

INTEGRÁCIA

Interdisciplinárny odborný časopis o inováciách riešení nepriaznivých sociálnych situácií občanov | Číslo 1-2 / 2008

**MPSVaR SR,
Fond sociálneho rozvoja**

**Jednotný programový dokument
NUTS II,
Bratislava, cieľ 3**

**Zvyšujeme
zamestnateľnosť
občanov
so špeciálnymi
potrebami**

**Plánovanie
zamerané na človeka**

Individuálna s skupinová sociálna práca

Úloha trénerov sociálnej práce

Významné zmeny v legislatíve



**Európsky
sociálny
fond**

Obsah

- 3 Úvodník / Slavomír Krupa
- 4 Moje plány / Zuzka Dvořáková
- 5 Zvyšujeme zamestnateľnosť občanov so špeciálnymi potrebami v komunite
- 8 Prečo je plánovanie dôležité / Hanka Štetinová
- 12 Plánovanie zamerané na človeka / Marcela Zacharová
- 19 Príbehy z individuálnej práce / Marcela Zacharová
- 21 Škola života / Viera Hojnošová, Jana Michalová
- 25 Kristína / Barbara Neupauerová
- 25 Dobrodružná cesta za prácou v DSS Prima / Barbara Neupauerová, Silvia Slivková, Katarína Zjalková
- 32 Interview / Katarína Zjalková, Kamila Gašparíková
- 34 Zvyšovanie zamestnateľnosti – skupinová práca / Júlia Roháčková
- 36 Príbehy / Julka Roháčková
- 39 Metódy práce s klientom so zameraním na zvyšovanie zamestnateľnosti – Zariadenie Gaudeámus / Renáta Jamborová, Jozef Vektor, Miroslav Cangár
- 42 Rozhovor s Viktóriou Hagarovou a Petrom Lovašom / Miroslav Cangár
- 46 Downov syndróm / Zuzka Dvořáková
- 47 Rok po prijatí britskej koncepcie prístupu k zdravotne postihnutým ľuďom / Mária Šmidová
- 50 Významné zmeny legislatívnej úpravy sociálnych služieb / Helena Woleková

INTEGRÁCIA

**Interdisciplinárny odborný časopis o inováciách
riešení nepriaznivých sociálnych situácií občanov**

VÝDALA A SPRACOVALA:

Rada pre poradenstvo v sociálnej práci,
Františkánska 2, 811 01 Bratislava.
Tel./Fax: 02/54418243;
e-mail: radaba@rpsp.sk

REDAKČNÁ RADA:

Šéfredaktor:
Kristína Lončeková

Redaktor čísla:
Mgr. Katarína Zjalková

Členovia:
Ing. Juraj Barát,
ThLic. Jozef Brenkus PhD.,
PhDr. Júlia Čechová,
Ing. Ján Dečo,
PhDr. Soňa Holúbková,
Doc. PhDr. Marta Horňáková PhD.,
PhDr. Alžbeta Gregorová,
PhDr. Slavomír Krupa PhD.,
Doc. PhDr. Vladimír Labáth PhD.,
PhDr. Eva Mydlíková PhD.,
Mgr. Janka Nagayová,
PhDr. Judita Varcholová,
PhDr. Lenka Vavrinčíková,
Mgr. Jozef Vektor,
PhDr. Štefan Tvarožek,
PhDr. Helena Woleková PhD.,
PhDr. Viera Záhorcová
Svend Haavik (Nórsko)
Bashkimi Seiti (Albánsko)

ANGLICKÉ RESUME:

Mgr. Radoslav Krupa
Mgr. Mária Phillips

JAZYKOVÁ KOREKTÚRA:

Lucia Daubnerová, Adam Ciesar

GRAFICKÁ ÚPRAVA:G

Juraj Mrocek

TLAČ:

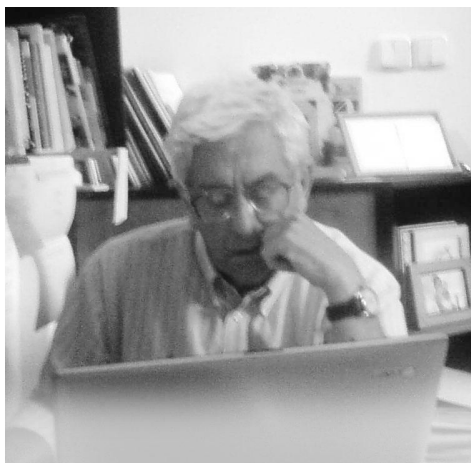
PPA, Hudecova 1, Bratislava

OBJEDNÁVKY ZASIELAJTE NA ADRESU:

Rada pre poradenstvo
v sociálnej práci, Františkánska č. 2,
811 01 Bratislava.
Registované MK SR. č. 2324/2000.
Cena výtlačku je 100.- Sk (3,32 €).
Podávanie novinových zásielok povolené RP
Bratislava, č.j. 185/2001 zo dňa 18. 12. 2001.

**Časopis Integrácia (1/2008)
vyšiel za finančnej podpory
MPSVaR.**

ISBN 1336-2011



Náš čitateľ v tomto čísle Integrácie nájde myšlienky, informácie, štúdie, články, príbehy, v ktorých sú často uvádzané termíny ako „plánovanie“, „služba orientovaná pre a na človeka“, „zamestnanie, zamestnávajúce, zamestnateľnosť“, „škola“, „tréning“. Viac ako rok (od 11. 07. 2007 do 11. 10. 2008) sme spoločne viedli a podporovali prevádzkovateľov sociálnych služieb v Bratislavskom samosprávnom kraji v programe zvyšovania zamestnateľnosti.

V Bratislave DSS GAUDEAMUS, DSS PRIMA n. o., DSS VOTUM, n. o. v Devínskej Novej Vsi a v Malackách VSTÚPTE n. o. Uvedení prevádzkovatelia sa stali v priebehu jedného roka našimi partnermi. Spolupráca Rady pre poradenstvo v sociálnej práci s našimi partnermi bola obsiahnutá v projekte „Zvyšovanie zamestnateľnosti občanov so špeciálnymi potrebami“, schváleného na základe zmluvy o poskytnutí nenávratného finančného príspevku s Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny v SR ako riadiaceho orgánu pre Jednotný programový dokument NUTS II Bratislava Európskeho sociálneho fondu.

V projekte boli dosiahnuté výsledky podmienené intenzívnou spoluprácou trénerov individuálnej práce a externých trénerov zameraných na prácu s prijímateľmi sociálnych služieb a sociálnymi pracovníkmi – zamestnancami zariadení sociálnych služieb. Tréneri, klienti, pracovníci organizácií sociálnych služieb vám, vážení čitatelia, v tomto čísle prezentujú nielen dosiahnuté výsledky projektu ale tiež kvalitatívne hodnotenie priebehu interakcie s občanmi so špeciálnymi potrebami.

Skúsenosti z našej vzájomnej spolupráce je možné zhrnúť takto:

- Všetci prevádzkovatelia ešte pred začiatkom projektu v oblasti zvyšovania zamestnateľnosti uskutočnili mnoho zaujímavých aktivít, na ktoré sme sa na obdobie jedného roka mohli napojiť a rozvíjať ich. Niektorí prevádzkovatelia už pred začatím projektu kombinovali zamestnávajúce občanov so špeciálnymi potrebami priamo v zariadeniach so zamestnávaním mimo organizácie. Iní sa viac sústredili na pracovné aktivity prijímateľov služieb priamo v organizácii.
- Prírodzene, dalo sa očakávať, že hľadanie spoločného zmluvne podporeného postupu nebude jednoduché a vzájomný dialóg medzi trénermi a pracovníkmi zariadení bude nevyhnutnou súčasťou a podmienkou projektu. Zo strany trénerov, ktorí reprezentovali prístupy obsiahnuté v projekte, sme mohli pozorovať, ako starosti zariadení sociálnych služieb spojené so zabezpečením základných prevádzkových podmienok často spomaľujú a zdržujú aktivity spojené so zamestnávaním občanov s postihnutím. Zo strany prevádzkovateľov, občanov so špeciálnymi potrebami a ich rodičov, bolo nasadenie trénerov a ich inovatívne prístupy prijímané ako prínos pre zlepšenie kvality sociálnych služieb. Podľa prevádzkovateľov však nie je vždy možné realizovať intenzívne programy prípravy zamestnávania, najmä z organizačných dôvodov.
- V každom prípade, synergia vzájomného úsilia sociálnych pracovníkov, trénerov v zariadeniach, prijímateľov sociálnych služieb a ich rodín poukázala na nové možnosti v pracovnej integrácii postihnutých občanov.

Ako to už, žiaľ, býva zvykom pri čerpaní štruktúrnych fondov v posledných rokoch, sú dosiahnuté pozitívne výsledky dobrej praxe pri realizácii projektu v priamom kontraste a diametrálnom rozpore so skúsenosťou ich byrokratického vyúčtovania a stále sa zvyšujúcich nárokov na ich administráciu. V týchto súvislostiach ostáva otázkou, do akej miery majú mimovládne organizácie v Slovenskej republike riskovať finančnú stabilitu a vlastnú existenciu vstupom do nezálohovaných projektov z Fondu sociálneho rozvoja. V súčasnosti je to možné len vďaka vysokému nasadeniu a entuziazmu všetkých zainteresovaných pracovníkov ako aj presvedčeniu, že ťažkosti spojené s vyúčtovaním projektov sú síce ťažko zvládnuteľným ale len dočasným stavom, ktorý sa určite musí zmeniť.

SLAVOMÍR KRUPA



MOJE PLÁNY

Ilustračné foto

Dnes by som si rada poobede pospala. Ale asi pôjdeme do Vubky vkladať peniaze. Opýtam sa hneď keď prídem domov Róžiky, či Vilmuška volala. Ju volali všelijako, tak ja ju volám Róžika Alebo mamina. Tak ju mám aj na mobile.

Večer chcem kukať telku. Romantický film na TV plus. Mal by byť dobrý. Ak ale pôjdeme do banky, musím si dať kávu, aby som vydržala. Ja chodím spať skoro. Cez týždeň pred siedmou. A v sobotu spím poobede.

V sobotu asi pôjdeme venčiť s ujom Mirkom ich psa. Od dvanástej do jednej.

A budem aj kukať telku.

V nedeľu pracovanie na knihe.

Doobeda píšem, medzi pol dvanástou a dvanástou máme s maminou obed.

Potom štrikujem koberce. Šetrím si na brusáka, aby mi vybrúsil parkety a potom si tam dám koberce, ktoré štrikujem.

Keď píšem svoju knihu, dám si k tomu aj kávu. Väčšinou pijem kapučíno, to mi nič nerobí.

Knihu už mám dokončenú. Vilmuška ju má na diske. A chcela by som jej povedať, či by som nemohla začať

písať do novín a do časopisov. Lebo toto je už posledná kniha. Lebo nie sú sponzori.

Chcela by som si založiť malú firmičku, kde by som písala na počítači. A posielala by som čo napíšem do novín a do časopisov, do novinových stánkov. Mala by som takú malú kanceláriu. To by úplne stačilo. Mala by som tam mať aj pani sekretárku alebo pána sekretára, ale neviem či by som niekoho našla.

Idem na tri týždne s Lepším svetom do Bulharska. Jedna z mamičiek to vybavuje. Vilmuška musí ísť určite so mnou. Nebojím sa toho. Bude sedieť vedľa mňa. Pôjdeme autobusom. Asi niekde aj prespíme a až potom pôjdeme ďalej. Tak ako sme išli z Grécka.

Peniažky si šetrím na dovolenku, a aj na toho brusáča. Peniažky ktoré dostanem z výplaty idú do Vubky. Prídem tam a musím počkať, kým to zrátajú, lebo tam mám aj drobnáky. Potom mi do knižky napíšu koľko tam mám. Vždy to aj podpíšem. Vilmuška chodí so mnou. Nevyberám nič, ani nebudem. Sú tam úroky.

Ani darčeky ja nekupujem. Ja vždy niečo urobím. Kúpim si vlnu, alebo sa vyberieme spolu s maminou, niekedy idem aj sama. Ihlice mám.

Zuzka Dvořáková

PROJEKT:

ZVYŠUJEME ZAMESTNATEĽNOSŤ OBČANOV SO ŠPECIÁLNYMI POTREBAMI V KOMUNITE

NÁZOV OPERAČNÉHO PROGRAMU: Jednotný programový dokument NUTS II, Bratislava, cieľ 3.

PRIORITA: Rozvoj aktívnej politiky trhu práce a sociálnej integrácie

OPATRENIE: Zvýšenie zamestnateľnosti znevýhodnených skupín na trhu práce a skupín ohrozených sociálnou exklúziou

DĹŽKA TRVANIA PROJEKTU: 11.07.2007 – 11.10.2008

KONEČNÝ PRIJÍMATEĽ: Rada pre poradenstvo v sociálnej práci

POSKYTOVATEĽ NENÁVRATNÉHO FINANČNÉHO

PRÍSPEVKU: Ministerstvo práce, sociálnych a rodiny SR ako Riadiaci orgán pre Jednotný programový dokument NUTS II Bratislava Cieľ 3

DÔVODY REALIZÁCIE PROJEKTU:

Postihnutie je ešte stále limitujúcim faktorom, ktorý výrazne znižuje možnosti zamestnávania občanov so špeciálnymi potrebami. Ambíciou projektu bolo pomôcť pri prekonávaní prekážok, ktoré bránia a znižujú možnosti zamestnávania občanov s postihnutím, a to formou sociálneho poradenstva, podpory, vedenia zameraného na zvyšovanie ich sebadôvery vo vzťahu k možnosti pracovného uplatnenia (zvyšovania zamestnateľnosti).

CELKOVÝ CIEĽ PROJEKTU:

Minimalizovať osobné prekážky v zamestnateľnosti cieľových skupín, formou revitalizácie osobných schopností a zručností, ktoré zvyšujú ich šancu na zamestnanie sa na voľnom trhu práce.

ČIASTKOVÉ CIELE:

1. Rozvoj tých schopností a zručností znevýhodnených skupín občanov, ktoré priamo alebo nepriamo súvisia so zamestnateľnosťou.
2. Individuálny osobnostný rozvoj zameraný na sebamanažovanie, poradenstvo a vedenie občana k zvyšovaniu predpokladov zamestnateľnosti.
3. Zvyšovanie zamestnateľnosti formou komunitných podporných aktivít.
4. Sprostredkovanie spätných väzieb procesu zvyšovania zamestnateľnosti pre prevádzkovateľov zariadení a vzdelávacích inštitúcií, ktoré sa podieľajú na príprave absolventov.

SÚVISLOSTI CELKOVÝCH

A ČIASTKOVÝCH CIEĽOV PROJEKTU S OPATRENÍM ZAMERANÝM NA ZVÝŠENIE ZAMESTNATEĽNOSTI:

Celkový cieľ projektu vychádza z teoretických a praktických štúdií a skúseností, podľa ktorých je základnou podmienkou pre zvládanie záťažových sociálnych situácií v komunite zapájanie vlastných osobnostných zdrojov znevýhodnených skupín a jednotlivcov. Postupné znižovanie nezamestnanosti a celkovo priaznivá legislatíva (ako vonkajšie sociálne faktory) zvyšujú možnosti uplatnenia znevýhodnených občanov na voľnom trhu práce. Z uvedených dôvodov sa ukazuje ako dôležité v súlade s opatrením (1.1) minimalizovať osobné - personálne prekážky, ktoré znižujú šancu pre zamestnanie a rozvíjať tie schopnosti a zručnosti, ktoré zvýšia možnosti cieľových skupín v oblasti zamestnateľnosti.

Základom pre riešenie celkového cieľa projektu je poskytnutie priestoru pre sebaopoznávanie (kľúčových schopností a osobnostných prekážok) súvisiacich so zamestnateľnosťou. Projekt je zameraný predovšetkým na rozvoj tých schopností a zručností, ktoré na jednej strane eliminujú riziká a na druhej strane zvyšujú predpoklady pre presadenie sa cieľových skupín na voľnom trhu práce (čiastkový cieľ 1.). Tento postup zvyšuje predpoklady zamestnateľnosti znevýhodnených skupín v súlade s opatrením 1.1.

Celkový cieľ projektu a čiastkový cieľ (1) je viazaný na individuálny prístup ku každému z účastníkov cieľovej skupiny a zároveň podporu minoritnej skupiny, resp. jej spoločných sociálnych potrieb, ktorá má existenčný záujem na sociálnej integrácii do majoritnej časti spoločnosti. Tento čiastkový cieľ (2) je ťažiskovým v predkladanom projekte. Individuálny prístup založený na individuálnej práci, poradenstve a vedení je metódou, ktorá vedie k zvyšovaniu šance na zamestnanie. (Pracovníci predkladajúcej organizácie – Rady pre poradenstvo v sociálnej práci majú akreditované vzdelávanie a skúsenosti v oblasti poskytovania sociálneho poradenstva a supervízie).

Inkluzívne správanie majoritnej spoločnosti je realizované formou správania sa verejnosti v konkrétnom - lokálnom sociálnom prostredí, v ktorom spravidla znevýhodnené skupiny v oblasti presadzovania práv na zamestnanie na voľnom trhu práce, nemajú svojich zástupcov. Preto je tretí čiastkový cieľ zameraný na komunitné podporné aktivity metódou komunitnej práce, t. j. iniciovaním vzniku svojpomocnej skupiny, ktorá by aj po ukončení projektu kontinuálne pokračovala v aktivitách. Čiastkové ciele sú nastavené tak, aby od individuálneho presadenia znevýhodnených občanov – jednotlivcov v oblasti zamestnávania získali tiež schopnosti a zručnosti zamerané na poskytovanie vzájomnej podpory a advokácie s cieľom postupného presadenia sa v miestnej komunite. Uvedený proces smeruje nielen k zvýšeniu zamestnateľnosti znevýhodnených občanov a skupín ale tiež k zvýšeniu prosociálneho správania sa miestnych komunit podporujúcich sociálnu inklúziu občanov so špeciálnymi potrebami v zmysle opatrenia 1.1.

V projekte sme predpokladali, že v procese podpory zvyšovania zamestnateľnosti cieľových skupín, získame cenné poznatky, ktoré bude možné späť preniesť do systematickej prípravy znevýhodnených skupín a jednotlivcov, a tým pripravovať budúcich absolventov tak, aby potrebné zručnosti dokázali uplatniť aj po ukončení vzdelávania a výchovy. Z uvedeného dôvodu sme čiastkový cieľ č. 4. zamerali na dlhodobú udržateľnosť projektu, a tým aj dlhodobé zvyšovanie zamestnateľnosti zvolenej cieľovej skupiny.



Ilustračné foto

VÝZNAMNÉ AKTIVITY NA DOSIAHNUTIE CIEĽOV PROJEKTU

Aktivita 1. – Príprava a riadenie projektu (2007 – 2008) RPSP + partneri

Aktivita 2. – Tréning rozvoja schopností a zručností (skupinová práca s uchádzačmi) (2007 – 2008) RPSP + uchádzači.

Tréning zručností bol rozdelený do 5 stupňov, ktoré na seba priamo nadväzujú a postupujú nasledovne :

● **Mapovanie schopností a zručností nezamestnaného občana so špeciálnymi potrebami**

Zmapovanie individuálnych schopností a zručností nezamestnaných občanov so špeciálnymi potrebami. Cieľom je **sebapoznanie** účastníkov, **rozpoznanie schopností a zručností, ktoré môžu byť základom pre budovanie ďalších zručností** potrebných k zamestnaniu sa vo zvolenej oblasti. Psychológ a sociálny pracovník budú viesť skupinu okolo 10 ľudí s postihnutím, ktorí sú dlhodobo nezamestnaní. Účastníci sa naučia **sami si definovať silné a slabé stránky**, s cieľom minimalizovať prekážky v ich zamestnateľnosti, t. j. dostanú príležitosť spoznať a trénovať svoje reakcie v rôznych situáciách. Skupinová práca je v tejto fáze veľmi dôležitá, pretože ponúka možnosť **spätnej väzby** v prostredí, ktoré nie je tak ohrozujúce, ako sú reálne situácie. Posilňovanie skupinového citenia a prežívania je dôležitým

prepojením medzi znevýhodnenými občanmi a komunitou. Zmapovanie zručností a schopností bude prebiehať formou modelových situácií, ktoré budú vytvárané vedúcimi skupiny, ale aj z reálnych skúseností účastníkov. Vedúci skupiny budú využívať pripravené situácie, ale aj spontánne vznikajúce na vytvorenie priestoru pre lepšie sebazpoznanie účastníkov. Účastníci budú mať možnosť pod vedením skúsených poradcov pomenovať **oblasti spoločenského života, v ktorých by chceli pracovať** a zadefinovať si práce, ktoré by chceli vykonávať a súčasne, na ktoré majú schopnosti a zručnosti.

● Rozvoj osobnostných predpokladov

Cieľom skupinovej aktivity v tejto oblasti bolo definovať **najdôležitejšie osobnostné predpoklady** pre pracovné uplatnenie vo zvolenej/želanej oblasti každého z účastníkov a podporiť ich rozvoj.

Identifikovanie osobnostných predpokladov uchádzačov pre uplatnenie sa v práci bude realizované formou diskusie. Súčasťou rozvoja osobnostných predpokladov je **konfrontovanie uchádzačov s požiadavkami zamestnávateľov** – formou prezentácie svojich požiadaviek alebo lektori použijú všeobecné očakávania ako zodpovednosť, dôslednosť, flexibilita, tvorivosť, komunikatívnosť, ... Skupina sa bude zaoberať obsahom uvedených pojmov, prehrávaním situácií a rolí – interpretáciami týchto situácií ako napr.: neskorý príchod do práce, nedodržovanie prevádzkového poriadku organizácie, nekorektný prístup k zákazníkovi z pohľadu zamestnávateľa.

