečemo tri trditve.
Vemo, da je enkrat nekje zajahal kolo in se pričel premikati.

Vemo, da se bo nekje prenehal premikati in bo sestopil.

Najpomembnejše pa je, da če se bo v katerikoli točki med začetkom in koncem prenehal premikati, bo padel.

To je metafora za življenje kateregakoli bitja, pa tudi vsake družbe.

William Golding

Hvala!