● Rozvoj kľúčových schopností na vyhľadanie a udržanie želaného zamestnania

Cieľom bol rozvoj schopností z oblastí ako **medzilidská komunikácia, asertivita v medzilidských vzťahoch, riešenie konfliktov v bežných spoločenských situáciách, zvládanie neúspechu pri hľadaní práce a v práci** – skupinový tréning je prepojený na individuálnu prácu s účastníkmi a praktické skúsenosti účastníka. Skupinové stretnutia poskytnú účastníkom priestor naučiť sa a vyskúšať si fungovanie v situáciách, ktoré môžu byť pre nich ohrozujúce. V cvičnom prostredí si účastníci skupiny

môžu vyskúšať primerané a správne reagovanie v nových neočakávaných situáciách. Účastníci získajú spätné väzby zo zvládania týchto situácií, ktoré im umožnia korekcie tréningu ich zvládania. Situácie budú pod kontrolou vedúcich skupiny, ktorých úlohou je vytvoriť bezpečné prostredie pre učenie sa všetkých účastníkov.

● Rozvoj praktických zručností pre získanie a udržanie zamestnania

Cieľom je rozvoj konkrétnych zručností, ktoré priamo súvisia s vyhľadávaním a udržaním želaného zamestnania. V rámci skupinovej práce sa účastníci budú mať možnosť zlepšiť sa v zručnostiach ako:

- **sebaaprezentácia,**
- **informovanie sa o zamestnaní,**
- **spoznanie svojich pracovných zručností,**
- **sebaobhajovanie,**
- **napísanie životopisu.**

Výhodou skupinovej práce v týchto oblastiach je, že účastníci majú možnosť dostať **spätnú väzbu** od ostatných účastníkov a vyskúšať si modelové situácie, ktoré sú odvodené od reálnych situácií do ktorých sa účastníci pravdepodobne dostanú.

● Kontaktovanie konkrétnych zamestnávateľov a rozvoj zručností s tým spojených

Cieľom je podpora pri hľadaní zamestnania a sprevádzanie počas celého procesu prijímania do zamestnania. Dôležitou súčasťou každého stupňa individuálnej prípravy je práca s podpornou sieťou účastníka, jej zapájanie a aktívne kontaktovanie zo strany účastníka. Účastníci získajú informácie a kontakty na sieť inštitúcií, ktoré sprostredkujú zamestnanie, na sociálnych pracovníkov, ktorí obhajujú ľudí s postihnutím a vytvárajú priestor pre ďalšie vzdelávanie. Prirodzenou súčasťou siete budú aj osoby, ktoré sú v priamom okolí ľudí s postihnutím, ako sú rodinní príslušníci, priatelia, spolužiaci, atď. Takáto sieť je pre každého účastníka iná a proces jej budovania prebieha iným spôsobom ... Individuálna práca v tejto fáze spočíva práve **v mobilizovaní podpornej siete a priamej podpore pri kontaktovaní zamestnávateľov.**

Project: We are increasing employment of citizens with special needs in community

Main goal of the project is to minimize individual barriers for employment by revitalization of personal abilities and skills. Our main method to reach our goal was individual and group counseling, coached by social workers. Project describes activities that lead to fulfill the main goal: identifying skills and abilities, personal development, development of the key skills needed to obtain a job.

PREČO JE PLÁNOVANIE DÔLEŽITÉ?

Hanka Štetinová

8

Plánovanie pomáha nachádzať v živote orientáciu a zmysel. Bez plánovania život stráca zmysel. Podľa príslovia platí, že ak človek nevie, kam ide, nepríde tam nikdy. Osobitne pravdivé je to v obdobiach veľkých zmien, napríklad vtedy, keď žiak končí školu alebo vtedy, keď mladý človek opúšťa domov, kde vyrástol pri svojich rodičoch. Práve v takýchto obdobiach môže veľmi dobre poslúžiť proces plánovania, ktorý umožňuje objaviť, a neskôr podrobne preskúmať čo najväčší počet možností, ktoré sú vo výhľade.

Mladí ľudia majú obrovské množstvo dispozícií, ktoré ak sú objavené, môžu byť začiatkom celkom novej etapy ich rozvoja. Platí to rovnako aj o ľuďoch so špeciálnymi potrebami. Nadanie týchto ľudí je často dômyselne skryté za prejavmi ich postihnutia. Preto ak dostanem možnosť pomôcť objavovať (toto) im vlastné, je to pre (nás) trénerov oveľa vzrušujúcejšie dobrodružstvo, ako to bolo vtedy, keď (som ho v) ich (veku) kedysi začínala objavovať pre seba.

Plánovanie nám môže (veľmi) pomôcť osobnostne rásť (nájsť najlepší spôsob práce na našej osobnosti), objavovať cestu, akou sa tieto skryté možnosti môžu stať súčasťou nášho charakteru (aktuálneho osobnostného profilu). (Logicky nám je zrejmé, že keď sa povie). Plánovanie nie je len o tom, čo sa bude robiť, ale najmä o tom, ako sa to urobí. V príbehoch ľudí so špeciálnymi potrebami je to aj o ozrejmení si toho, akú podporu na uskutočnenie svojho cieľa budú potrebovať, aké iné osoby by mali byť v ich sociálnej sieti (okolo nich na to) tak, aby sa mohli s úlohami svojej budúcnosti vysporiadať najlepšie ako sa dá, aby mohli žiť uspokojivý život v komunite ľudí.

Definícia toho, čo je považované za život dobrej kvality, je u každého človeka rôzna. Keď sa povie dobre žiť, tak ako prvé nám napadne, že je to najmä o tom mať dobré priateľské, rodinné a (ľúbostné) partnerské vzťahy, objavovať svet, zabávať sa a mať veľa možností na skúšanie nových vecí. Kvalita života sa odvíja nielen od náplne voľno-časovej časti dňa, ale u dospelého človeka najmä od náplne pracovnej (alebo tvorivej) časti dňa, kedy môžeme najzmysluplnejšie využívať svoje osobité schopnosti a nadanie. Je pre nás dôležité, aby náš život mal zmysel, aby sme boli užitoční, aby sme boli súčasťou tvorby niečoho, k čomu neodmysliteľne ako významný člen patríme. Plánovanie nám pomôže, aby sme mali nad našimi rozhodnutiami, výbermi a napredovaním nadhľad. Z našich rozhovorov so skupinkou ľudí s postihnutím sme dospeli k tomu, že plánovať svoju budúcnosť je dôležité najmä z týchto dôvodov:

1. PRETOŽE V ŽIVOTE PRICHÁDZAJÚ ZMENY

Po tom, ako mladý človek ukončí školu, alebo opustí kruh svojej rodiny, prichádza čas, keď do jeho života vstupujú veľké zmeny. Mladý človek aj jeho rodina vnímajú niektoré v tomto období prichádzajúce životné výzvy ako primerane veľké, iné však až ako prevratné, niektoré z nich sa spájajú dokonca s veľkými obavami až strachom samotného mladého človeka. Často má však oveľa väčšie obavy a nedôveru jeho rodina, ktorá ho potom svojimi obavami (strachmi) blokuje v odvahe skúšať nové, realizovať svoje skryté túžby a schopnosti.

Presne (toto je moment) v takýchto situáciách je pre mladého človeka so špeciálnymi potrebami (veľmi) prospešná podpora iných ľudí, ktorí môžu mladému človeku svojimi skúsenosťami, schopnosťami pomôcť adaptovať sa na nové situácie, dať mu potrebnú dôveru v jeho schopnosti a adekvátnu mieru podpory, ktorá je plánovito znižovaná, aby bol mladý človek v naučenej zručnosti čo najviac samostatný.

Potrebujeme pomôcť v tom, aby sa v našom živote stali všelijaké zmeny. Také, ktoré budú dobré a dôležité. Aby sme sa z nich mohli tešiť my a aj naši kamaráti a rodičia. Chcem mať preto plán, na ktorom uvidím to všetko, ako si predstavujem svoju budúcnosť. Chcem, aby ho videli aj všetci, ktorí za mnou prídu a aby mi v ňom pomáhali, aby sa mi to všetko podarilo a hlavne, aby som sa potom mohol cítiť, že som samostatný a že žijem na slobode a robím to, čo ma baví. Pre mňa je to čašníkstvo a pre moju lásku chyžná, toto je práca, ktorú chcem robiť, a preto potrebujem ten plán. A tiež by som ho chcel aj kvôli tej svadbe, ...mám ju rád.

2. PRETOŽE TREBA HĽADAŤ SVOJU VLASTNÚ CESTU

Každý človek chce a potrebuje mať možnosť výberu a chce mať kontrolu nad svojím životom. Rodina a priatelia mladého človeka so špecifickými potrebami mu môžu pomáhať v uvažovaní o tom, čo si praje, o tom, čo ho fascinuje a zaujíma, o tom, čo je za tým, prečo mu skutočne bije srdce. Každý človek prirodzene túži objaviť seba, nejakú maličkosť v ktorej je jedinečný, niečo, čo vie, že je jeho a môže sa z toho tešiť, niečo, čím je jedinečný a zaujímavý pre iných, niečo, čo je späté s tým, keď sa vysloví jeho meno. Na to, aby každý z nás našiel sám seba, potrebujeme cítiť podporu iných a vnímať, čo si o nás myslia a čo o nás hovoria, ako im s nami je.



Nakoniec sa aj tak budem musieť rozhodnúť ja, som krajčírka, ale už ma to nebaví, som z toho unavená, chcem to mať len ako svoju záľubu. Chcela by som robiť niekde, kde sú malé deti, pomáhať niekde v detskom domove. Aj sa bojím, že nenájdem také miesto. Ale aj tak to bude na mne, aby som sa rozhodla. Nie je to jednoduché, lebo potom by som si musela asi urobiť aj nejaký kurz, lebo som vyškolená iba na krajčírstvo. Som rada, ak sa so mnou niekto o tom rozpráva, lebo sa nechcem rozhodnúť zle. Chcem sa rozhodnúť pre niečo čo ma bude naozaj baviť, ale aby sa to aj dalo, aby som nemusela veľmi ďaleko cestovať. Teraz chcem, aby sme skúsili naplánovať všetko, čo by som pre takú prácu potrebovala, a potom by som to chcela aspoň na jeden deň vyskúšať. Už som sa bola pozrieť v domove pre starých ľudí, tam by som robiť nechcela, lebo sa mi zdalo, že sa tam trápia a sú smutní. Ja by som ich nevedela potešiť. V tom domove bolo dobré to, že tam mohli pracovať ľudia s postihnutím, aj som dve pani videla. Ja som doma mala veľa súrodencov, o deti sa starať viem, tak to chcem skúsiť. Ale baví ma ešte aj varenie, tak neviem, ako sa nakoniec rozhodnem.

3. PRETOŽE POMÁHA SPREHLADNIŤ MINULOSŤ A AJ PLÁNY DO BUDÚCNA

V období, keď si človek nevie poradiť s nárokmi, ktoré na neho kladie prostredie (predstaviť si, čo ho v budúcnosti čaká) je práve ten správny čas na plánovanie. Plánovanie môže poskytnúť náhľad na najrôznejšie alternatívy (možného) vývoja do budúcnosti. Rovnako plánovanie môže sprehľadniť aj to, ako sa v živote človeka so špeciálnymi potrebami diali veľké zmeny doteraz, aký je typ, čo ho motivuje k zmenám, ako sa s nimi vyrovná, čo je pre neho pomocou, kto ho vie podporiť, čo je pre neho prekážkou, čo ho demotivuje, čo ho spomaľuje v práci na sebe.

Ja som už robil aj všelijaké brigády, také mužské u kamarátov, keď niečo potrebujú. Viem sa starať o záhradu a aj okolo domu, ... tak, čo treba. Pomáhal som kamarátom doma a niekedy aj u nich na družstve, aj mi minule jeden ponúkol robotu. Ja by som sa nebál, išiel by som tam na pohovor, určite by ma zobrali, veď robiť viem a to čo tam mám povedať, sme si skúšali. Ale mama nechce, bojí sa, že ja pri ničom nevydržím a aj, že by sa mi tam niečo stalo. Tak sa ešte aj ona musí pozrieť na môj plán. Niekedy sa mi aj niečo nepodarilo, ja si to už ani presne

nepamätám, že prečo to bolo, ale mama vie všetko. Ja mám veľa sily, chcem pracovať a zarábať, teraz si viem zarobiť za zber papiera ale to je iba tak okolo dvadsať korún. Nech mama povie, čo mi nejde, čo sa mi nepodarilo, a ja sa to všetko naučím. Na brigáde na Slavíne nás šéf veľmi chválil a mňa aj s kolegom by chcel do práce.

4. PRETOŽE SI (PO PORIADKU) BUDEME MÔČ ZHODNOTIŤ VŠETKY MOŽNOSTI

Plánovanie je pomocou v zhodnotení všetkých za a proti jednotlivých možností. Umožňuje pozrieť sa na veci z najrôznejších uhlov pohľadu. Keď človek so špeciálnymi potrebami plánuje a hodnotí svoj život s nejakým iným človekom, získava navyše najrôznejšie inšpirácie, akým spôsobom sa vysporiadať s budúcnosťou. Plánovanie podporuje prístupy, pri ktorých je samotný človek s postihnutím veľmi aktívny, najviac záleží od jeho nápadov a inšpirácií. Keď cíti, že sú brané vážne a považované za významné, jeho aktivita a zodpovednosť pracovať na zmenách sa menia na nepoznanie.

Pre mňa bolo hrozne dôležité, keď jedna kamarátka povedala, že si myslí, že by som vedela kresliť na sklo. Mňa to veľmi baví, som taká, mám rada pomalú prácu a tie farby sú veľmi pekné, dobre sa mi to robí. A robím veľmi pekné veci, rovnaké ako vychovávateľky. Ja som pred tým iba žehlila. Často som plakala a hádala sa s ľuďmi. Bývala som aj agresívna. Nebaví ma iba žehliť, chcem robiť aj niečo pekné. Kresliť farbami na sklo mohli iba vychovávateľky. Oni si mysleli, že ich budem veľa míňať. Musí sa to robiť iba tak jemne. Ja to viem. Chcela by som si takto zarábať.

5. PRETOŽE POMÁHA RODINE OBJAVIŤ NEOČAKÁVANÉ MOŽNOSTI JEJ ČLENA S POSTIHNUTÍM

Plánovanie umožňuje rodinám zlepšiť ich život. Pomáha aj vtedy, ak je pre rodinu dôležité určiť, čo je to, čo by ich člena so špecifickými potrebami naozaj chytilo za srdce. Pri tomto spôsobe každý z členov rodiny spolupracuje na tom, aby sa všetci cítili čo najlepšie.

Ja chcem byť iba chyžná, nič iné. U nás doma bola chyžná aj moja babka. Ja sa chcem doma rozprávať iba o tom, ako budem robiť chyžnú. Môj sen je malý penzión. Ešte milujem históriu. Minulý rok, keď bol projekt, som zistila, že viem aj pekne kresliť na sklo. Na víkendovke som batikovala, spravila som si kroj, také tričko. Pripomína mi to históriu, zaujímajú ma zvyky. A milujem aj ľudovky a tanec. Tak aj také veci by som mohla robiť. A chcem sa naučiť aj variť, prestierať viem, aj ovocný tanier a aj rizoto by som už vedela. Toto som si už skúsila.

6. PRETOŽE JE POMOCOU PRI VYSPORIADANÍ SA S PROBLÉMAMI

Proces plánovania umožňuje človeku porozprávať sa o situáciách, ktoré by mohli byť v jeho živote obzvlášť náročné, umožňuje mu prebrať a nacvičiť si, vzhľadom k jeho obmedzeniam, predpokladané problematické situácie vopred. Je oveľa jednoduchšie zorientovať sa v problémoch, keď cez ne prechádza človek skôr, ako nastanú, najmä ak v tom môžu byť nápomocní ďalší ľudia.



Ilustračné foto

Ja pri práci potrebujem hlavne fajčiarsku prestávku a chcem si dať kávu vtedy, keď ja chcem. Na projekte som sa učila, čo sú to pravidlá a skúšala som ich dodržiavať, bolo to pre mňa niekedy ťažké. Keď sa ide niekde von, napríklad na chalupu, tak sa mi darí lepšie, lebo tam je toho veľa, že aj zabudnem fajčiť. Neviem, ako by som to zvládla v práci. Povedali mi, že by som nemala chodiť v teplákoch a tiež, že som ako dieťa, keď hovorím ľuďom „ ujo a teta“. Možno majú aj pravdu, keď mi toto hovoria. Ja som ale športový typ, som zvyknutá na tepláky a šuštiaky, nič iné nemám. Musela by som si zvykať. Ale je to dobré, že mi to povedali. Niekedy si nie som istá, či by som chcela pracovať niekde mimo nášho zariadenia, býva mi smutno za ľuďmi, na ktorých som zvyknutá. Ale keď sme mali na projekte nejakú brigádu mimo, bola som nadšená, potom, keď mám nové zážitky, tak som rada, že som sa odvážila.

7. PRETOŽE POMÁHA SIEŤOVAŤ VZŤAHY TAK, ABY BOLI PODPOROU

Plánovanie pomáha premýšľať o našich vzťahoch a pomáha človeku zistiť, či a ako mu tieto vzťahy môžu dodávať pocit bezpečia, prijatia a podpory. Umožňuje človeku so špeciálnymi potrebami prehľadniť si sieť svojich vzťahov a podrobiť ich skúške, v ktorej týchto ľudí, ktorých považuje za blízkych, pozve k podieľaniu sa na asistencii a podpore v jeho naplánovaných krokoch.

Potrebujem , aby ste sa porozprávali s mojou mamou, lebo mama sa bojí, aby som chodila na projekt. Nechce, aby som sa zamestnala, lebo sa bojí, či by som tu potom ešte mohla bývať a či by mi nezobrali dôchodok. Neviem, ako mám o tom povedať mojej sestre, ona by mi pomohla. Oni majú farmu, ona vie, že chcem pracovať. Ja by som to zvládala, keď som 12 rokov cestovala do Bratislavy ... Jedna kamarátka mi teraz povedala, že som sa veľmi zmenila. Som teraz smelšia, predtým som stále plakala, bála som sa, že som pomalá a nešikovná. Bola som nesmelá pred ľuďmi. Projekt ma veľmi povzbudil. Som rada, že sa mi na projekte darilo a že som videla, že viem vyrábať pekné veci z textilu, tak, ako kedysi.

8. PRETOŽE POMÁHA USMERŇOVAŤ (POMOC) SLUŽBU

Plánovanie pomáha usmerňovať osoby, ktoré poskytujú človeku so špeciálnymi potrebami (nejakú pomoc) službu. Podporuje ich v tom, aby odvedli

dobrá prácu a porozumeli čo najviac potrebám človeka so špeciálnymi potrebami a uľahčili mu dosiahnuť jeho ciele. Pomáha im v tom, aby v podpore išli všetci rovnakým smerom, a nie proti sebe, aby učili človeka veci jednotným spôsobom, aby sa podporovali a skladali svoje možné formy pomoci do mozaiky, ktorá doplní obraz schopností centrálneho človeka do dokonalosti.

Moja mama sa zaujíma o to, čo sme robili na projekte. Mama sa bojí, aby som chodila sama na prechádzky po dedine, ani s priateľom nemôžme ísť sami. Mame som povedala, že sme s priateľom už cestovali sami do Bratislavy a aj naspäť a že som kupovala lístky. Tento rok mama po prvýkrát dovolila, že sa môžeme ísť sami prejsť po okolí. Cez prázdniny doma som jej ukázala, že viem aj niečo navariť.

NIEKTORÉ PRAVIDLÁ TÝKAJÚCE SA PLÁNOVANIA ZAMERANÉHO NA ČLOVEKA.

Proces plánovania sa bezprostredne dotýka nielen človeka so špeciálnymi potrebami a jeho rodiny a priateľov ale aj trénerov, ktorí ich celým týmto procesom sprevádzame. Máme záujem vstúpiť do procesu ako plne angažovaní partneri, ako ten, kto vstupuje do nových vzťahov. Berieme na seba záväzok, že budeme aktérmi všetkých stretnutí súvisiacich s plánovaním, že budeme s klientom hovoriť o každom jeho úspechu i neúspechu, o každom pokuse, ktorý si uvedomuje ako súvisiaci s našimi stanovenými cieľmi.

Je užitočné mať isté základné línie vedenia alebo základné pravidlá procesu plánovania zameraného na človeka. Je dobré, ak rodina, priatelia, facilitátor procesu dodržia nasledovné pravidlá:

- používajme jazyk, ktorý je pre všetkých zrozumiteľný,
- neurýchľujme proces, dajme všetkým fázam čas, aký potrebujú,
- budme tvoriví, hovorí sa, že skupina má až neuveriteľné zdroje,
- nezabúdajme že skutočná hodnota plánu je v kvalite následnej činnosti, toho, čo bude výsledkom toho, čo sa klient naučí, získa
- chráňme dôvernosť informácií.

Way is planning important

The author is talking about importance of planning in the process of social services. Our life is full of changes. Planning helps us to reach our desires, makes our past more transparent and prepares us for the future, while opening new possibilities. Effective planning has to be clear, creative, and trustworthy. Evaluation of how objective are the plans can bring positive results.

PLÁNOVANIE ZAMERANÉ NA ČLOVEKA

(PERSONS – CENTERED PLANNING, PCP)

VSTÚPTE, MALACKY

Marcela Zacharová

12

Prácu s klientmi vo Vstúpte v Malackách sme založili na princípoch „Plánovania zameraného na človeka“, s ktorými sa chceme s Vami podeliť v nasledujúcich riadkoch. So základmi tohto prístupu sme sa zoznámili už dávnejšie, ale hlavným stimulom bolo stretnutie s Johnom O’Brienom, spoluautorom tohto prúdu v Prahe. Jeho odpovede na naše otázky boli veľmi presvedčivé, rešpektujúce a ľudské. Keď sme PCP vyskúšali v praxi, najviac nás motivovali ľudia, s ktorými sme pri plánovaní ich budúcnosti využívali princípy a techniky na človeka zameraného prístupu. Ich zapojenie a energia nás presvedčili, že je to vhodný a efektívny nástroj. Dovoľte, aby sme vás inšpirovali aspoň niekoľkými základnými informáciami. Predstavíme vám aj niektoré techniky, ktoré sme používali a ktoré sa nám pri plánovaní budúcnosti ľudí s postihnutím osvedčili.

PLÁNOVANIE ZAMERANÉ NA ČLOVEKA

– HLAVNÉ PRINCÍPY

(PERSON CENTERED PLANNING, PCP)

PCP vzniklo pred 15 až 20 rokmi. V súčasnosti sa tento pojem vzťahuje na množstvo rôznych štýlov plánovania, ktoré zdieľajú spoločné hodnoty, na ktorých sú metódy v rámci tohto prístupu založené:

- Človek, ktorý je centrom plánovania a ľudia, ktorí majú radi tohto človeka, sú primárnymi autoritami v plánovaní životného smerovania tohto človeka.
- Cieľom PCP je učenie sa prostredníctvom spoločných zážitkov. Ľudia ktorí sú zapojení do tohto plánovania pracujú s dokumentáciou zo stretnutí, s písomnými návrhmi, špecifikáciami kontraktu alebo rozpočtu, ale toto všetko sú iba „stopy“, cesta je tvorená spoločnou púťou.
- PCP nabúrava tradičný model života komunity, kde často funguje segregácia, znehodnocovanie stereotypov a odopieranie

príležitostí pre ľudí s postihnutím. PCP stimuluje pohostinnosť komunity a získava členov komunity pre asistovanie ľuďom s postihnutím pri definovaní a smerovaní k želannej budúcnosti.

- Aby sa udiali všetky potrebné zmeny v komunite, vedúce k zlepšeniu šancí človeka s postihnutím na dosiahnutie želaného stavu v budúcnosti, musí sa zmeniť prakticky celá politika komunity týkajúca sa služieb pre ľudí v spôsobe, akým vnímajú človeka, v spôsobe, akým vytvárajú vzťahy k iným komunitám, v spôsobe, akým investujú a využívajú peniaze, v spôsobe, akým definujú role a zodpovednosť pracovníkov a v spôsobe, akým uplatňujú autoritu.
- Úprimné PCP môže vychádzať iba z rešpektu k dôstojnosti a celistvosti osobnosti človeka, na ktorého je zamerané.
- Asistovanie ľuďom pri definovaní a naplňaní želannej budúcnosti si žiada precíznosť, oddanosť a odvahu ľudí zaangažovaných do tohto diania. PCP prináša silné etické a emocionálne otázky a vyzýva k nepretržitému hľadaniu efektívnych spôsobov zvládania zložitých bariér a konfliktných požiadaviek. Tí, ktorí narábajú s PCP iba ako s technikou a tí, ktorým sa nepodarí dosiahnuť svoj vlastný rozvoj, môžu ponúknuť iba veľmi malý prínos pre ľudí, ktorým je plánovanie venované.

AKÉ MÔŽU BYŤ PRÍSTUPY V PLÁNOVANÍ BUDÚCNOSTI PRE ĽUDÍ S POSTIHNUTÍM?

Prístup zameraný na človeka nás vyzýva k objavovaniu osobných snov a predstáv ľudí s postihnutím k vytvoreniu modelu života, ktorý by zvýšil ich zapojenie v živote obce/ komunity.

OD	SMEROM K
Na systém zameraného plánovania	Na človeka zameranému plánovaniu
- plánuje životný program	- vytvára želaný štýl života
- ponúka limitovaný počet, zvyčajne segregovaných programov	- navrhuje nelimitované množstvo želaných zážitkov/skúseností
- zakladá možnosti na stereotypoch o ľuďoch s postihnutím	- hľadá nové možnosti pre každého človeka
- zameriava sa na vyplňanie medzier, postelí, umiestnení, na uzávierky	- zameriava sa na kvalitu života daného človeka
- kladie príliš veľký dôraz na technológie a klinické stratégie	- zdôrazňuje sny, želania a zmysluplné činnosti a skúsenosti
- je organizovaný tak, aby uspokojil zakladateľov, regulátorov, nariadenia a pravidiel	- je organizovaný tak, aby slúžil ľuďom

Každý, kto chce využívať prístup zameraný na človeka, by mal najprv otestovať sám seba. Jednou z možností je prehľad požiadaviek na facilitátora PCP:

Aký by mal byť facilitátor PCP (prístupu orientovaného na človeka)?

V tejto tabuľke Vám ponúkame prehľad vlastností, postojov a zručností potrebných pre facilitátora v prístupe PCP:



Ilustračné foto

Byť	Vedieť	Robiť
Schopný zaujať správny postoj	Nástroje na človeka zameraného zmysľovania	Počúvať
Poslucháč - vnímať slová aj správanie	Koho a ako zapojiť	Pozorovať
Otvorený	Vlastné hranice	Povzbudzovať
Asertívny	Kde ísť, keď iní potrebujú viac, než môže ponúknuť	Zapojiť ľudí, ktorí sa vzťahujú k hlavnej osobe
Citlivý	Ako sieťovať	Podporovať vlastníctvo
Sprievodca	Čo môže ovplyvniť to, čo ľudia hovoria	Stanoviť základné pravidlá a zmysel
Plánovač	Ako jednotlivci komunikujú	Podeliť sa o informácie
Úprimný	KOHO JE TO PLÁN!	Umožniť, aby hlas každého bolo počuť
Presvedčený	Že je to stále prebiehajúci proces	Všetko s človekom spätne prebrať
Učiaci sa	Význam/ zmysel plánu	Stanoviť aktivity a určiť, kto bude čo kedy robiť
Bez predsudkov	Princípy a hodnoty PCP	Uistiť sa, že niekto bude pokračovať v začatých aktivitách
Realistický	“Nie je to len papier”	
Empatický	Nie ste dokonalý	
Rešpektujúci	Nie ste tu, aby ste vyriešili všetky problémy	
Motivovaný aj motivujúci	Nie je to o vás	
Akceptovateľný pre hlavnú osobu		
Flexibilný		
Neposudzujúci		
Organizujúci		
Trpezlivý		
Dobry komunikátor		
Poznajúci zdroje		
Obhajujúci		
Posilňujúci		

Z tohto prehľadu je jasné, že byť facilitátorom PCP znamená, že **vlastnosti**, ktoré musí mať sú dôležitejšie ako to, čo musí **vedieť** a než to, čo musí **robiť**.

Úlohy a zodpovednosti facilitátora PCP (prístupu orientovaného na človeka)

Prebraté z The Lancashire PCP Coordinators and leads March 2007

14

Hlavné zodpovednosti facilitátora	Úsudok a kreativita môžu byť použité	Čo nie je úlohou facilitátora
Buďte zameraný na jednotlivca (klienta)	Ako počúvate a zapájate klienta Organizácia času a miesta	Zabezpečiť bezpečné fungovanie služby Udržať pracovníkov na svojich pozíciách
Zapájať rodiny a priateľov	Ako zapájate rodinu a priateľov do procesu Ako veľa facilitujete – koľko veľa iného robíte	Rozhodovať o tom, kto sa do procesu zapojí (toto je úloha klienta, alebo jeho veľmi blízkych ľudí)
Dosiahnuť rovnováhu v tom, čo je „dôležité klientovi“ a čo je „dôležité pre klienta“	Manažment rizík	Byť výhradne zodpovedný za vytvorenie (implementáciu) realizáciu plánu
Podporovať inklúziu	Používať nástroje ako mapovanie komunity a „prítomnosť na prispievanie“ Vyhnúť sa správaniu, ktoré je mienené tak, aby zapôsobilo na určitých ľudí.	Používať symbolické gestá
Byť pripravený učiť sa a načúvať	Ktoré nástroje použiť a ako s nimi pracovať	Zabezpečiť aby sa zapojení ľudia učili/rozvíjali

Presadzovať hodnoty PCP (Na človeka zameraného plánovania)	Spôsob akým vysvetľujete a stelesňujete hodnoty PCP (Na človeka zameraného plánovania) Akým spôsobom vystupujete ako vzor	Vnucovať hodnoty PCP druhým ľuďom Snažiť sa o dokonalosť.
Plánovať tak aby vyždy ústilo do akcie	Identifikovať kľúčové úlohy a ľudí	Byť výhradne zodpovedný za realizovanie/uskutočnenie akcie Tlačiť ľudí aby niečo urobili
Zamerať sa na dary, ktoré človek má (silné stránky klienta, jeho zručnosti)	Spôsob akým premeníte negatíva na pozitíva	
Vľúdne prijímať každý názor Zabezpečiť aby mal každý účastník priestor na vyjadrenie	Spôsob akým sú informácie získavané Spôsob akým je manažovaný celý proces Zvládať emócie ľudí Zvládať konflikty	Tlačiť ľudí aby vyjadrili svoj názor alebo participovali.
Podporovať myslenie a diskusiu	Kladenie otázok Spôsob akým sa namieta na názory účastníkov Spôsob akým zapojiť každého účastníka Riešenie problémov	Čo si ľudia myslia



Ilustračné foto

Používajte každodenný, bežný jazyk	Komunikačné nástroje	Zabezpečiť aby sa veci podarili na prvý krát
Kontrolovať zrozumiteľnosť	Spôsoby akými spochybníte žargón	Robiť zázraky
Znalosť PCP (Na človeka zamerané plánovanie) nástrojov	Využitie rôznych médií Akým spôsobom zabezpečíte možnosť informovanej voľby Kedy a ako využívať tieto nástroje Byť flexibilný	Presadzovať dohodu tam, kde to nie je možné Robiť ľudí šťastnými (poskytovať pocit „robili sme všetko čo bolo v našich silách“)
Vytvárať podmienky pre spoločne dosiahnutú dohodu/súhlas	Akým spôsobom sa učíme z toho čo funguje a nefunguje v našej facilitácii	
	Byť odvážny vyskúšať nové situácie	

Niekedy si musíme položiť aj takéto otázky, aby sme sa na ceste nestratili:

Je to skutočne „Plán zameraný na človeka“?

7 kľúčových otázok kvality

Ako sme zabezpečili, že človek je v centre pozornosti?
Ako sme zabezpečili, že rodina a priatelia sú partnermi?
Akým spôsobom je v pláne jasné, čo vníma človek ako dôležité?
Ako plán pomáha jedincovi byť súčasťou komunity?
Ide plán za hranice bežných konvenčných možností služieb?
Ako vieme zabezpečiť, že plán je realizovateľný?
Ako pokračujeme v načúvaní a učení sa od človeka?

Nasledujúce body Vám tiež môžu pomôcť určiť, nakoľko je proces „Zameraný na človeka“:

Každý z bodov reflektuje na nejaký kľúčový znak PCP (prístupu zameraného na človeka):

- Každý proces zameraný na človeka musí nájsť spôsob, akým sa zabezpečí, aby človek bol a zostal centrom pozornosti (kľúč je v mene) – je to plán tej dotýčajnej osoby, patrí tomu človeku nie nejakej službe.
- Rodina a priatelia by mali byť zapojení ako partneri. Bez toho, aby boli do procesu zapojení aj ľudia, ktorí poznajú klienta najlepšie, nemôže byť proces „Zameraný na človeka“ úspešný.
- Plán by mal odzrkadľovať to, čo človek považuje za dôležité: ľudí, miesta a veci, ktoré sú naozaj dôležité a znamenajú rozdiel medzi živorením a životom so skutočnou kvalitou.
- Plán by mal človeku pomôcť zapojiť sa do života komunity, v ktorej žije; mal by mu pomôcť byť komunite prospešný a tiež v nej nájsť prirodzené zdroje podpory.
- Plán by nemal byť limitovaný na konvenčné druhy služieb. Ak je to tak, je to plán služieb pre služby, nie plán pre jedinca. Je potrebné načúvať ľuďom a vytvárať okolo nich podporu podľa toho, čo nám hovoria, že je pre nich dôležité.
- Plán musí byť realizovateľný a realizovaný /implementovaný. Ak nie je, v našich príslu-
boch sme zlyhali. Zbytočne sme premárnili náš čas a čas človeka strávený prácou na pláne.
- Je dôležité, aby sme stále pokračovali v načúvaní a učení sa – plánovanie zamerané na človeka a myslenie nie je iba stretávanie sa, musí byť zabudované do všetkého, čo robíme.

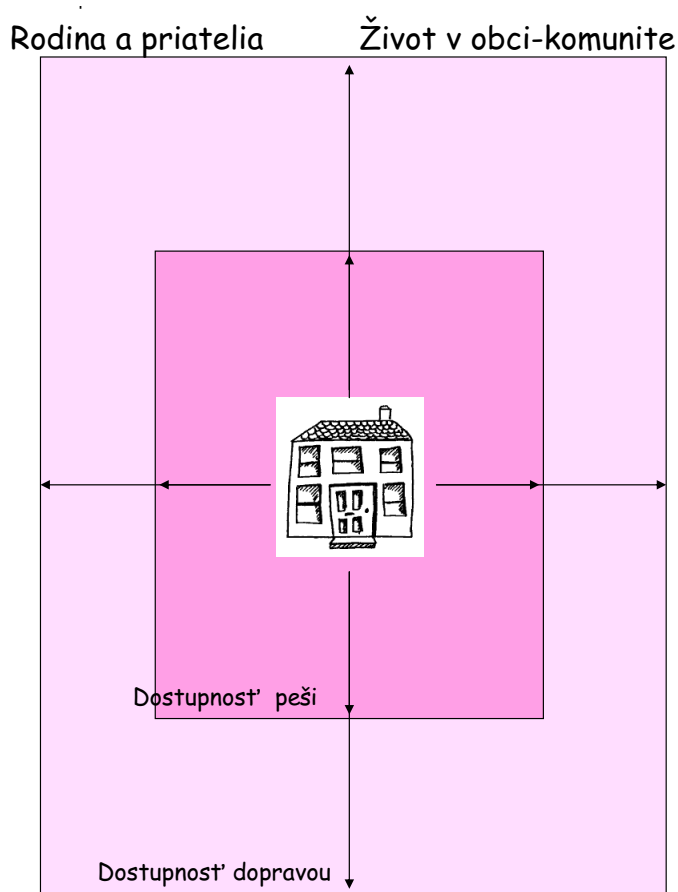
Pozor na „produkcii zúžené plánovanie“ – neexistuje žiadna náhrada za skutočné načúvanie človeku a ľuďom, ktorí poznajú a starajú sa o dotýčajného najviac, ani žiadna náhrada za zabezpečenie toho, čo títo ľudia vnímajú ako najdôležitejšie.

Pri facilitovaní podporných skupín sa toto v našom prípade naplno potvrdilo, všetci účastníci vedeli veľmi dobre naformulovať svoje priority a ich podporná skupina tomu porozumela. Zároveň vedela zadefinovať najlepšie spôsoby, ako to v prirodzenom prostredí komunity zrealizovať. Boli to vo väčšine prípadov veľmi prirodzené a zmysluplné aktivity.

RÔZNE PODKLADY K METÓDAM

Ako ďaleko?

Táto technika sa využíva v prípade, ak je potrebné naplánovať aj dopravu za niektorými aktivitami (napr. dochádzka do učilišťa, práce ...), ak nie všetky zdroje sa nachádzajú v dostupnosti pešou chôdzou. Ak je potrebná asistancia pri používaní dopravy, je toto možné naplánovať touto metódou.



Práca a učenie

Dary ktoré mám

Nasledujúci materiál nám môže pomôcť komplexne, tvorivo a milo pomôcť popísať klienta a jeho silné stránky a nadania. Tieto informácie je veľmi dôležité získať, pretože tvoria základ pre učenie sa nových zručností.



Čo sme sa pri pomenovaní týchto darov naučili ?

Mapovanie potenciálu klienta pre komunitu

Táto technika pomáha zabezpečiť, aby sa potenciál človeka uplatnil na mieste, kde sa nachádza – v obci, v komunite. Preto sa podporná skupina zamýšľa aj nad tým, kde by bolo možné talenty/dary/zručnosti človeka uplatniť a ako to môžeme podporiť.

Kapacita budovať, alebo budovať na (jednotlivé charakteristiky zo zoznamu darov)	Potenciálne príležitosti v komunite (Miesta, organizácie, siete, kde by boli kapacity človeka prínosom.)	Možné roly (Ako môže človek fungovať ako aktívny občan v komunite, nejakom združení alebo sieti združení.)

“Môj život”

Ako používame nástroj:

Niekedy sa nazýva tiež mapa histórie ‘history map’.

Dajme dokopy ľudí, ktorí poznajú a starajú sa o daného človeka, hlavne tých, ktorí ho poznajú dlhodo- be. Dajme dokopy všetky dostupné informácie o danom človeku, záznamy, fotografie, denníky a všetko, čo môže byť nápomocné.

Používame techniku “môj život”, aby sme zakreslili život osoby od narodenia po dnešok, zachytávame dôležitých ľudí, miesta, významné udalosti, dosiahnuté výsledky a miesta zvratu.

Používame slová a obrázky a čokoľvek, čo pre da- ného človeka funguje. Použijeme obrázok taký veľký, aký potrebujeme, aby sa do neho zachytilo všetko, čo ukazuje, ako sa človek dostal tam, kde je dnes. Ak sú v obrázku veľké medzery, hľadajme, ako by sme ich dokázali naplniť.

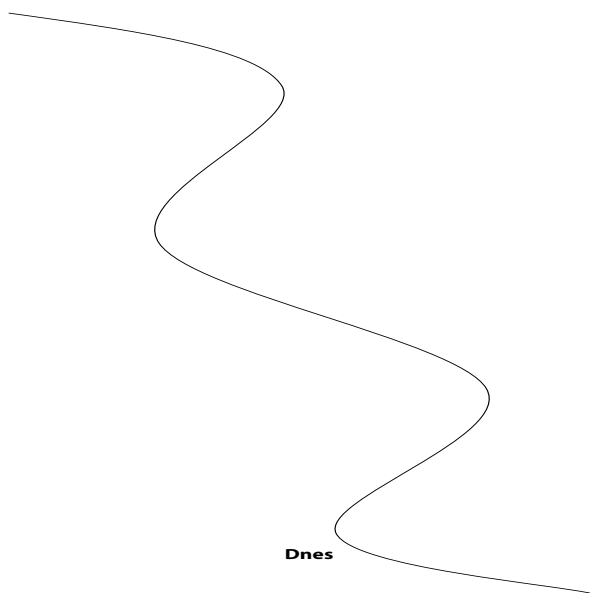
Myslime na to, že spomienky môžu priniesť zlé aj dobré zážitky. Budme pripravení podporiť človeka a jeho priateľov a členov rodiny, ak sa budú cítiť smutní pri niektorej časti z minulosti.

Niekedy môže na túto časť nadväzovať časť o snoch do budúcnosti a možných obavách z budúcnosti alebo rozmyšľanie o silných stránkach a zručnostiach človeka a cestách, ako ich využiť v komunite v prospech iných ľudí.

Ak potrebujete viac info : www.csrpcp.net

Môj život

Kedy som sa narodil/a



Niečo o mne...

Na to, aby sa človek podielil o dôležité informácie s ostatnými partnermi mu môže pomôcť nasledujúca štruktúra informácií:

- Volám sa ...
- Rád/a pomáham ...
- Som ...

Čo robím doma :

Čo robím v práci:

Čo robím vo voľnom čase :

Z čoho mám najväčšiu radosť:

Čo ma najviac hnevá:

Čo by som sa chcel/a naučiť:

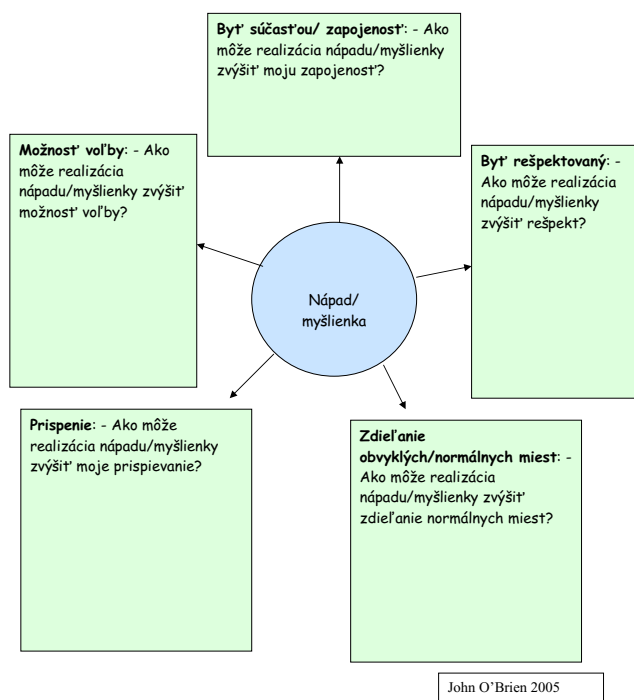
Čo by som chcel/a robiť za 5 rokov:

S čím potrebujem pomôcť:

Čoho sa obávajú ľudia okolo mňa:

Ako môj nápad ako robiť veci lepšie zvýši počet hodnotných skúseností?

Tento pracovný materiál môžeme využiť na zhodnotenie nápadov na vylepšenie služieb pre človeka. Napíšte krátky titul, vystihujúcu myšlienku do kruhu do stredu, rozmýšľajte, ako realizácia tejto myšlienky zvýši šance, že človek bude mať viac hodnotných skúseností.



Štúdijný denník/Denník učenia sa

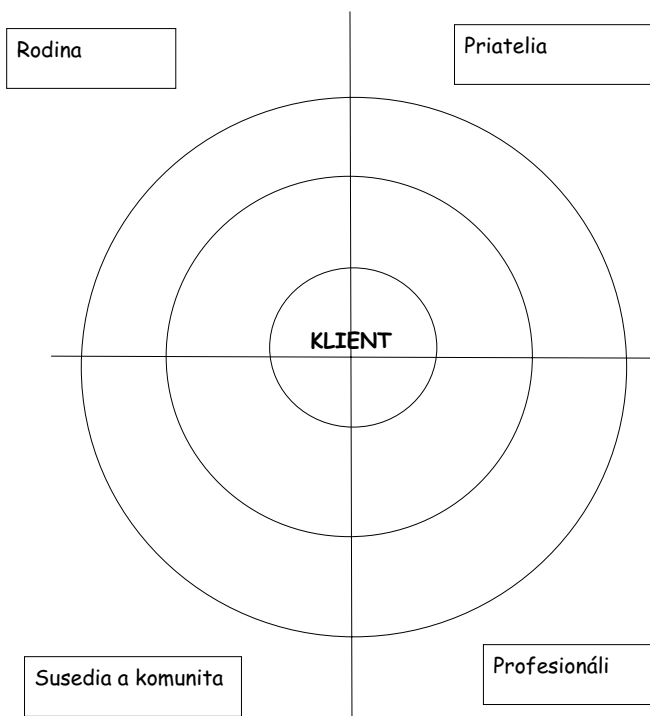
Dátum	Aktivita (čo, kde, kedy, ako dlho)	Kto bol pri tom?	Čo fungovalo dobre v tejto aktivite? Čo by malo pokračovať? Čo si sa naučil?	Čo nefungovalo? Čo by sa malo zmeniť? Čo si sa naučil?

Smull and Sanderson: Learning Community for Person Centred Practices - www.elpnet.net

www.csrpcp.net

MAPA SOCIÁLNEJ SIETE KLIENTA

Nasledujúcu schému môžeme použiť na zakreslenie sociálnej siete človeka, ľudí, s ktorými klient prichádza do kontaktu. Vzďialenosť zakreslených osôb od klienta môže naznačovať jeho blízkosť s danou osobou. Medzi osobami v nakreslenej mape môžeme potom zaznačiť aj ich vzájomné vzťahy a intenzitu a povahu kontaktu prostredníctvom rôznych čiar.



Person centered planning PCP

PCP was one of the methods of social work, which had been used by social work coaches during the training. PTP is building on these areas: social network of the person with special need, experiences of fellowship, hospitality, changes of the community by integration of the citizens, respect, dignity, individual integrity and consistent assistance. Facilitator is responsible for applying of those during the training. The article is also talking about the criterion for evaluation of the process and results of the PCP as well as about ways how to register the course of training.

PRÍBEHY Z INDIVIDUÁLNEJ PRÁCE

Marcela Zacharová

Individuálna práca s ľuďmi s postihnutím v tomto projekte mi priniesla veľa zaujímavých skúseností. Chcem sa s Vami podeliť s dvomi príbehmi, ktoré mi dvaja mladí ľudia s postihnutím o sebe vyrozprávali. Príbehy vznikali formou rozhovoru.

PRÍBEH PRVÝ: ĽUBOŠ

M: Povedz mi o svojej histórii...

Ľ: Keď som sa narodil, býval som doma s mamou, otcom a sestrou. Potom som išiel do osobitnej školy, tej, čo je hneď pri Bille. Školu som skončil v 8. triede. Všetko som vedel. Bavil ma zemepis a prírodopis. Učiteľky som sa pýtal, čo je to amoniak, dozvedel som sa, že sa dáva do pôdy, aby bola zem mäkká. Pýtali sme sa tiež, kde je ten múr, múr bol v Nemecku v Berlíne. V škole som sa dozvedel aj o pravici a ľavici, ľavica je dobrá a pravica bohatá. Po škole som išiel pracovať ku koňom do JRD. To ma bavilo. Staral som sa o ne. Potom som išiel robiť na štátne majetky závozníka. Vozili sme pivo, rum, malinovky, múku, kvasnice. Z tejto roboty ma bolel chrbát, a tak som odišiel do Vstúpte.

Teraz som tu. Chodím vybavovať papiere, chodím na poštu a vyrábam všelijaké veci z hlíny. Ideme teraz skladať servítky do krabice. Chcem to ísť skúsiť, je to normálna práca. Idú tam aj ostatní. Teraz už bývam iba s mamou. Otec zomrel a sestra býva s priateľom tiež tu v meste.

M: Čo plánuješ do budúcnosti?

Ľ: Čo mi dajú. Nevieť. Bavilo by ma robiť asistenta, sprevádzať na Jašidielni ... Musím sa poradiť s riaditeľkou, čo by som mal robiť. Chcel by som mať asistentku, čo by mi varila, prala a s ktorou by som sa s ňou rozprával. Asi budem vo Vstúpte, dokedy to tu so mnou vydržia. Chcel by som sa ísť pozrieť do Košíc a do Afriky.

M: Čo pre teba znamená zamestnanie?

Ľ: Je to robota za peniaze. Mne ale peniaze vydržia tak 5 minút. Kupujem si za to veci aj pivo. Keby som ich mal viac, dal by som si ich do banky, kúpil by som si nový televízor, nový dom a psa.

19



Ilustračné foto

M: Kde by si chcel bývať?

L: Bývať by som chcel s kamarátmi, s mojím kolektívom, navštevovali by sme sa ... Chcem bývať v chránenom bývaní, aké je v Žiline. Tam budeme všetci bývať, kým neumrieme. Budeme si sami variť a prať.

M: V poslednom roku si sa zúčastňoval programu na to, aby si si v budúcnosti našiel zamestnanie. Čo naňho hovoríš?

L: Bol dobrý. Myslím si, že z návštev Úradu práce nič nebude. To s tými servítkami nám vybavila jedna pani. Najlepšie bolo, keď sme sa učili predstaviť sa, opýtať sa na číslo mobilu. Naučil som sa slušne správať. Už by som vedel, ako ísť na úrad, predstaviť sa tam a dať im svoj životopis. Vedel by som, ako hľadať inzerát. Páčili sa mi aj stretnutia mojej podpornej skupiny, ako Soňa písala na papier. Naplánoval som si, že sa budem učiť prať. Biele prádlo zvlášť a čierne zvlášť. Učí ma to mama a Dianka.

M: Ľuboš, ďakujem za rozhovor.

Najlepšie je, že si s každým rozumieme a musíme počúvať, čo ostatní rozprávajú. Na osobitnej škole sa mi páčilo, ale jedného učiteľa som tam nemala rada. Hučal po nás a chňápal nás. Doteraz ho nemám rada. Keď sa stretnem s ostatnými učiteľkami, rada sa s nimi porozprávam.

M: Čo plánuješ do budúcnosti?

A: Nepremýšľala som o tom. Nieкто má predstavu, ale ja zatiaľ nie, ešte to nemám v hlave tak poukladané, aby som o tom hovorila.

M: Čo pre teba znamená zamestnanie?

A: Bola by som rada zamestnaná. Slúbili mi, že by som mohla niekde upratovať. Chcela by som pracovať, aby som mohla mať nejaké peniaze. Chcela by som sa vydať a v budúcnosti mať aj dieťa. Chcela by som bývať tu v meste, kvôli sestre aby ma mohla prísť navštíviť, keď sa vydám. Aby aj ona vedela byť trochu samostatná. Ja som samostatná.

Musela som sa to naučiť. Ako práca by ma najviac bavili masáže, ale aj upratovačku by som rada robila, tak na 4 hodiny. Na masérku by som musela mať nejakú školu. Upratovačku by som vedela robiť aj teraz. Uvidíme, či mi riaditeľka niečo nájde. Pre maminu by bolo dobré, keby som pracovala. Aby som bola medzi ostatnými ľuďmi, nie zavretá doma.

M: Ako sa ti páčil program o zamestnávaní, ktorý si absolvovala?

A: Bol to dobrý nápad. Páčilo sa mi všetko ... Neviem ... Veľmi sa mi páčila podporná skupina. Niekedy teraz počítam peniaze tak, ako som si dala cieľ a učím sa aj prať. Tu

vo Vstúpte sa tiež učíme prať. Ešte raz by som sa na takom projekte kludne zúčastnila. Ale na veľa vecí som už zabudla, mám tu teraz veľa aktivít. Prestavujeme priestory. Neviem, kde mi hlava stojí. Bola som na operácii, to boli samé vyšetrenia. Ale teraz je tu „sranda“. Všetci sme späť. Najdôležitejšie je pre mňa Vstúpte.

M: Agáta, ďakujem za tvoj čas a rozhovor.
Zapísala Marcela Zacharová



Ilustračné foto

PRÍBEH DRUHÝ: AGÁTA**M: Porozprávaj mi o sebe a svojej histórii ...**

A: Bývam so sestrou a rodičmi. Často k nám chodí krstná. Do školy som chodila u nás v dedine, ale nič si z toho nepamätám. Do školy som chodila do vedľajšej dediny, a potom v meste. Tam som si našla dobrých kamarátov, aj vás. Som rada, že je tu aj Matka a Zuzka.

Personal stories

This article is describing personal stories of two different clients. They are freely expressing their wishes, desires, they are evaluating their past and they talk about their expectations in to the future.

PRÍPRAVA

Rozhodnutie vstúpiť do života človeka je pre nás vždy činom, ktorý nás naplňa bázňou. Možnosť vstúpiť do existujúceho systému sociálnych služieb a pokúsiť sa upozorniť na nové možnosti, vnímame ako mimoriadnu výzvu. Projekt Rady pre poradenstvo „Zvyšujeme zamestnateľnosť občanov so špeciálnymi potrebami v komunite“ v sebe zahŕňa obidva tieto aspekty. Ako externé trénerky sme vstúpili do uceleného programu, v ktorom boli dané ciele a vo veľkej miere i nástroje na ich dosiahnutie.

Vnímame ako veľmi dôležité porozumenie vízií a cieľom projektu tak, ako to mali na mysli jeho autori a zostavovatelia. Stotožnenie sa s projektom je veľmi dôležité ešte pred premýšľaním o jednotlivých tréningových moduloch šitých na mieru špecifickej skupine. Ak projekt má byť úspešný, je nevyhnutná tímová práca. Vzájomná podpora a dôvera trénerov, koordinátora projektu a supervízorov je rovnako dôležitá ako otvorenosť a spolupráca s rodičmi a sociálnou sieťou klientov.

Je dôležité venovať sa aj „technickej“ stránke projektu. Vopred si dohodnúť pravidlá komunikácie, vedieť ako a prečo viesť potrebnú administratívu, porozumieť, čo s čím súvisí a aký je časový harmonogram projektu.

ZOSTAVENIE TRÉNINGOVEJ SKUPINY

Zostaveniu skupiny predchádzalo individuálne stretnutie s rodičmi budúcich účastníkov tréningu. Väzba medzi rodičmi a našimi klientmi je veľmi silná. Dobré rodinné zázemie nám umožňovalo komunikovať písomne, telefonicky aj osobne na individuálnych i skupinových stretnutiach.

Fázu prípravy je dôležité nepodceniť a práve tu by sme v budúcnosti našu prácu zintenzívnili. Motivovanosť a dobrovoľnosť je podmienkou úspešnej účasti na celom programe. Osvedčilo sa nám individuálne **komunikovať s rodičmi**, prebrať s nimi nielen základné informácie o obsahu a cieľoch programu, ale priebežne s nimi hovoriť o jednotlivých tréningových moduloch, konzultovať s nimi naše plány i poselať im správy z jednotlivých stretnutí. Dohodli sme sa, že principiálne budeme primárne komunikovať s ich „dospeľými deťmi“ (listy a maily adresované frekventantom, manuál a podporné materiály, evidencia výdavkov, ...). Mailovo sme si overovali, či sú dostatočne informovaní o priebehu programu. Po každom module sme mali

spoločné stretnutie s rodičmi, kde sme okrem priebehu programu hovorili o niektorej odbornej téme, o ktorej sa rodičia chceli viac dozvedieť. Snažili sme sa vytvoriť čo najväčší priestor na ich vzájomné odovzdávanie skúseností, ku každej téme sme pripravili praktické materiály- (napr. „právne minimum“ zamestnania človeka so špeciálnymi potrebami, zmluva o výkone osobnej asistencie, návrh inzerátu na hľadanie osobného asistenta, adresy chránených bývaní v Bratislave, užitočné kontakty, ...). Napriek tomu, že rodičia detí so špeciálnymi potrebami sú ľudia dlhodobo preťažení, bol ich záujem o priebeh programu a o naše vnímanie budúcnosti ich detí evidentný. Zaslúžili by si oveľa viac pozornosti, ako sme im mohli venovať. Domnievame sa, že paralelná práca so sociálnou sieťou klientov by úspešnosť programu výrazne zvýšila.

ŠTRUKTÚRA TRÉNINGOVÝCH MODULOV

Po prvom stretnutí s klientmi, sme sa rozhodli tréningové moduly zostaviť podľa bežných princípov **práce s akoukoľvek skupinou** (ice breakingové aktivity na úvod, zážitkové formy učenia a následná sumarizácia, a napokon overovanie nadobudnutých zručností v praxi)

Na prvom tréningu sme spoločne vytvorili **štruktúru dňa** a snažili sme sa ju čo najpresnejšie dodržiavať každý tréningový deň. Túto štruktúru sme napísali **Ako byť úspešnejší a raz pracovať**. Časom sa však v našej skupine udomácnil názov **Škola života**.

Pravidlá boli vytvorené študentami a stali sa dôležitým rámcom vzájomne fungujúcej dohody. K bežným pravidlám ktoré klienti navrhli- prísť na čas, povedať, ak potrebujem odísť, počúvať sa, prestávky a pitný režim, sme pridali pravidlo rešpektujeme sa a venovali sme potrebný priestor porozumeniu tohto slova (prijímame sa takí, akí sme, neohovárime sa, neponižujeme sa, vážime si jeden druhého).

Zaviedli sme niekoľko **rituálov**- uvítanie podaním ruky, spoločné zahájenie tréningu v kruhu, spoločný spev pred jedlom, relaxácia, záverečný rituál dňa (sedíme v kruhu, držíme sa za ruky, reflexia dňa s konkrétnou pochvalou, na záver spoločné zvolanie „Nech žije naša škola života!“ Tento náš pokrik spontánne vznikol na prvom tréningu, keď ho Saša zhodnotila „Toto je taká - škola života.“)

Pri **zápise** na flip charty, ale i v manuáloch, sme uplatňovali pravidlá zrozumiteľnosti textu, snažili sme

sa napísané doplniť zrozumiteľným **piktogramom**, v manuáloch sme hojne využívali fotky a obrázky. Povzbudzovali sme klientov, aby sami fotili priebeh jednotlivých aktivít a tieto fotky sa stali súčasťou ich originálneho manuálu, ktorý bol zároveň i akýmsi denníkom priebehu programu.

Po každom bloku sme zaraďovali zhrnutie a zhodnotenie, kedy sme spoločne pomenovávali nadobudnuté **zručnosti, informácie** a to, čo sme zistili o sebe -**sebapoznanie**. Snažili sme sa podľa možností vždy zachytiť všetky tri roviny tréningového procesu.

Medzi nové zručnosti, ktoré sme počas celého programu upevňovali, bola aj **práca s diárom, manipulácia s peniazmi**- rozoznávanie bankoviek (napríklad zoradovanie bankovky od tej s najväčšou hodnotou po najmenšiu, malé hrané scény „šité na mieru“- ideš si kúpiť sveter, stojí 400 korún, akými bankovkami zaplatíš? Vydajú ti alebo nie? Koľko ti vydajú?), ale aj **používanie vizitiek a životopisu**, ktoré sme spoločne vytvorili. Využívali sme každú príležitosť, aby sa mohli predstaviť a povedať o sebe pár viet (a ak to bolo vhodné odovzdať svoju vizitku).

Design tréningu bol súčasťou manuálov a zároveň sme ho zasielali pred tréningom rodičom.

Po každom tréningovom bloku dostali študenti **domácu úlohu** (aké zamestnania vykonávali rodičia, dátumy narodenia rodičov a súrodencov poznačiť do diára, priniesť fotografie, ...).

VÝBER Z POUŽITÝCH AKTIVÍT

1. Mapovanie sociálnej siete

Aktivita 1. Prerozprávanie životnej cesty pomocou fotografií

Rozprávanie životného príbehu na základe prinesených **fotografií**. Zoradenie fotografií, kľúčoví ľudia na mojej ceste životom, prezentácia v skupine, aktívne počúvanie, pozornosť, úcta, rešpekt.

Aktivita 2. Stavanie rodinných systémov- vzťahová sieť

Použitím dostupných predmetov sme stavali aktuálny rodinný systém. Výberom jednotlivých predmetov, ich vzájomnou vzdialenosťou je zjavné, kto tvorí sociálnu sieť klienta. Napriek potrebe vysokej abstrakcie nemal ani jeden z klientov problém s porozumením, stavbou systému a jeho popisom pred skupinou. Aktivita je však emočne náročná, keďže viacerí do systému zaradili ľudí, ktorí už nežijú (starí rodičia- smútok), v jednom prípade osobnú asistentku, ktorá asistenciu prestala vykonávať (hnev).

2. Sebapoznanie

Aktivita 1. Ja- moje silné a slabé stránky- Obkresľovanie postavy

Mapovanie schopností v oblasti sebaobsluhy, práce, záujmov a vzťahov. Cieľom je ujasniť si a verbalizovať svoje silné a slabšie stránky, rozvoj a podpora sebapoznania, budovanie osobnej identity, atmosféry dôvery a bezpečia.

Na veľký papier sme obkreslili postavu klienta a vpisovali sme do nej ich odpovede na otázky: Aký je Mišo?, čo dokážu moje ruky, čo dokážem vďaka nohám, čo vie moja hlava, ale aj aké mám vlastnosti, čo mám ukryté vo vnútri. Odpovede spontánne dopĺňali ostatní členovia skupiny. Inou farbou sme vpísali túžby a plány (čo by som sa rád naučil, čo by som chcel dokázať). Zaznelo napr. posilať sms správy, telefonovať, chodiť sám autobusom, byť trpezlivejší, lepšie písať a čítať - tento výstup sme rozvíjali pri zostavovaní individuálnych plánov.

3. Profesná orientácia, alebo Čo by som rád robil

Aktivita 1. Súhlasím - nesúhlasím

V relaxačnej pozícii rozprávame vymyslený príbeh, klient odpovedá súhlasím – nesúhlasím. Pred začatím aktivity treba dať dôraz na to, že je to len fantázia. My sme použili takýto príbeh:

Saška začala chodiť do práce.

Chodí tam sama autobusom.

V práci ju čakajú kolegovia a kolegyne.

Sú to dve ženy.

Jedna z nich je i prísna.

Hovorí jej, čo má robiť.

Ale Saša vie, čo má robiť aj sama.

Niekedy nemôže dokončiť, čo začala.

Vtedy je nahnevaná.

...

Alternatíva – výber z dvoch variant:

Radšej by si pracovala s ľuďmi alebo vykladala tovar?

Radšej by si chcela, aby tvojím šéfom bola žena alebo muž?

Priala by si si pracovať vonku alebo v kancelárii?

Bolo by pri tom veľa ľudí, alebo radšej len jedna kolegyňa?

Aktivita 2. „Čo ktorá práca“ vyžaduje

Zoznam povolání, ktoré nás spontánne napadli:

- čo presne vykonáva pracovník na takomto mieste
- čo musí pracovník v jednotlivých povolaniach vedieť
- aký musí pracovník na danej pozícii byť

Na túto aktivitu sme nadviazali modelovaním práce čašníka, učiteľky tanca.

3. Modelové situácie

Jedna z najobľúbenejších a zároveň najefektívnejších aktivít, ktoré sme v programe využívali. Klienti nemali problém vžiť sa do danej role, prehrávať situáciu opakovane, živo reagovali na prehrávanie z videozáznamu, dávali si vzájomne spätné väzby. Nemali žiaden problém s kamerou. Často sme k hranu scény pristupovali spontánne, napr. pri servírovaní obeda či nácvikom práce s mobilom alebo peniazmi.

Aktivita 1. Modelovanie práce čašníka:

Rozdelenie rolí, čašník, dvaja hostia, pozorovateľ.

V jednotlivých rolách sa klienti striedali. Všetci sa vložili do svojich úloh veľmi autenticky

so zapojením všetkej potrebnej neverbality. Renátka nás prekvapila kompaktnosťou svojho vystúpenia a jasnou, cielenou verbálnou komunikáciou. Pracovali sme so skutočnými peniazmi - rozoznávať bankovky, určiť, ktorá je najbližšia k danej sume je vec, ktorá si vyžaduje permanentný nácvik.

Pri hodnotení aktivity sme doplnili náš úvodný brainstorming o tom, aké osobnostné vlastnosti by mal čašník mať (milý, komunikatívny, slušný, pozorný, ...) a čo musí vedieť.

Aktivita 1: Predstavenie sa pri hľadaní práce (dôraz na neverbality- očný kontakt, podanie ruky, postoj, ...).

Aktivita 3. Prijímací pohovor (predstavenie, prečo prichádzam, kladenie otázok).

Aktivita 4: Neskorý príchod do práce, (ospravedlnenie, návrh riešenia).

Neporozumel som inštrukcii (kladenie otázok, zopakovanie inštrukcie, požiadať o láskavosť).

Ako sa sťažovať, ale aj čo so sťažnosťou (agresívny zákazník).

Aktivita 5: Nácvik asertívneho správania

Najprv sme spomínali na situácie, ktoré samotní klienti pomenovali ako problematické (pohnevala som sa s mamou, lebo som predčasne zapla umývačku, neporiadok v izbe, hlučná hudba, hádka so sestrou, ...). Rozdelili sme si roly a situáciu sme prehrali. Tú istú situáciu sme si prehrali opakovane s použitím Ja výroku (ja sa cítim ... keď ty ... a pomohlo by mi ...).

Nakoniec sme si prehrávali dve modelové situácie:

– konflikt v autobuse (s preukazom ZTP v ruke bojovali o miesto na sedenie pre nich vyhradené s arogantnými cestujúcimi, pričom sa striedali v rolách ľudí s preukazom a „obsadzovačov“ miest určených pre ztp. Obe roly im šli veľmi dobre.).

– konflikt so zákazníkom

Pracovali sme s kamerou a pri pozeraní sme dávali dôraz na pozitívnu spätnú väzbu. „Filmovačka“

klientov veľmi bavila. Opäť bolo pre nás zážitkom pozorovať Renátku, ako bezpečne vkĺzla do roly. Jej problém so slovným vyjadrením sa zmenšuje, jasne vidí priebeh situácie, logicky rieši nastolený problém, pekne spolupracuje.

4. Práca na skúšku

Vyraziť do terénu bolo pre našich študentov vždy veľmi lákavé. Nešlo len o možnosť zažiť si reálnu prácu v reálnom prostredí, ale aj o overenie nastavenia na jednotlivé zamestnania. Na tieto „brigády“ sme sa pripravovali vopred, pomocou modelovania a spoločného premýšľania, čo asi ktorá práca vyžaduje. Za prácu sme sa snažili dohodnúť aspoň symbolickú peňažnú odmenu.

Aktivita 1. – rozhovor s pracovníkom na pozícii, o ktorú by som mal záujem

Pripravili sme sa na rozhovory s pracovníkmi na pozíciách, o ktoré klienti prejavili záujem: interview s pracovníčkou potravín, rozhovor s pracovníkmi na pumpe, v autoservise. Špeciálnou kapitolou boli rozhovory so zamestnanými ľuďmi s mentálnym hendikepom (pomocná práca v knižnici, chyžná, čašníci v Radničke, pracovník v hypermarkete, pracovník v McDonalde) Stretnutie s nimi bolo veľmi povzbudzujúce a motivujúce. Bolo nám ľúto, že túto príležitosť nemajú aj rodičia našich priateľov.

Na každé interview sme sa vopred pripravili, ak to bolo možné, dopredu sme oň požiadali. Rozhovor viedol ten, ktorý o danú prácu prejavil záujem. V potravinách to napríklad bola Saška. S milou a ústretovou zamestnankyňou potravín zvládla Saša rozhovor výborne, vrátane úvodu a záveru (Ako ste sa dostali k tejto práci, čo všetko musí človek vedieť, keď chce túto prácu robiť, koľko hodín sa tu pracuje, koľko zarábate, kedy ráno tu treba byť, ...).

Aktivita 2. Práca na skúšku

Pomocné práce na pumpe

Prácu na skúšku sme mali dohodnutú na pumpe, v prostredí, ktoré už klienti poznali. Všetci dostali konkrétne úlohy, chalani mali všetkých prichádzajúcich vodičov informovať o aktuálnej akcii, mohli umývať okná, s pomocou i tankovať. Dievčatá dostali úlohu skontrolovať, či každý tovar vo vyhradenom regáli má cenovku, ak cenovka chýbala, mali odnieť tovar do kancelárie, kde sa cenovky vytlačili, tie potom museli nastrihať a priradiť ku konkrétnemu tovaru. Motiváciou bolo, že si môžu za kvalitne odvedenú prácu aj zarábať. Niekoľkokrát sa klienti uistovali, či naozaj za svoju prácu dostanú zaplatené.

Maroš s Miškom sa svojej práce zhostili dobre. Maroš bol ten, ktorý s vodičmi komunikoval, Miško

ponúkal, fungovali ako zohratý tandem, väčšina vodičov na ich ponuku reagovala, dostávali aj „sprepitné“ a darčeky. Dohliadal na nich zamestnanec pumpy, veľmi milý a trpezlivý pán, ktorý im doprial i umývať okná a tankovať.

Pre dievčatá bola úloha trochu náročná, zvládli ju s našou asistenciou. Saška bola zorientovanejšia v tovare, Renátka krásne postrihala cenovky.

Všetci štyria mali zo seba dobrý pocit, vedúca ich pochválila, dostali svoj zárobok.

Boli veľmi šťastní, že mali možnosť pracovať.

Práca chyžnej

Skúška tejto práce prebehla v penzióne Betánia v Senci. Saškinou inštruktorkou bola staršia kolegyňa s rovnakým hendikepom ako naša Saša. Pod jej trpezlivým vedením dokázala zvliecť a navliecť čisté posteľné prádlo, dokonca prišitť chýbajúci gombík. Na svoj výkon bola náležite hrdá.

Umývanie výkladov v kníhkupectve

Práca v autoservise

Chlapci sa najprv zoznámili s prácou automechanika. Boli im ukázané všetky nástroje, niektoré si mohli i vyskúšať (elektrická vrtačka na odskrutkovanie krytu, rôzne skúšačky a skrutkovače). Asistovali „v jame“ pri výmene oleja dvom autám, pripravili kávu, skontrolovali motor, samostatne povysávali interiér auta.

Tešili sa z darčiekov, ktoré tu dostali (motoristické časopisy, osviežovače vzduchu). Prostredie servisu sa im veľmi páčilo, pracovníci servisu s nimi nadviazali živý kontakt, najmä Maroš veľmi aktívne kládol otázky („ako si sa dostal k tejto práci, čo si musel vedieť, koľko zarábaš, ...“).

Uvedomili sme si, aká dôležitá bude v budúcom zamestnaní našich klientov práca s budúci kolegami, a to i tak pozitívne naladenými, ako boli v tomto servise.

Sebaobhajovanie, moje práva

V závere programu sme sa venovali téme sebaobhajovania a ľudských práv.

Použili sme filmy z dielne brnenských autorov. Táto téma našich priateľov veľmi oslovila. Sme si isté, že do podobného programu rozhodne patrí. Najmä ak jedným z jeho výsledkov má byť skupina sebaobhajcov a svojpomocná podporná skupina rodičov.

Moja dcéra Renátka navštevovala vzdelávací kurz „Zvyšovanie zamestnatelnosti občanov so špeciálnymi potrebami“ pod vedením lektorky Janky Michalovej a Vierky Hojnošovej. Som veľmi vďačná za to, že dcére bol tento skupinový tréning umožnený absolvovať. Vždy po stretnutí v kurze a po absolvovaní nových zážitkov, vedomostí a rôznych modelových situácií bola pružnejšia a smelšia, nadobúdala zručnosť, jej rečový prejav bol výrazne lepší.

Veľmi prínosné boli spoločné stretnutia s nami rodičmi, na ktorých sme diskutovali o programe vzdelávacieho projektu, o jeho celi. Mali sme možnosť navzájom si medzi sebou vymieňať skúsenosti. S mnohými otázkami sme sa obrátili na lektorky kurzu, ktoré nám na naše dotazy ochotne odpovedali.

Podľa môjho názoru je individuálny tréning k samostatnému životu a na prípravu do zamestnania pre ľudí s mentálnym postihnutím veľmi dôležitý a potrebný. Po absolvovaní dostatočnej prípravy a za vhodne stanovených podmienok niet pochýb, že dospelí ľudia s mentálnym postihnutím sú schopní zmysluplne a zodpovedne pracovať. Oni sami sa chcú nielen cítiť, ale skutočne aj byť užitoční.

Na záver by som chcela poďakovať obom lektorám, Janke Michalovej a Vierke Hojnošovej, za ich trpezlivosť, ochotu a obetavú prácu. Tento projekt bol veľkým prínosom nielen moju dcéru, ale i pre mňa ako rodiča.

S pozdravom

Vlasta Hanková



Ilustračné foto

School of life

Authors of the article are talking about list of informal social steps, special educative steps that have to take place during the process, from forming well working groups to reach the goal, through structure of the training modules which have to correlate with goals of the project. Profession orientation and hobbies of the citizens with special needs are the direction setters. In the process are very helpful activities like role-playing – of different professions and try it out – where people can gain personal experience as volunteers in the real world.

KRISTÍNA

Barbara Neupauerová

Kristína má 25 rokov, chodí do Primy a má priateľa Karola. Sedávajú pri stole vedľa seba. Čakajú sa ráno na zastávke. Odprevádzajú sa domov. Cez víkendy sa navštevujú, chodia do mesta a na kávu. Pred týždňom pozval Karol Kristínu na pizzu. Predtým o pizze nechcela ani počuť, jej babka také doma nevarí. Ale Karolove pozvanie neodmietla. Nakoniec to dopadlo tak, že pizza jej veľmi chutila. Karola to potešilo a začal rozmýšľať nad tým, kam ju pozve na budúce.

Kristína rada v Prime vyšíva. Najmä krížikové vzory. Vyhľadá si v knižke vzor, ktorý sa jej páči, usporiada si bavlnky podľa farby, navlečie niť do ihly a vyšíva. Úplne samostatne. Baví ju to a vydrží vyšívať aj hodiny. Pod jej rukami vznikajú kvety, vtáky, motýle, zvieratá, vianočné a veľkonočné motívy. Jej výšivky sa potom šijú na tašky, podbradníky, lepia na pohľadnice a predávajú na trhoch. Vyšíva pomaly, ale precízne. Je to jej obľúbená činnosť. Je v nej dobrá. A iné robiť nechce.

O čom sníva Kristína? Keď si dovoľí zafantazírovať, tak vidí seba a Karola, ako žijú pod jednou strechou. Navzájom si pomáhajú, spolu upratujú, chodia na nákupy. Platia účty. Kristína vie, že preto, aby sa jej sen splnil, by musela urobiť veľa. Zdá sa jej to takmer nemožné. Príliš veľa prekážok stojí v ceste. Ved' už len zorientovať sa v meste, dostať sa na neznáme miesto, prekonávať neupravené chodníky, to ju stojí toľko námahy. Starat' sa o domácnosť nie je ľahké. Doma to robí babka, vie variť aj upratať. Kristína by sa rada naučila variť. Do varenia v Prime sa zapojila, keď bolo treba ošúpať zemiaky a postrúhať ich na haluškové cesto. Alebo nakrájať zeleninu do šalátu. Ale výsledok bol neistý a domácej kuchyni sa nevyrovnal. Byť samostatný je ťažké. Babka sa o ňu bojí a nechce ju nikam púšťať. To nie je len tak, chodiť si kam sa jej zachce. A odkiaľ by vzali s Karolom peniaze? Dôchodok je malý a život je drahý. A Kristína si nevie predstaviť, že by mala niekde pracovať. Zatiaľ... Je jej dobre v Prime. Je tu s ňou Karol a môže vyšívať.

DVA KROKY DOPREU A JEDEN SPÄŤ

ALEBO

DOBRODRUŽNÁ CESTA ZA PRÁCOU V DSS PRIMA

Barbara Neupauerová,
Silvia Slivková,
Katarína Zjavková

Náš spoločný príbeh začal pred necelým rokom na výberovom stretnutí. Ako naznačuje názov príspevku, naša spoločná cesta za cieľom nebola priamočiara a bez prekážok. Zámerné sme si zvolili pre sledovanie procesu, ktorým sme počas realizácie projektu „preplávali“, príklad „lodky“, ktorá sa vydala na dlhú cestu. Na začiatku projektu sme prežívali veľké očakávania, nadšenie a elán. V našich predstavách o priebehu projektu sme nepredpokladali žiadne komplikácie a zdalo sa nám, že toto je to „pravé orechové“. Prišli sme si, aby naše nadšenie nakazilo aj ostatných spolupracovníkov a hlavne klientov. Naša „lod“ sa často ocitla v búrlivých vodách, inokedy nám chýbal vietor v plachtách a uviazli sme na plytkčine. Tieto úskalía sa nám podarilo prekonať, nebolo to však bezbolestné. Náš trénerský tím prišiel o mnohé ilúzie, musel skresť svoje očakávania, naučiť sa trpezlivosti a pokore. Spoznali sme, aké náročné je zmeniť ustálené vzorce myslenia a spôsob života našich klientov. Zistili sme, že zmeniť ich okolie je ešte ťažšie. Často sme sa potýkali s otázkou, ako motivovať k zmene. V určitých momentoch sme museli znovu motivovať sami seba. Naším cieľom bolo viesť skupinu k väčšej samostatnosti, záujmu o pracovné uplatnenie a zamestnanosť. Nie vždy to bolo možné. Robili sme však všetko pre to, aby sa títo ľudia rozvíjali v tom, na čo boli pripravení. A my sme rástli spolu s nimi.

Na našej „lodke“ sme plávali 3 trénerky – tréner pre individuálnu prácu a 2 trénerky pre skupinovú prácu. Rola jednej z nich bola špecifická v tom, že bola súčasne zamestnankyňou v DSS Prima. Táto dvojrola bola pre túto trénerku a pre skupinu v istých fázach výhodná, v iných bola vnímaná ako zaťažujúca a nevďačná. Našími pasažiermi bolo 8 dospelých ľudí s Domova sociálnych služieb Prima.

Tak, ako posádka lode musí poznať svoje úlohy na nej, tak bolo aj pre nás dôležité rozpoznať, aké sú naše role a kompetencie pri podpore a vedení klientov. Na našej lodi sme sa rozhodli „ťahať za jeden povraz“. Postupne sa naše predsavzatie prejavovalo stále viac v tom, že sme vytvorili zohraný tím, vedeli sme, čo chceme. Vedeli sme, že chceme v týchto mladých



Ilustračné foto

ľuďoch prelomiť stereotypy, v ktorých žijú a poskytnúť im možnosť vidieť svoj život inak – z iného uhla, alebo vidieť samých seba v iných životných situáciách. Naším cieľom bolo hlavne povzbudiť týchto ľudí k samostatnému životu a pomôcť im zamestnať sa. Myslíme si, že sme možno v tretine cesty a nik z nás nevie, s čím sa ešte na našej plavbe stretieme.

Vyberáme účastníkov do skupiny

Prvé dve stretnutia sme venovali výberu členov do našej posádky = skupinky. Pri výbere sme zohľadňovali najmä motiváciu klientov v budúcnosti pracovať a túžbu pracovať na sebe, svojich schopnostiach a zručnostiach. Takto sme vybrali osem klientov. Mnohí vyjadrili túžbu zarobiť si peniažky, naučiť sa niečo nové, ale aj pochybnosti o tom, ako zvládnu dochádzanie do Rady pre poradenstvo v sociálnej práci (ďalej RPSP), kde sa mali pravidelné stretnutia konať. Dvaja spočiatku váhali, nevedeli, čo ich čaká a netúžili po zmene. Zazneli obavy, že im rodičia nedovolia zapojiť sa do projektu - že im telesné postihnutie neumožní dostať sa na miesto určenia. A mnoho iných výhrad. Nakoniec však zvíťazila zvedavosť. Vidina toho, že zažijú niečo nové, bola lákavá. Dohodli sme sa, že pôjdu na prvé stretnutie a potom sa rozhodnú, či budú chodiť ďalej. U tejto dvojice sme vedeli, že ak sa rozhodne jeden z nich, pôjde aj druhý, pretože vystupujú v Prime ako pár a navzájom sa ovplyvňujú. To sa potvrdilo. Po prvom stretnutí bolo jasné, že obidvaja s nami na lodi zostanú. Boli spoločnou prácou nadšení. Takáto ambivalencia v pocitoch a skutkoch sa prejavovala u členov našej skupiny po celý čas (Myslím si, že je veľmi dôležité si ju uvedomiť a pracovať s ňou. Okrem entuziasmu

a nádeje, sa venovať aj strachu, lenivosti a závislosti.). Sledovať to, čo nás poháňa, ale aj brzdí. Na začiatku sme tejto odvrátenej strane nevenovali pozornosť, preto sme jej museli čeliť neskôr, keď sa prejavila o to intenzívnejšie.

Skupinová práca sa rozbieha

V prvej fáze plavby sme sa zamerali na potreby, túžby a sny našich členov skupiny. Bola to časť práce, keď sa klienti navzájom spoznávali a formulovali svoje vlastné prania. Spoločne sme hľadali možnosti, ako ich naplniť. Bolo potrebné mnohé túžby približovať skutočnosti. Chceli sme dosiahnuť, aby klienti vnímali svoje možnosti realisticky, aby sa nepodceňovali, ale ani nepreceňovali. Veľa sme sa rozprávali o tom, čo to znamená byť samostatný a pracovať. Že to obnáša pocit naplnenia, ale aj zodpovednosť a odriekanie. Veľmi dôležité bolo, že si svoje plány do budúcnosti definovali sami. Že sami za seba povedali, po čom túžia. Pre nás ostatných je to niečo bežné. Pre ľudí, o ktorých rozhoduje od malička systém sociálnej starostlivosti, vychovávateľa, opatrovníci, rodičia, je to vzácne. A istým spôsobom aj ťažké. Povedať, čo skutočne chcem. Bolo napínavé sledovať, ako sa tieto predstavy o ich ďalšom živote postupne formovali. Niektorí chceli pracovať ako záhradník, iní mať vlastnú rodinu a bývanie, žiť s partnerom v spoločnej domácnosti, naučiť sa variť, zarobiť si na brigáde, či spolupracovať so smetiarskou firmou OLO J. Jedna členka skupiny bola presvedčená, že chce pracovať v knižárskej dielni, začali sme teda hľadať pracovisko, kde by ju mohli zamestnať. Iní mali nejasnejšie predstavy o povolaniach, na ktoré nemajú vzdelanie (napr. vychovávateľ). Hľadali sme spolu iné možnosti. Táto fáza

práce bola veľmi plodná a povzbudzujúca. Skupina si zvykala na pravidelné stretnutia, my trénerky sme sa spoznávali a vytvorili zohratý tím.

V tom čase sme privítali medzi nami novú členku skupiny - mladú ženu na invalidnom vozíku, ktorá sa zapojila do projektu neskôr kvôli problematickej doprave z Primy do centra mesta. Podarilo sa nám zabezpečiť pre ňu taxík. Preprava taxíkom bola pre ňu novou skúsenosťou a na začiatku z nej mala veľké obavy. Postupne si však zvykla a na stretnutia do RPSP chodievala s veľkou radosťou. Aj takáto malá zmena môže otvoriť nové možnosti. My trénerky sme mali radosť z pozitívneho ohlasu rodičov tejto dievčiny. Tešili sa z úspechu a z nových zážitkov spolu s ňou. Na druhej strane zo skupiny odišiel klient, ktorý bol pred časom hospitalizovaný na psychiatrii. Užíval psychofarmaká, ktoré ho utlmovali, takže býval spavý, alebo naopak nervózny a konfliktný. Z rodiny sme dostali signál, že ho táto zmena v týždennom programe príliš rozrušuje, a tak sme rozhodli, že počkáme, kým sa situácia upokojí. Venovala sa mu ďalej trénerka individuálnej práce.

Vo fáze tréningu rôznych zručností a kompetencií potrebných pre prácu sme sa venovali dôležitým témam, ako je: komunikácia, sebaaprezentácia, rozprávali sme sa o tom, aký je dôležitý prvý dojem, ako treba dbať o svoj zovňajšok, a pod. Zažili sme veľa veselých situácií, členovia našej skupinky boli spontánni ľudia s veľkým zmyslom pre humor. Mali radi najmä hry a modelové situácie, kde si nacvičovali, ako sa zoznámiť, ako telefonovať, poprosiť o radu, absolvovať pracovný pohovor. Objavilo sa však aj mnoho neistoty, pocitov, že to nedokážu, že sa hanbia prejaviť. Objavil sa pocit rezignácie, že obmedzenia, ktoré majú, sú neprekonateľné. Že v DSS Prima je dobre a bezpečne. A radšej budú tam, akoby sa mali púšťať von do neistého sveta.

Ocitáme sa na mŕtvom bode

Po piatich mesiacoch práce sa tieto negatívne pocity nakopili a motivácia našej posádky klesala. Objavovali sa konflikty medzi členmi skupiny, nechť zúčastniť sa na aktivitách. Klienti dokonca odmietli ísť na výlet, čo by predtým vítali „všetkými desiatimi“. Bola to zrejme reakcia na náš silnejší tlak prejsť od slov k činom a skutočne si vyskúšať, ako to v takej práci chodí. Klientku s túžbou pracovať v knihárskej dielni sa podarilo zamestnať a chodievala do práce dvakrát do týždňa. Ostatní sa nespokojne utiekali k frázam typu: „Ja to neviem“ a „ja budem v Prime vyšávať.“ Narazila kosa na kameň. Komunikácia s rodičmi bola takisto problematická. Telefonicky sme dohodli návštevu u dvoch rodín s predstavou rozhovoru pri káve o budúcnosti ich detí. Nepodarilo sa. Rodičia spočiatku súhlasili, ale neskôr stretnutie odvolali

s tým, že to práve teraz nie je vhodné a ani potrebné. Medzi klientmi sa šírilo, že chceme vyzvedať, ako žijú, narúšať ich súkromie. Bola to ťažká situácia. Na naše plec sa valila ťarcha rezignácie a demotivácie. Asi mesiac sme tápali, skúšali rôzne možnosti, až nakoniec sme sa rozhodli pre tú najjednoduchšiu. Spýtali sme sa klientov, ako chcú pokračovať už v začatej plavbe. Na tejto myšlienke nie je nič objavné, ale keď máte pred očami cieľ a veríte svojmu tímu, niekedy vám táto možnosť nie je po chuti. Veď sa dá ešte toľko urobiť. A času je tak málo. No v našej situácii to bolo správne rozhodnutie. Dali sme klientom možnosť zvoliť si, či sa chcú plaviť spoločne ďalej a ako by mal život na lodi vyzeráť. Jednohlasne sa zhodli, že chcú naďalej byť súčasťou posádky lode a plaviť sa ďalej. Potom sme si vypísali všetky aktivity, ktoré robievame na stretnutiach a každý hlasoval za tie, ktoré by chcel robiť čo najviac. Medzi prvé sa dostali: chodenie do mesta (pošta, kaviareň, výstavy) návšteva rôznych inštitúcií, chránených dielní, spoznávanie nových ľudí, ako je čašníčka Terka, ktorá pracuje v Radničke, učenie sa tomu, ako byť samostatný. Za vyhľadávanie pracovných príležitostí hlasovali iba dvaja členovia skupiny. Z uvedeného zoznamu vyplynulo, že ešte potrebujú toho veľa, veľmi veľa zažiť a naučiť sa, aby **sa cítili byť pripravení** žiť samostatne a pracovať. To, ako ich vnímame my a kde vidíme ich schopnosti a možnosti, je jedna vec a to, ako sa vidia oni sami, je vec druhá. A veľmi dôležitá.

Jeden krok späť...

Odlahlo nám. Mohli sme sa posunúť z mŕtveho bodu ďalej. Skupine sme začali ponúkať aktivity, ktoré si sami vybrali. Učili sme sa variť, urobili sme pár stretnutí s klientmi iných zariadení, chránených dielní a pracovísk. Neustále sme sa vracali k dôležitým témam, ako je samostatné bývanie, hľadanie nových možností a podpory, samostatné rozhodovanie sa a komunikácia. Museli sme opäť znova a znova vysvetľovať, poukazovať na príklady zo života, vracáť sa k hrám a aktivitám, ktoré skupina obľubovala. Takýmto prístupom sa nám podarilo navrátiť do skupinovej práce rovnováhu a príjemnú atmosféru. Mohli sme sa pohnúť o kúsok ďalej. Zaujímavou skúsenosťou bola brigáda, ktorej sa zúčastnili traja klienti. Išlo o upratovanie kancelárskych priestorov v malej firme. Klienti sa chopili práce s radosťou, tešili sa z nových kontaktov so zamestnancami firmy. A samozrejme zo zarobených peniažkov. Bola to pozitívna skúsenosť, ktorá im dodala odvahy a sebavedomia. Vyjadřili sa, že by to chceli skúsiť znova.

Je dôležité, aby sa táto získaná motivácia nestratila, ale ďalej podporovala a živila ďalšími skúsenosťami. Takýchto zážitkov by sme im radi sprostredkovali čo najviac aj po skončení projektu. Jeho kontinuitu by

sme chceli zabezpečiť ďalšou spoluprácou s Radou pre poradenstvo v sociálnej práci a s individuálnou trénerkou. Vedenie DSS Prima nám umožní naďalej sa stretávať a pracovať s klientmi spôsobom, na ktorý sme si zvykli počas projektu. Dokonca v DSS Prima uvažujeme nad novou víziou zariadenia, v ktorej by sa podporovali aj iné možnosti pracovného uplatnenia klientov.

Sme na konci cesty, ktorá len začína

Ocitli sme sa teda na konci našej plavby. Strávili sme spolu dlhý čas a naučili sme sa veľa o tom, aká je zmena náročná. Naučili sme sa, že k naplneniu cieľa projektu vedie dlhá, trnitá cesta, ktorá sa kľukatí a niekedy až stáča do protismeru. Tento typ skupinovej práce je pomalým a postupným procesom. Vyžaduje si veľa trpezlivosti. Častokrát sa musíme zastaviť a konfrontovať vlastné očakávania s očakávaniami klientov, vypýtať si spätnú väzbu. Potrebujeme si získať podporu rodiny klientov. Bez nej je zmena priam nemožná. Zmenu však neuskutočnime ani bez podpory širšieho okolia: asistentov, priateľov, zamestnávateľov, riaditeľov a pracovníkov zariadení sociálnych služieb, úradníkov a politikov. K tomu, aby sa človek so znevýhodnením mohol zamestnať, potrebuje príležitosť. Ak tieto príležitosti spoločnosť nepodporuje a ak nie je nastavená prijať týchto ľudí medzi seba, ich motivácia pracovať ostane len nereálnym snom. Musíme teda v našej snahe zohľadniť všetky tieto roviny, aby sme dosiahli náš cieľ. Aby si mohol človek so znevýhodnením, ktorý má chuť pracovať, nájsť vhodné pracovné uplatnenie.

ŠTRUKTÚRA A PRIEBEH NÁŠHO ŽIVOTA NA LODI

Tréningové stretnutia sme mávali pravidelne 1-krát v týždni. Najčastejšie sme sa stretávali v priestoroch Rady pre poradenstvo v sociálnej práci, kde sme dostali k dispozícii jednu miestnosť. Klienti z našej skupiny sa vždy tešili, že môžu jeden deň v týždni stráviť mimo svojho zariadenia DSS Prima, mať výlet do mesta a zažiť niečo nové.

Každé stretnutie malo vždy zvolenú jednu nosnú tému (pol až trištvrte hod.), sprievodné a podporné aktivity, na začiatok hra (icebreaker) na uvoľnenie, striedanie komunikačných a pohybových aktivít. Veľmi dôležité bolo udržať počas celého stretnutia dynamickosť a pestrosť jednotlivých aktivít.

Program stretnutia mal nasledovný priebeh:

- **Koliesko** - Stretnutia sme začínali voľným rozhovorom, pracovne sme si ho nazvali Koliesko, s cieľom vytvoriť hneď na začiatku príjemnú a neformálnu atmosféru. Rozhovor sa

väčšinou týkal uplynulého týždňa, kto čo zažil, ako sa mal alebo ako sa aktuálne má. Slovo dostal každý účastník stretnutia. Zaviedli sme putujúcu loptičku, kto ju mal, ten mal aj slovo, čím sme predchádzali skákaníu do rečí.

Na koliesku sme pripomenuli aj aktivity z posledného stretnutia a predstavili sme aktuálny program. Počas prvých stretnutí si klienti sami zadefinovali PRAVIDLÁ, ku ktorým sme sa priebežne vracali. Najčastejšie sme si pripomínali pravidlo „Neskáčeme si do reči a vzájomne sa počúvame“. Najdôležitejším pravidlom z pohľadu klientov bolo pravidlo pravidelných prestávok.

- **Hra** - Ďalšou aktivitou bola krátka skupinová hra, ktorá bola volená buď podľa témy konkrétneho stretnutia alebo mala relaxačný zámer s cieľom zahriať a naladiť sa na hlavnú aktivitu.
- **Hlavná aktivita** - Tematické zameranie hlavnej aktivity sme vyberali podľa zadania projektu ale vždy sme citlivo vnímali nastavenie klientov. Ako trénerky sme reflektovali, kde sa skupina nachádza v priebehu jednotlivých období projektu a na základe toho sme volili, akým témam sa ešte klienti potrebovali venovať.
- **Prestávka** - Ďalším a veľmi dôležitým časom na tréningových stretnutiach bola prestávka po hlavnej aktivite, náročnej na pozornosť. Klienti potrebovali oddych s čajom alebo kávou. Niekedy sa pýtali ešte počas Kolieska, kedy budú môcť niečo zjesť a dať si prestávku.
- **Hra** - Hra podľa výberu účastníkov. Tu sme väčšinou dávali priestor klientom, aby si oni sami zvolili hru, ktorú si chcú zahrať. Najčastejšie opakovanou a nimi žiadanou hrou boli Remeselníci.
- **Aktivita** - Po prestávke sme ďalšou aktivitou nadviazali na zvolenú tému dňa, alebo sme sa vrátili k aktivitám z predošlých stretnutí, ku ktorým sa klienti mali záujem alebo potrebu vrátiť.
- **Obedná prestávka** - Obedová prestávka bola takisto dôležitou súčasťou programu dňa, kde vznikol priestorom pre neformálne rozhovory medzi nami a klientmi.
- **Hodnotenie stretnutia** - Stretnutie sme ukončili v kruhu spoločným hodnotením jednotlivých aktivít a sebareflexiou. Každý z nás dostal príležitosť povedať, čo sa mu páčilo, čo nie, čo bolo pre neho ťažké, čomu nerozumel, čo nové sa dozvedel. Nakoniec stretnutia sme si dali nejaké zadanie na doma (domácu úlohu), ktoré súviselo buď s témou aktuálneho stretnutia alebo toho nasledujúceho.

V priebehu stretnutí sa nám osvedčilo voliť si kratšie aktivity a striedať ich s prestávkami, nakoľko udržať pozornosť klientov dlhšie ako 45 minút bolo náročné, ale takisto závislé od zvolenej formy a obsahu aktivity. Ak aktivita bola príliš monologická, klienti neudržali svoju pozornosť a prejavili nezujem. Na stretnutiach sa pracovalo v skupinách, vo dvojiciach, a taktiež individuálne.

Techniky a aktivity využité počas našej plavby

DISKUSIA

Diskusia patrila medzi obľúbené aktivity. Bola dôležitým priestorom na precvičovanie komunikačných zručností. Každý v skupine dostal šancu hovoriť, vyjadriť svoj názor. Klienti sa učili počúvať sa navzájom, a takisto počuť a akceptovať názory iných. Zdôrazňovali sme, že všetky príspevky do diskusie sú hodnotné a podporovali sme klientov vyjadrovať svoje myšlienky a názory.

Diskusiu ako voľne plynúcu konverzáciu sme v priebehu našich tréningov používali zo všetkých techník najčastejšie. Je výborným prostriedkom na rozvoj vyjadrovacích schopností, formulovanie vlastného názoru a taktiež rozvíja schopnosť obhajovať svoj názor. Pre nás trénerov akákoľvek diskusia bola veľmi prínosná. Cez ňu sme spoznávali názory, uvažovanie a skúsenosti klientov. Počas diskusií sme my, tréneri figurovali ako nedirektívni usmerňovači rozhovoru.

Dĺžka rozhovorov bola tiež dôležitá, nakoľko rozprávanie sa v krúžku udržalo pozornosť klientov maximálne na pol hodiny, potom ich pozornosť klesala. Spočiatku bolo pre nich problematické vzájomne sa počúvať. Mali tendenciu skákať si do rečí, prekrikovať sa, ale postupom času a neustálym tréningom komunikačných zručností sa kvalita diskusie zlepšovala. Radi rozprávali o sebe, prezentácia bola jednoduchá, potrebovali doplňujúce otázky a veľa povzbudzovania. Téma diskusie bola tiež dôležitá, nakoľko sa klienti chceli venovať novým veciam a nie tomu, o čom už hovorili v DSS Prima, mimo tréningových stretnutí.

HRA

Hra sa nám osvedčila nielen ako zábavná vsuvka programu tréningového stretnutia, prostriedok na uvoľnenie atmosféry a navodenie témy, ale aj ako možnosť emocionálneho a sociálneho učenia. Napríklad na rozvoj empatie, vyjadrovania emócií, počúvanie druhých, rozvoj koncentrácie, a pod.

Hranie rolí

Hranie rolí sme využili pri aktivitách zameraných najmä na nadobudnutie a rozvoj komunikačných a sociálnych zručností. Zážitkovou formou sme sa

snažili klientom sprostredkovať nové situácie, s ktorými sa môžu pri uchádzaní sa o prácu stretnúť. Takisto sme im chceli sprostredkovať cez konkrétny zážitok na seba samom pochopenie a zvnútornenie jednotlivých pojmov a skúseností, súvisiacich so zamestnávaním. Hranie rolí a napodobňovanie prostredníctvom modelových situácií boli pre klientov zaujímavou formou učenia sa.

Túto techniku sme použili pri témach: prvý kontakt s potenciálnym zamestnávateľom, nácvik sociálnych zručností – ako sa predstaviť, ako počúvať, ako začať a viesť rozhovor s cudzím človekom, ako sa správať v reštaurácii, na zastávke MHD, ako sa telefonicky dohodnúť na termíne pracovného pohovoru, a pod.

POZITÍVNE PRÍKLADY Z PRAXE

Navštívili sme ľudí so zdravotným znevýhodnením, ktorí sa zamestnali alebo pracujú v chránenej dielni. Cez živé príbehy ľudí s podobným osudom, mohli klienti lepšie porozumieť svojej situácii a inšpirovať sa do budúcnosti, akoby mohli oni sami meniť svoj život.

Navštívili sme DSS Betánia v Senci, stretli sme sa s klientmi z DSS Vstúpte z Malaciek.

Jedno z tréningových stretnutí sme pozerali na DVD príbeh o dvoch ľuďoch s mentálnym postihnutím, ktorý spolu bývali ako partneri a obidvaja pracovali. Pre našich klientov to bola veľmi zaujímavá sprostredkovaná skúsenosť. Najviac na nich zapôsobil moment, že bývali spolu a sami vo svojom byte.

Dôležitou skúsenosťou bolo stretnutie so zamestnankyňou kaviarne Radnička, ktorá je zdravotne znevýhodnená, je na invalidnom dôchodku a pracuje ako čašníčka. Keď sme sa našich klientov spýtali, ako by sa im páčila táto práca, vyjadrili sa, že je to podľa nich vyčerpávajúce pracovať v takom hlučnom prostredí. Nepáčilo sa im, že nemôžu mať prestávku na jedlo alebo kávu, kedy chcú oni a ako sú zvyknutí. Následne na to sa medzi nami spontánne rozvinula diskusia o prestávkach počas pracovnej doby a klienti boli nemilo prekvapení, že na každom pracovisku je na prestávky vyhradený konkrétny čas.

AKTIVITY NA SEBAPOZNAVANIE, SEBAVYJADRENIE, SEBAPREZENTÁCIU

Kto som - v rámci sebapoznávania si každý klient napísal na svoj hárok papiera do prázdnej predlohy predstavy, kam rád chodí, čo rád robí, na čo rád myslí, na čo sa rád pozerá, čo rád vonia, čo rád počúva, čo rád je, a pod.

Najdôležitejší ľudia v mojom živote - vzťahová sieť, pomenovanie dôležitých vzťahov a citových väzieb v živote klientov a zároveň porozumenie, aké rôzne typy vzťahov existujú.

Osobný profil – uvedomenie si pocitov, ktoré prežívam, kedy ich prežívam, čo vo mne vyvoláva

tieto pocity, napr.: čo ťa robí šťastným, unudeným, stresovaným, nervóznym, smutným, rozčúleným, dobre naladeným, čo ťa povzbudzuje, a pod.

Spoznávanie a rozlišovanie silných a slabých stránok osobnosti – najprv sme pracovali v skupine a formou brainstormingu sme menovali rôzne vlastnosti, a potom si každý sám za seba vyplnil pripravený hárok papiera, kde zaznačil dve svoje dobré a dve zlé vlastnosti a následne ich ostatným predstavil.

Čiara života – dlhú priamku si klienti rozdelili na tri obdobia – minulosť (čo už bolo), prítomnosť (čo je teraz) a budúcnosť (čo bude, o čom snívajú, čo by mohlo byť v mojom živote) a potom si v časovej postupnosti spomínali na dôležité udalosti a zážitky zo svojho života, pomenovali, čo sa aktuálne v ich životoch deje a nakoniec trochu snívajú a predstavovali si svoj život v budúcnosti, a to všetko zaznačili do svojej čiary života.

Môj erb – každý sám si na maketu erbu prilepil obrázky z časopisov, ktoré sú pre neho niečím charakteristické a kresbou alebo slovom doplnil, čo ho vystihuje a aký je. Nakoniec svoj erb prezentoval ostatným.

Módna prehliadka - na tréningové stretnutie sme prišli oblečení tak, akoby sme išli na pracovný pohovor. Po jednom sme sa navzájom prezentovali vo svojom oblečení a spoločne sme sa ku každému vyjadrili o vhodnosti alebo nevhodnosti šatov na takúto príležitosť.

SPONTÁNNÉ VZNIKNUTÉ SITUÁCIE

Neformálne stretnutia ako napríklad posedenie pri kapustnici, opekačka, stretnutie v reštaurácii, pôsobili pre skupinu stmelujúco a v rámci spoznávania sa klientov sme ich počas projektu mali možnosť zažiť v rôznych uvoľnených a neformálnych situáciách.

BRAINSTORMING

Túto techniku sme použili pri aktivitách „Aké povolania poznáte?“, „Čo by ste radi robili na stretnutiach?“, „Ako by ste radi trávili svoj voľný čas?“, „Aké vlastnosti poznáš?“.

Klientom sa táto technika páčila, najmä preto, že môžu povedať čokoľvek. Pri téme povolání sme zistili, že poznajú veľa možností, v akej profesii pracovať, ale už nevedeli, aké je pri jednotlivých zamestnaniach vzdelanie potrebné. Tak vznikli nečakané situácie, kedy klienti telefonovali svojim rodičom a možno prvýkrát v živote zisťovali, na akú školu museli ich rodičia chodiť, aby mohli robiť svoje povolanie. Zároveň si sami uvedomili, že ak snívajú o konkrétnej práci, musia mať na to potrebné vzdelanie. Napríklad vychovávateľ pri malých deťoch, čašník, zdravotná sestra, a pod.

EXKURZIE

Pre pestrosť stretnutí sme občas navrhli návštevu výstavy alebo galérie, samozrejme vychádzky do centra, návšteva obchodov, o čo bol vždy zo strany klientov záujem. Navštívili sme Úrad práce, agentúru podporovaného zamestnávania Inklúzia, poštu, Slovenskú národnú galériu, Slovenské národné múzeum, Mestské múzeum, DSS Gaudeamus na Mokrohájskej ul., Vianočné a Veľkonočné trhy, interakčnú výstavu v Bibiáne, a pod. Vycestovali sme aj mimo Bratislavu a spoločne sme navštívili DSS Betánia v Senci.

Pri týchto exkurziách sa rovnako naskytla príležitosť spoznávať úroveň soc. a kom. zručností klientov a zároveň ich rozvíjať a trénovať, napr. zakúpenie lístku na vlak, autobus alebo do múzea, predstaviť našu skupinu, odkiaľ sme a čo potrebujeme, o čo sa zaujímate.

BRIGÁDY

V priebehu stretnutí sa nám podarilo zorganizovať jednu brigádu, ktorá mala úspech. Počas brigády si účastníci projektu mohli konfrontovať svoje predstavy o práci s realitou. Pre náš všetkých to bola zaujímavá skúsenosť. Klienti umývali okná a upratovali kancelárie v jednej súkromnej firme. Bola to v podstate skôr modelová situácia, ale už sa blížila k tomu, ako by to mohlo byť „naostro“. Bola to pozitívna skúsenosť a je dôležité, že sme ňou prehľadili ich motiváciu pracovať. Finančná odmena zaúčinkovala, rovnako však aj ocenenie a kontakt s mužským kolektívom.

PRAKTICKÉ „CVIČENIA“

Venovali sme sa aj nácviku praktických zručností, ako je napísanie životopisu, práca s médiami (internet, noviny a reklamné letáky), kde klienti hľadali inzeráty o pracovných príležitostiach a sami si nacvičovali písanie vlastného inzerátu o hľadaní práce. Ďalej sme trénovali telefonovanie - prvý kontakt so zamestnávateľom, a pod. Taktiež sme sa zaoberali prípravou na pracovný pohovor, ako sa obliecť (akt. módna prehliadka) a ako sa správať na pracovnom pohovore. Medzi praktické cvičenia sme zaradili aj nákup potravín v supermarkete, varenie, umývanie okien a samostatné cestovanie mestskou hromadnou dopravou.

CESTOVANIE MHD

Cestovanie do centra mesta sme videli ako príležitosť na rozvíjanie praktických a sociálnych zručností.

Klienti sa pravidelnými a opakovanými skúsenosťami učili samostatnejšie cestovať MHD. Niekoľkokrát sme s nimi absolvovali cestu z DSS Prima do centra mesta, kde sídli RPSP a neskôr sme sa dohodli, že pociestujú úplne sami a budeme ich čakať na konečnej zastávke MHD. Táto možnosť sa im veľmi páčila a postupne sa stalo pravidlom, že jedna skupinka

odvážlivcov chodievala MHD sama. Neskôr sa naučili aj cestu priamo do RPSP, a tak sme im dali príležitosť v rámci nácviku samostatnosti a orientácie v meste, chodiť na tréningové stretnutia samostatne, bez doprovodu. Ostatní účastníci tréningu ich čakali v priestoroch RPSP.

Cestovanie MHD nám všetkým prinieslo jednu zaujímavú skúsenosť. Pokazený trolejbus, ktorým mali klienti sami cestovať do centra mesta, zaskočil našu skupinku odvážlivcov nečakanou situáciou, ktorú nevedeli riešiť spoločne. Spanikárili a kto mal mobil, volal niekomu z trénerov alebo zamestnancov DSS Prima. Samozrejme po telefóne sme všetci riešili situáciu rôzne a vznikol mierny chaos. Klienti sa najprv rozdelili do dvoch skupín, jedni chceli pokračovať v ceste iným spojom a druhí sa vrátili do DSS Prima. Nakoniec sme sa my trénerky dohodli na spoločnom riešení a klienti sa úspešne na náš podnet so 45 minútovým oneskorením dostali do centra. Na stretnutí sme potom spoločne hľadali najvhodnejšie riešenia takejto situácie, ktorá sa môže v bežnom živote zopakovať kedykoľvek. Tiež sme zdôraznili každého osobnú zodpovednosť za rozhodnutie v podobných situáciách a potrebu vnímať sa ako skupina, keď spoločne cestujú. Bolo pre nás potešujúce, že táto skúsenosť ich neodradila, ale naopak posilnila a naďalej chceli samostatne cestovať MHD.

Ak by sme na záver mali vymenovať najviac obľúbené aktivity našich klientov, asi na prvom mieste by boli vychádzky do mesta, nakupovanie v obchodoch, poznávaco-orientačné prechádzky po meste, návšteva múzeí, výlety do terénu a stretávanie sa s novými ľuďmi, napr. výlet do Senca, brigáda, návšteva kaviarne.

Všetko to, čo sami nemajú možnosť často zažiť, nakoľko väčšinu svojho času trávia stereotypne, či už v DSS Prima alebo s rodinou, bolo pre nich počas tréningových stretnutí inšpirujúce a zaujímavé.

Hranie rolí alebo prehrávanie modelových situácií patrili tiež medzi aktivity, ktoré klientov zaujímali a udržali dlhodobejšie ich pozornosť. Radi na sebe zažívali bežné situácie zo života a zaujímalo ich, ako sa v konkrétnych situáciách je vhodné zachovať.

Počas projektu sme mali samozrejme skúsenosť aj s neúspechom niektorých aktivít. Najťažšou aktivitou, ktorej sme sa venovali dve tréningové stretnutia a individuálna trénerka zvlášť s každým jedným klientom, bolo písanie životopisu. Pre niektorých klientov

to bolo niečo úplne nové a náročné. Aj napriek tomu, že sme formu životopisu zjednodušili a prispôbili ich možnostiam, väčšina klientov na túto aktivitu reagovala negatívne.

Vďaka zohranému trénerskému tímu a citlivému vnímaniu potrieb klientov, sa nám podarilo dlhodo- bo, aj keď s obdobiami zdanlivého neúspechu, udržať záujem a chuť klientov zotrvať s nami počas celej plavby.



Ilustračné foto

Two steps forward one back

This article is describing the dynamic of the educative process. Special attention was given to the preparation, process, and dynamic of the social counseling, overcoming of crises, and what conditions need to be in place to overcome crises. Article describes main model of social training, techniques, and activities. Excursions, internships, visits, practical exercises, traveling by the city transportation were part of the training. The article closes by interviewing the target group.



Ilustračné foto

1. Kamka, čo pre teba znamená pracovať? Prečo by si chcela pracovať?

Práca pre mňa znamená skúsenosť, a že sa niečo nové naučím a rozviem, čo som sa naučila v škole. A tiež, že si zarobím peniaze. Prečo? Aby som nebola doma a v DSS, ale zažila niečo, čo doma nezažijem. A aby som bola užitočná.

2. Ak by si si mohla vybrať, kde by si chcela pracovať?

Najradšej v knižárskej dielni. Asi som sa narodila pre papier, pasujeme spolu a je to aj moja záľuba už od mala – papier a lepidlo. Alebo potom pomáhať telesne alebo zrakovo postihnutým ľuďom (alebo sluchovo) alebo starším ľuďom, pretože sú slabší, iní a navzájom sa dopĺňame – čo im chýba, majú zdraví a čo chýba zdravým, majú oni.

3. Kamila, kam si chodila do školy? Bavila ťa? Kedy si školu skončila?

Chodila som 8,5 roka do osobitnej školy na Nevädzovej ulici a potom 3 roky na polygrafickú odbornú školu pre sluchovo postihnutú mládež. V škole ma hlavne bavilo byť v dielni, ale tiež, keď sme po sebe upratovali lepidlo a pod ... Tiež sa mi tam viac páčilo,

keď som si zlepšila známky a učiteľka ma začala chváliť, to ma aj odborné predmety začali baviť. Páčilo sa mi, že sme v triede boli 4 a traja sme spolu držali a bolo super, že nás bolo tak málo. Aj učiteľka sa nám mohla viac venovať. Školu som skončila v roku 2003.

4. Už si niekedy po škole pracovala? Kde?

Nie, až teraz po 5 rokoch. Robila som dva a pol mesiaca v kníhviazačskej dielni na Trnávke.

5. Aký bol tvoj prvý deň v práci, Kamka? Bolo niečo ťažké? Čo ti pomohlo prvý deň v práci?

Cítila som sa ako prváčka v prvý deň ZŠ – že idem niekam do neznáma a neviem, čo môžem čakať. Hneď som musela začať robiť – iba mi trochu niečo ukázali, ale veľmi sa mi nevenovali. To bolo na mňa trochu rýchle. Pomohlo mi, že mi dovolili ísť zafajčiť si. Tiež, že som sa mohla trochu prebehnúť po chodbe počas prestávky. A tiež, že bol so mnou niekto, koho som poznala skoro celý čas. Tak som dostala podporu, že to zvládnem.

6. Aké boli tvoje pracovné začiatky v knihárskej dielni? Čo ťa tam bavilo, čo ťa prekvapilo, čo bolo ťažké, čo sa ti nepáčilo?

Mala som pocit, že aj keď mi niečo ukázala, čo a ako mám robiť, čakala, že to hneď zvládnem, a potom som ja alebo vedúca musela po mne znovu opravovať. Nemala som dost času, aby som si zvykla na novú činnosť. Od skončenia školy som toho veľa zabudla. Prekvapilo ma, že mali zákazky a hneď mi dali, aby som pomáhala kolegyni a hneď prvú krabičku som pokazila, a potom sa hnevávala. Ale kolegyňa sa ma zastala, že som si to mala najprv vyskúšať.

Bavilo ma, keď som robila krabičky alebo keď som pomáhala kolegyni lepiť.

7. Kamila, ako často si chodievala do práce? Stačilo ti to?

2x do týždňa na 3 hodiny. Na začiatok mi to viac menej stačilo. Ako sa poznám, bolo dobré ísť tam postupne, pretože, ak niečo začnem zhurta a nedarí sa mi, uzatváram sa do seba.

8. Kamka, mohla by si nám povedať, čo všetko bolo tvojou prácou? (činnosti, ktoré si tam robila)

Šila som zbierku zákonov a časopisy, strihala, lepila rohy krabíc a občas pomáhala kolegyni.

9. Čo si robila počas dní, keď si nebola v práci?

Bola som v DSS Prima, robila som to, čo predtým, keď som nechodila do práce.

10. Aký si mala vzťah s kolegami?

Dobrá. Kolegyňa bola vnímavejšia ako vedúca, čo sa týkalo - vysvetliť mi alebo pomôcť. Aj sme sa porozprávali o víkendoch alebo iných veciach.

11. Čo sa ti v práci najviac páčilo a prečo?

Že vedúca mi dovolila chodiť do roboty na 8 až 9, lebo mi bolo príliš skoro prísť na 6:30. Keď som potrebovala skôr odísť, tak som si to nadrobila alebo som si mohla prehodiť deň. Že mi dali šancu tam robiť a že tam bolo málo zamestnancov (spolu s vedúcou a mnou 4).

12. Kamka, mohla by si sa s nami podeliť o to, čo si sa naučila v práci?

Že keď som prišla do práce neskôr, ako sme sa dohodli (zaspala som alebo som bola u doktorky, ...), tak

som tam dlhšie robila. A že keď niečo chcem, musím otvoriť ústa a opýtať sa. Nebáť sa.

13. Kamila, musela si sa prispôbovať niečomu v práci? (boli v práci nejaké pravidlá, ktoré si sa musela naučiť?)

Musela som dodržiavať prestávky, ktoré boli veľmi krátke (10 min). A ja to tak neviem, že sa najem a hneď idem pracovať. Potrebujem sa aj trošku rozhybať alebo po jedle chvíľu vytráviť.

Keď som chcela ísť fajčiť na 5 minút buď cez prestávku alebo mimo nej, som tých 5 minút musela odrobiť.

14. Kamila, keď sa bavíme o tvojej práci, spomínaš si, či si napríklad kvôli práci musela niečo na seba zmeniť niečo? Musela si zmeniť nejaké svoje zvyky?

Hoci ma robota nebavila, musela som sa premôcť a urobiť to – buď sa mi momentálne nechcelo alebo ma to nebavilo (šitie zbierky zákonov). Musela som si zvyknúť na kratšie prestávky.

Bola som tam príliš krátko na to, aby som niečo úplne zmenila.

15. Kamila, ak popremýšľaš, je niečo, čo by si na pracovisku zmenila?

O 5 minút dlhšiu prestávku. Zlepšila by som vzájomnú komunikáciu s vedúcou – z mojej strany sa menej báť a z jej strany povedať priamo a nielen v náznakoch, aby som to lepšie pochopila. Lepšie mi vysvetliť niektoré rozhodnutia, ktoré urobila.

16. Kamka, môžeš nám prezradiť čo si si kúpila z prvej výplaty?

Kredit do mobilu a nákup domov. Dobré to dopadlo.

17. Chcela by si v tejto práci pokračovať?

Áno, na 99%. Keby mi dala ešte šancu, určite.

18. Kamka, aké máš plány do budúcnosti?

Mať muža a deti a spolu rodinný dom s vlastným vchodom, nedeliť sa oň s ďalšími rodinami. Chcela by som sa zlepšiť v ruštine, aby som sa nemusela spoliehať na druhých ľudí. A ísť na Ukrajinu alebo do Ruska. Toto sú plány na ktoré sa zameriavam a ostatné príde samo.

ZVYŠOVANIE ZAMESTNATELNOSTI – SKUPINOVÁ PRÁCA

Júlia Roháčková

34

Skupinová práca patrí medzi zásadnú a nezastupiteľnú súčasť sociálnej práce, poskytuje niektoré možnosti práce s jednotlivcom, ktoré individuálna práca nemá možnosť poskytnúť. Jednou z nich je skupinová dynamika, ktorá aktivizuje tvorivosť, energiu, odvahu jednotlivých členov skupiny k rozhodnutiam a zmenám vnútorných i vonkajších podmienok.

Dôležitým momentom v skupinovej práci je počiatočná fáza – fáza tvorby a definovania cieľov skupiny,

la dlhoročných skúseností s jednotlivými klientmi zariadenia. Po tejto fáze nasledoval proces mapovania schopností a zručností navrhnutých klientov, ale aj ostatných klientov zariadenia, aj keď možnosť ovplyvniť výber bola minimálna. Ukázalo sa, že schopnosti všetkých klientov, vybratých i tých nevybratých (treba poznamenať, že počet členov skupiny bol vopred ohraničený), sú veľmi dobré, slabšia bola miera motivácie jednotlivých členov vybranej skupiny.



Ilustračné foto

výber jej členov, miera motivácie jednotlivcov vstúpiť do skupiny, podpora zvonka.

Naša skupina bola úkolovo zameraná, cieľom bolo riešiť zamestnateľnosť ľudí so špecifickými potrebami. Jej členmi sú ľudia s mentálnym postihnutím, ktorí žijú a pracujú v chránenom prostredí. Vzájomne sa poznajú, v rámci skupiny existujú medzi jednotlivými členmi vzťahy na škále od mierne formálnych až po hlbšie priateľské vzťahy.

Výber sa realizoval v spolupráci so zamestnancami zariadenia, ktorí preddefinovali zloženie skupiny pod-

Mapovanie schopností a zručností sme realizovali rôznymi metódami – individuálnym rozhovorom, riadenou diskusiou, čiarou života, kreslením postavy a vpisovaním svojich silných stránok. Kresba rúk, kde do prstov jednej ruky si členovia skupiny zapísali, čo v živote sa im podarilo a do prstov druhej ruky zapísali svoje sny, predstavy o tom, čo chcú v živote urobiť či dosiahnuť.

Využili sme tú skutočnosť, že jednotliví členovia skupiny sa navzájom poznajú a oboznámili sme ich s pravidlami spätnej väzby. Táto technika nám odhalila

mnohé silné i slabé stránky jednotlivých členov skupiny, o ktorých nechceli, nevedeli alebo mali zábrany (najmä pri svojich silných stránkach) hovoriť. Uvedomili sme si, že túto techniku práce so skupinou potrebujeme rozvíjať v ďalšom období, slabá miera sebaoznania, schopnosti prijímať i udeľovať pozitívnu spätnú väzbu, ale najviac sme potrebovali pracovať so schopnosťou prijímať a udeľovať konštruktívnu kritiku.

„Kreslo slávy“ je ďalšia technika, ktorú sme použili pre posilnenie sebaobrazu jednotlivých členov skupiny. Každý človek potrebuje zažiť a zažívať v živote sústredenú pozornosť, aby sa utvrdzoval v tom, že jeho hodnota sa neznižuje pribúdajúcim vekom, ubúdaním fyzických a mentálnych schopností v dôsledku zdravotných, sociálnych a iných vplyvov, tiež stratou zamestnania či rodinného prostredia. Škála poskytnutej spätnej väzby bola od jednoduchých



technických „zdelení“ – *si šikovná/y, páčiš sa mi* – až po osobnostné a pracovné charakteristiky – *si dobrý kamarát, dá sa na teba spoľahnúť, si dobrý/á čašník/čka, vieš sa dobre bicyklovať, pekne vyšíváš, pomáhaš mi.*

Niektorí členovia skupiny poskytovali stereotypné spätné väzby, každému sediacemu v kresle povedali to isté. Súvisí to s mierou verbálnej zdatnosti, ale aj s mierou schopnosti pozorovať, zamýšľať sa, hodnotiť, analyzovať. Mnohé „hodnotenia“ boli prevzaté od zamestnancov zariadenia, od širšej skupiny klientov zariadenia, niektoré dokonca boli prevzaté predsudky od okolia. Na začiatku formovania sa skupiny bola prekážkou aj miera otvorenosti členov skupiny, ktorá súvisela aj s určitou hierarchizáciou v rámci zariadenia – niektorí členovia skupiny boli zároveň klientmi aj zamestnancami zariadenia. Vnímali sme túto dvojrolo v priebehu celého fungovania projektu ako veľmi náročnú, vyžadujúcu si individuálnu psychoterapeutickú prácu s daným členom skupiny, poskytnutie supervízie, podpora pri zvládaní konfliktných situácií, poskytnutie možnosti relaxácie a oddychu mimo zariadenia. Otváranie sa členov skupiny súviselo aj s počiatočnou nedôverou voči trénerom skupinovej a individuálnej práce. Išlo o obavy, do akej miery je možné vyjadrovať svoje negatívne pocity, prežívania a skúsenosti s niektorým zo zamestnancov zariadenia alebo voči zariadeniu vo všeobecnosti a nevystaviť sa riziku možných sankcií. Tieto obavy sa rozplynuli definovaním si pravidiel fungovania skupiny.

Jednou z veľmi účinných a efektívnych metód práce s našou skupinou boli modelové situácie. Keďže cieľom skupinovej práce bola zamestnateľnosť ľudí so špecifickými potrebami, vytváranie modelových situácií vychádzalo zo skúsenosti, že je potrebné jednotlivé situácie modelovať veľmi adresne a čo možno najkonkrétnejšie a čo najviac podobné realite. Okrem toho sme potrebovali ošetriť prípadné pocity ohrozenia zo straty bývania v zariadení, možnosti navštevovať zariadenie, a podobne. Ak člen skupiny neprežíval potrebu zamestnať sa mimo svojho chráneného prostredia či dielne, modelovať pre neho pracovný pohovor bolo pre neho ohrozujúce. Preto sme pre neho simulovali pracovný pohovor, súvisiaci s jeho terajšou pozíciou, kde sme zahrnuli možnosti rozšírenia jeho pracovnej činnosti – *v práci chyžnej sme zmapovali, čo všetko zahŕňa táto pozícia a rozširovali sme ju o možnosť využitia tvorivého umeleckého potenciálu klientky, ktorá túto prácu vykonáva.* Takto vedené modelovanie nielenže upokojilo obavy a minimalizovalo pocit ohrozenia, ale vytvorilo atmosféru a priestor na aktívnu spoluprácu a rozvíjanie potenciálu člena skupiny.

Increasing of the employment – work with the group

Participants of the group were people with special needs and the group purpose was to increase employment of its members. Relationships and motivation were important for forming of the group. Through out the training were used techniques like hands drawing, the chair of glory, role playing – replaying situations similar to in the work environment. Purpose of the used techniques were to map abilities and skills, to increase level of self-understanding. The methods are accompanied with real examples from the praxis.

PRÍBEHY

Julka Roháčková

36

Špecifikom sociálnej práce v našej skupine bolo, že napriek tomu, že sa členovia skupiny poznajú dlhé roky, nie sú naučení pracovať a rozmýšľať ako skupina.

Projekt vytvoril priestor na formovanie sa skupiny v rámci fungujúceho väčšieho celku. V niektorých situáciách sa ukázalo, že relatívna „blízkosť“ členov skupiny, vyplývajúca z dlhodobého pobytu v zariadení, je prekážkou na rozvoj a dynamiku skupiny. Mnohí mali rešpekt a obavu otvoriť sa, byť úprimní z obavy, aby to nebolo zneužitie niektorým členom skupiny smerom k zamestnancom zariadenia.

Skupinovú dynamiku sme najlepšie dosiahli v modelových situáciách, ktorými sme simulovali pracovný pohovor, riešenie konfliktov na pracovisku, zvládanie osobnostných prekážok a povahových črt. Tieto modelové situácie sme stavali špeciálne pre každého člena skupiny podľa jeho osobnostného, povahového, pracovného, fyzického a psychického potenciálu.

Jednotlivé modelové situácie sme stavali čo najviac konkrétne, zovšeobecňovanie a abstrakcia vyvolávali v členoch skupiny neistotu, zmätok, niekedy sa cítili ohrození, pretože simulovanú situáciu považovali za skutočnú a reálnu. V priebehu projektu sme zistili, že myslenie členov našej skupiny je realistické, to, čo im pomáhalo posúvať sa dopredu a rásť, boli situácie, „šité na mieru“.

Príklad 1

Pripravili sme pracovný pohovor pre členku skupiny, ktorá mala v minulosti skúsenosť so zamestnaním v krajčírskych dielni. Pracovala 15 rokov v Úsvite ako vyučená krajčírka. Po zrušení Úsvitu prežívala frustráciu zo straty zamestnania, tiež stratila sociálne kontakty. Zostala doma, kde pomáhala chorej matke s domácnosťou. Táto situácia bola pre ňu demotivujúca, preto rada prijala ponuku denného pobytu v zariadení, kde jej ponúkli prácu v chránenej dielni – ručné vyšívanie upomienkových predmetov krížkovou technikou a občasnú šitie upomienkových predmetov na šijacom stroji. Pobyt v zariadení bol pre ňu nielen pracovnou príležitosťou, ale veľmi silne prežívala túto možnosť ako spoločenskú udalosť – možnosť naplnenia potreby žiť s rovesníkmi, mať vzťahy, mať možnosť porozprávať sa, zúčastniť sa rôznych podujatí (kultúrnych, športových a pod). Zariadenie navštevuje nepravidelne, ale cíti sa v ňom veľmi dobre.

V pracovnom pohovore sme jej ponúkli prácu v súkromnej krajčírskych dielni. Pri prvotnej inštrukcii sa dievčina zľakla, bola napätá a povedala, že sa cíti ohrozená, pretože sa bojí, aby nestratila možnosť denného pobytu v zariadení. Po dlhom vysvetľovaní a rozhovore sme nadobudli dojem, že porozumela tomu, že sa snažíme simulovať pracovný pohovor, aby bola pripravená na takúto situáciu. Simulovaný pracovný pohovor zvládla relatívne „v pohode“, sústredená, vnímali sme však, že nedokáže porozumieť a odlišiť realitu od fikcie. Často sa počas nasledujúcich stretnutí potrebovala ubezpečiť o tom, že jej pobyt v zariadení nie je ohrozený.

Táto a podobné skúsenosti nám ukázali, že jedným zo špecifík skupinovej práce, zameranej na zamestnanie ľudí so špecifickými potrebami je voliť metódy a postupy tak, aby boli jasné, konkrétne, modelované pre každého člena skupiny podľa jeho individuálnych potrieb a schopností. Miera zovšeobecňovania a abstrakcie na začiatku práce chýbala, na konci projektu s ňou niektorí členovia skupiny dokázali v malej miere aj pracovať.

Jedna z techník, ktoré sa ukázali ako účinné, bola hranie rolí metódou zámeny rolí. Túto techniku sme realizovali tým spôsobom, že niektorí členovia skupiny hrali rolu trénerov a tréneri hrali rolu ľudí so špecifickými potrebami. Najúčinnějšíe bolo „zrkadliť“ reakcie, správanie sa a fungovanie konkrétneho člena skupiny v konkrétnych situáciách. Veľmi rýchlo sa spoznali, reagovali spontánne, komentovali „svoje správanie“, ktoré vnímali a videli zvonka. Tieto hry nám pomáhali v procese sebaopoznávania, sebareflexie. Boli úvodom k efektívnej diskusii, kde sa lámali ľady a my sme mali možnosť odhaľovať skryté schopnosti, slabé i silné stránky jednotlivých členov skupiny. Bola to tiež príležitosť na vzájomné spoznávanie sa členov skupiny, možnosť porozumieť tomu, ako sa cíti v danej situácii druhý, čo mu vadí, čo ho trápi, prečo sa správa tak, ako sa správa, čo očakáva od svojho okolia, ale aj to, ako to jeho okolie vníma, čo prežíva, čo očakáva, a pod.

Príklad 2

Po spoločnom stretnutí s inou pracovnou skupinou dostali členovia našej skupiny domáce zadanie, aby porozmýšľali nad tým, čo bolo pre nich počas tohto stretnutia najsilnějšíe, čo ich oslovilo, motivovalo k ďalším aktivitám. Počas nasledujúceho dňa

sme vytvorili priestor na spoločné zdieľanie sa. Keďže sme predchádzajúci deň ukončili aktivitou, na ktorej nám Linda prezentovala svoje tanečné schopnosti a zároveň bola tanečnou inštruktorkou, mnohí členovia skupiny boli nadšení a plní dojmov práve z tejto záverečnej aktivity.

Na otázku, o čom mali rozmýšľať a čo si mali pripraviť na dnešný deň, jeden člen skupiny zahlásil, že sa mali učiť tancovať. Touto svojou vtipnou odpoveďou vyvolal všeobecnú radosť a bolo ťažké skupinu upokojiť a pokračovať. Preto sme zareagovali tak, že sme narýchlo vytvorili tanečný parket a vyzvali sme aktéra tejto odpovede k tancu. Ukázalo sa, že to bola dobrá reakcia, ktorá ale nepomohla upokojiť skupinovú atmosféru, aktér veselosti sa cítil na koni a pokračoval vo vytváraní nepracovnej atmosféry. Účinnou a efektívnou sa ukázala technika zámene rolí, kedy sme poverili aktéra moderovaním stretnutia a jeden z trénerov „hral“ rolu aktéra. Členovia skupiny veľmi rýchlo porozumeli tejto zámene, komentovali správanie, napomínali a dožadovali sa nápravy. „Tréner“ svoju rolu zvládol dobre, prijal ju so všetkou vážnosťou. Problém bol s „aktérom“, ktorý vyrušoval, odmietal pracovať, nereagoval na „trénera“ a jeho inštrukcie. Po chvíli sme túto zámenu zrušili a vznikol priestor na diskusiu, ktorá vyprovokovala členov skupiny k vyjadreniu toho, ako sa cítia, keď niekto vyrušuje, marí priebeh tréningu, odmieta spolupracovať, odmieta komunikovať, vtipkuje, a podobne.

Počas práce so skupinou nám táto technika pomáhala zmobilizovať skupinu v prípade, že niektorý

z jej členov mal problémy zapojiť sa do skupinovej práce. Potrebovali sme relatívne krátky čas na to, aby sa skupina scelila a začala pracovať. Bolo dôležité, aby „zrkadlenie“ bolo čo najautentickejšie, aby aktér aj členovia skupiny reálne spoznali, v čom je konanie či správanie aktéra rušivé a prekáža v ďalšej práci a navrhli riešenie.

Prekonávanie prekážok, stereotypov

U mnohých klientov zariadení sa ukazuje, že po dlhšom pobyte v zariadení upadajú do stereotypov nielen v správaní, ale aj v aktivitách, prepadajú nude, k sedavému spôsobu trávenia voľných chvíľ, majú problém opustiť zariadenie, prechádzky po zaujímavom okolí sú pre nich náročné, odhodlať sa na nejakú náročnejšiu cestu mimo zariadenia, mesta ich stojí často veľké úsilie, často to ani neskúsia.

Príklad 3

Členka skupiny Eva opakovane odmietala účasť na aktivitách projektu s odôvodnením, že sa necíti zdravotne dobre. Požadovala lieky, v niektorých prípadoch injekciu, ktorá ju utlmovala, potrebovala spať. Po lepšom oboznámení sa s jej zdravotným stavom, komunikáciou so zamestnancami zariadenia sme určili jasné hranice, ktoré sme s Evou prebrali – dohodli sme sa, že rozhodnutie byť zaradená do projektu je záväzná a vyžaduje zodpovedný prístup, pravidelnú a aktívnu účasť z jej strany. Tento prístup Eve pomohol. V ďalších stretnutiach neodchádzala z tréningu, vydržala byť prítomná fyzicky aj psychicky celý deň, je aktívnejšia. Prejavuje sa aktívne v diskusiách, má dobré postrehy, ktoré vie komunikovať. Je kritická voči ostatným členom skupiny, sebareflexia je slabá, nevie prijímať dobre mienenú spätnú väzbu. Tiež sa posunula v práci na stereotypoch, je menej náladová.

Ďalším stereotypom, ktorý sa u Evy prejavoval, bola snaha neopúšťať zariadenie. Opustila ho iba v prípade, keď mala zaplatiť za pobyt v zariadení a v prípade nákupu nevyhnutných osobných potrieb, ktoré nemohla či nechcela dať kúpiť svojmu priateľovi. Pri prvom plánovaní cesty do Bratislavy, kde sa mal realizovať ďalší tréning, využila rôzne spôsoby vyjednávania, prosenia, vydierania, hro-



Ilustračné foto

zieb na to, aby sme ju z účasti na tréningu uvoľnili. Zapojila do svojej stratégie aj zamestnancov zariadenia. Po konzultácii so zamestnancom zariadenia sa ukázalo, že čím menší tlak vytvárame na Evu, tým menej sa bráni účasti na tréningu mimo zariadenia. Vyjadrili sme jej, že účasť na jednotlivých tréningoch je povinná, že nám bude chýbať, ale rozhodnutie je v jej rukách. Prvá reakcia bola zrejmá úľava, po krátkom čase však Eva začala klásť otázky, v ktorých si upresňovala a ujasňovala organizáciu tréningu, cestovanie, stravovanie, program, doprevádzanie, vyjadrovala v niektorých prípadoch otázku možnosti návštevy nejakého miesta či obchodu. Keď dostala uspokojujúce a vyčerpávajúce odpovede, vo väčšine prípadov sa tréningu zúčastnila, niekedy nám dala pocítiť, akú obeť priniesla, potrebovala upútať pozornosť a dostať spätnú väzbu v zmysle pochvaly, ako dobre to zvláda.

Slabá práca s peniazmi a symptómy klientov DSS sa v tejto oblasti u nej prejavujú dosť zreteľne. Rada nakupuje, ale keď je na tréningu, má pocit, že platiť musia tréneri. Ak to tak nie je, vyjadruje, že nemá peniaze a skúša presvedčiť, ako veľmi niečo chce a potrebuje. Pozná pritom hodnotu peňazí, ale rada dostáva veci zadarmo.

Pri hodnotení vie vyjadriť pozitívne aj negatívne pocity, vie vyjadriť radosť z toho, že niečo nové videla, zažila. Opakovane sme jej komunikovali, že sedením v zariadení škodí sebe, ale aj svojmu okoliu, zanedbáva starostlivosť o svoje zdravie. Netúži pracovať, má zdravotné problémy, je jej takto dobre.

Čo jej chýba, po čom túži, to je individuálny rozhovor, sústredená pozornosť.

Nácvik telefonovania - klienti nechávajú odkaz na telefonický záznamník:

Dovolali ste sa do personálnej agentúry. Ponúkame pracovné miesta na pozície: Kuchár-kuchárka, upratovačka, čašník, záhradník, masér - masérka, pomocné sily v kuchyni, krajčírske práce, chyžná v hoteli. Môžete sa nám ozvať, uveďte svoje meno, telefónne číslo a o ktorú prácu by ste mali záujem. Po zaznení tónu zanechajte odkaz. Píp.

- No. Dobrý deň. Volám sa „Evka Milková“ (mená a tel.č. sú zmenené). Bývam v Malackách. Narodila som sa 3. 4. 1986. Chodila som do školy osem rokov. Nastúpila som do rodinnej prak., praktickej šk ... ško ... ly, hmm ... hmm ... Prácu som ... počkaj. Prácu som ... oh ... ale! Počkaj. Nas ... hmm ... Nas ... Nastúpila som do centra Vstúpte, podporných ak ... aktivít. Tadyk som ... hmm ... Tadyk robím upratovačku, šijem na mašine, krajčírkou, hmm ... opatrovatelkou ... masérku. No, moje číslo je 0902 427 426. Počkaj. Ozveti ... uhm ... Ozvite sa mi.

- „Ivetka Nová“ Upratovačka ... číslo ...
- Dobrý deň. Ja sa volám „Milenka Zelená“. Bývam v Malackách Mám záujem o prácu masérka. Telefónne číslo: 09(devjet)15 742.
- Volám sa „Evka Milková“, bývam v Malackách. Hľadám prácu masérku. Mo... Počkaj. Moje číslo je: 0902 427 426. Ďakujem!
- Ja sa volám „Ivan Ivko“, ...v Malac ... Bývam v Malackách šedesát štyri. Hľadám robotu. Chcem b.. šofér kamiónu, potom, číslo Vám dám: 0902 785 922. Ďakujem. Dovidenia. (Klient svoj oznam nahral veľmi rýchlo.)
- (Klientka sa najprv odmietla zapojiť. Keď videla a počula, že ostatní si trénovali telefonovanie, postupne sa odvážila.) Ja sa volám „K...á Nadka“. Chcem pracovať Vstúpte, v centra. Chcem robiť na tie výrobky, proto: chcem mať tu aj peníze chcem. Ako mamička, aj ja. Ja dám: 10 9 6 a 8 a 2. Uhm.
- Volám sa „Karin Ilová“, bývam v Malackách a hľadám si prácu ako upratovačka Telefónne číslo: 881 3808
- Volám sa „Robert Ry...bo..vý“. Bý ... bývam v Bratislave ... a hľadám prácu hodinárst..
- (Klient si zrazu sám zobral do ruky diktafón, zapol, nahral a vypol.) Volám sa „Milan Makový“, hľadám si prácuhmm... záhradníka. hmm. Moje telefónne číslo je: hmm.. ...0902 38 hmm 54.. „Super“ - bola reakcia klientov.
- Ja sa volám „Kaderová Nadka“. Bývam v Malackých 27. Chcem ppppracovať v centre Vstúpte, to proto, chcem tú tú prácu, túto. Ako chcem ako pracovať, v kolektíve. Potom moje číslo je 927 94. (Klientka sa rozhodla ešte raz skúsiť nahrat svoj odkaz, keď videla, že aj viacerí to opakovane vylepšovali.)
- Takže, dobrý deň. Volám sa „Rado Sivučký“ a som z Malaciek... Či by som mohol preskakovať živé ploty, zelené ploty, okná a všeličo možné, aj idúci vlak. Ďakujem pekne, dopočutia. (Klient prišiel neskôr, a tak sme mu nechali vypočuť predchádzajúce telefonické odkazy. Rozhodol sa, že si to tiež zopakuje. Ostal v rovine fantázie.)
- Dobrý deň. Volám sa „Rado Sivučký“ a som z Malaciek. Ulica 29.augusta 71. 881 3260. Hľadám si prácu ako kolega Komisára Brandtnera aby som mohol všeličo preskakovať, aj idúce vlaky, aj drevené aj živé ploty aj okná a aby som sa mohol hrať aj so psom, aj chodiť na motokáry, na surfovanie, ešte aj na ... na box, a aj doma kliky robiť a šplhať na tyči hore dolu ... Ďakujem pekne.

Všimli sme si, že niektorí klienti uviedli nepresný počet číslic telefónneho čísla. Niektorí uviedli naozaj svoje telefónne číslo, iní nemali problém si ho hneď vymyslieť.

ZARIADENIE GAUDEÁMUS

METÓDY PRÁCE S KLIENTOM SO ZAMERANÍM NA ZVYŠOVANIE ZAMESTNATEĽNOSTI

Renáta Jamborová, Jozef Vektor, Miroslav Cangár

39

V rámci poskytovaného sociálneho poradenstva, vedenia a podpory účastníkov projektu, sme aplikovali metodiku obsiahnutú v manuáli „Tvoj Život a Tvoja Budúcnosť“, ktorý bol vydaný v rámci projektu partnerských organizácií vo Veľkej Británii, Francúzsku, Írsku a Grécku v projekte Leonardo da Vinci 1998 ako príručka pre nezamestnaných a zdravotne postihnutých občanov.

Našou cieľovou skupinou boli mladí ľudia s telesným postihnutím, ktorí sú po ukončení stredného odborného vzdelania.

Základné témy plánovaných stretnutí s mladými ľuďmi, komunikovaných v riadenej diskusii, boli obsiahnuté v nasledujúcich otázkach:

- 1) Ktoré zručnosti mám a ktoré som sa naučil?
- 2) Aké zručnosti potrebujem pre moju potenciálnu prácu?
- 3) Ako sa cítim v dnešnej pozícii?
- 4) Aké kroky potrebujem urobiť pre získanie práce? Kto mi pri tom môže pomôcť?
- 5) Kde sa chcem zamestnať?
- 6) Čo musím preto urobiť?

Odpovede na uvedené otázky (ktoré sme pracovne nazvali témy), sme prechádzali tromi navzájom súvisiacimi a predsa rozdielnymi metódami :

- rozhovorom na danú tému
- zadaným pracovným listom na danú tému
- a zostavením individuálneho plánu, ktorý zahŕňal oblasť rozvoja

Téma 1: Kde sa nachádzam? Kto som, moja minulosť, súčasnosť a budúcnosť z pohľadu pracovného zaradenia

Na začiatku našej spoločnej práce sme sa pokúsili pozrieť na seba a naše zručnosti.

Každý človek má určité zručnosti, ale niekedy si neuvedomujeme, aký to má význam pre nás samých, alebo pre iných. Pri podrobnejšom sledovaní zručností človeka zistíme, že vieme veľa vecí, z ktorých mnohé si ani neuvedomujeme, a pritom ich robíme dobre a môžu byť dôležité pre náš každodenný život, a tiež tvoria základ pre naše uplatnenie či zamestnanie.

Zo súboru zručností sme vytvorili individuálnu banku zručností. V banke zručností sú nielen tie, ktoré sú už rozvinuté, ale aj tie, ktoré chceme rozvíjať v nejakom časovom horizonte.

(Pracovný list č. 1 a 2)

Skúsenosti zo skupinovej diskusie:

Niekomu sa darilo viac, niekomu menej tvarovať svoju predstavu o vlastnej budúcnosti. Viackrát zaznelo slovo osamostatnenie sa od rodiny, avšak vždy s takým dodatkom – nie celkom, alebo nie úplne. Dnes je pre viacerých z nich táto predstava ešte asi „nepredstaviteľná“, aj keď rozumejú, že ich rodičia tu nebudú navždy. Hlavne L. K. ohľadom svojho samostatného života rozmýšľa pomerne konkrétne o živote s pomocou asistentov, kde jeho pôvodná rodina už nebude hrať žiadnu kľúčovú úlohu. Prekvapil aj P. V., ktorý má pomerne jasnú predstavu o budúcnosti, ale už teraz silne vníma svoje obmedzovanie zo strany rodičov – dalo by sa povedať, že je to až prehnaná starostlivosť z ich strany. Vyjadril veľmi jasne túžbu dostávať viac priestoru k samostatnosti (samozrejme s pomocou asistenta), bol by rád, keby dostával viac nezávislosti a možnosti rozhodovať o tom, čo bude vo svojom voľnom čase v priebehu dňa robiť. Avšak momentálne ešte o tom s rodičmi nevie hovoriť, je to pre neho budúcnosť. Svoj život v nasledujúcich rokoch si predstavuje ako viac samostatný a nezávislý od rodičov, avšak nevie si predstaviť to, že by s nimi už nebýval.

Pre D. a M. je rodina stále veľmi kľúčovou a svoju budúcnosť vidia len v spojitosti so svojimi rodičmi. Aj rozvíjanie úvah iným smerom je pre nich zatiaľ vnútorné neprijateľné.

Pri realizácii techniky „Čo dokážem“ účastníci hovorili o svojich schopnostiach a zručnostiach. Čo dokážu rukami, nohami. Takisto sme hovorili o tom, čo s veľkou pravdepodobnosťou nedokážu. Diskusiu sme zamerali aj smerom k zamýšľaniu sa nad tým, čo teraz ešte nedokážem, ale v budúcnosti by som to dokázať mohol. V tejto časti bola iniciatíva jednotlivcov veľmi, veľmi slabá – takmer nijaká. Pri hovorení

o budúcnosti však účastníci hovorili veľmi všeobecne, bolo badať veľmi málo nejakých konkrétnejších vecí – predstáv.

Téma 2: Ako sa cítim v dnešnej pozícii?

Ešte pred tým, ako sme sa začali zaoberať rozvojom zručností účastníkov, ich osobných predpokladov pre kariéru., považovali sme za potrebné venovať trochu viac času tomu, ako sa účastníci cítia vo svojej pozícii dnes.

Išlo o sociálnu pozíciu, ktorá sa týka vnímania súčasného stavu a situácie účastníka. Vedenie klienta je nasmerované na seba vnímanie, seba uvedomovanie v pozitívnom zmysle slova. Účastníci mali možnosť odpovedať na otázky:

- Môžete sa vyjadriť o sebe, o tom, čo robíte a ako sa cítite?
- Ako sa vyrovnávate so svojim výzorom, s tým, ako zvládáte komunikáciu a vzťahy s ľuďmi okolo seba?

(List č. 3)

Skúsenosti zo skupinovej diskusie

Napriek úvodným slovám viacerých členov skupiny, ktorí svoj fyzický postih nepovažovali z hľadiska ich života za „to najhoršie, čo sa im mohlo stať“ a verbalizovali najmä pozítiva svojej situácie, rozoberali v spoločnej diskusii aktuálnu situáciu klientov a zdravotné komplikácie, ktoré môžu zmeniť plánované aktivity v živote „vozičkára“ z hodiny na hodinu. Taktiež dopad zdravotných komplikácií na psychickú ale aj celkovú pohodu a schopnosť sústrediť sa. V tejto časti stretnutia, ktorá nám zabrala prakticky celé dopoludnie, členovia skupiny viackrát navrhli voľnejšiu tému na dnešný deň. „Vraj sa potrebujú len tak ľahšie vyrozprávať“.

Téma 3: Nové zručnosti, ktoré potrebujem pre moju potenciálnu prácu.

Proces rozvoja zručností sme následne spoločne usmernili k hľadaniu odpovede na otázku:

- Kam chceme ísť?
- Čo chceme robiť?
- Aké zručnosti k tomu potrebujeme?

Odpovede na tieto otázky sme spojili s procesom učenia sa. I keď si to často neuvedomujeme, takmer všetko, čo človek robí, súvisí s učením. S tým súviseli aj nové otázky a hľadanie odpovedí na ne:

- Mám radosť z toho, keď sa učím nové veci?
- Čo ma vedie, motivuje k tomu, aby som sa začal niečo nové učiť?
- Čo ma udržuje v stave učiť sa niečo nové?
- Ako ovplyvňujú moje učenie iní ľudia?
- Aké nové zručnosti by som sa chcel naučiť vo vzťahu k mojej práci?

(Pracovný list č. 4)

Téma 4: Aké kroky mám urobiť smerom k možnosti teraz alebo v budúcnosti zamestnať sa? Kto mi môže pomôcť?

Naformulovali sme si spolu s klientmi plán vlastného vzdelávania a rozvoja jednotlivcov, ktorí bude nasmerovaný k pracovnému uplatneniu.

Pri sprevádzaní klientov sociálneho tréningu a poradenstva sme niekedy začínali ako tréneri od seba napr. vetou: „Je možnosť urobiť to takto...“ Potom sme nechali klientov, aby si formulovali svoje vlastné možnosti, kroky, ktoré by urobili smerom k štúdiu alebo zamestnaniu.

V konkrétnej práci sme zistili, že dôležitým aspektom pre klientov je ich sociálna sieť (rodina, priatelia, asistenti - ako sieť podpory povzbudenie, niekedy len tichého súhlasu a povzbudenie).

Definovali sme miesta a spôsoby, ako sa môžeme dozvedieť o príležitostiach zamestnať sa (internet, noviny, UPSVaR, osobný kontakt, kontakty cez tretiu osobu, ...)

Úloha bola spojená s konkrétnym definovaním krokov, ktoré musí klient urobiť pre to, aby si našiel zamestnanie. Uchádzač o zamestnanie si zostavil plán, ktorého obsahom boli konkrétne kroky a postup zameraný na to, čo potrebuje urobiť a zariadiť, aby sa dostal do zamestnania. Niektoré z úloh boli napr.:

- napísať životopis
- vypísať žiadosť o zamestnanie, motivačný list
- poslať žiadosť
- dohodnúť sa so zamestnávateľom na pohovore
- tréning pohovoru pred videokamerou

Skúsenosti zo skupinovej diskusie

Pri skupinovej diskusii odznali krátke prezentácie účastníkov skupiny, v ktorých prechádzali jednotlivými obdobiami svojho života a hovorili v nich o dôležitých, kľúčových ľuďoch, ktorí im boli v tom čase nablízku, nasmerovali ich, pomohli im nejakým spôsobom ísť ďalej v ich živote. Účastníci často hovorili o dvoch, výnimočne o troch ľuďoch z rodiny, ktorí sú pre nich kľúčoví a spravidla o jednom človeku – pracovníkovi DSS, ktorý zohráva dôležitú úlohu v ich živote.

Téma 5: Kde by som sa chcel zamestnať?

V spolupráci s uchádzačom o zamestnanie (naším klientom) sme spolu uvažovali o príležitostiach a možnostiach práce a zamestnania, vzhľadom na jeho konkrétne zručnosti, talent a záujem.

Klient si naformuloval ciele, ktoré musí dosiahnuť v súvislosti so získaním adekvátneho zamestnania. Základným východiskom bolo uplatnenie individuálnych zručností klienta a jeho rozvoj a rast tak, aby ho viedol k šťastnejšiemu a plnšiemu životnému štýlu.

List č. 1

Príloha. Pracovné listy:

- Kto som ?
- Po skončení školy by som rád ...
- Potrebujem k tomu ...

List č. 2

Moja banka zručností

(zručnosti, ktoré by som mohol využiť pre moju budúcu prácu, zamestnanie)

Zručnosti v domácnosti	Zručnosti vo voľnom čase	Pracovné zručnosti

List č. 3

Ja a prostredie okolo mňa

A) Práca s použitím videonahrávky a analýza individuálnej komunikácie účastníkov

Ako sa vidím, vnímam ja – môj pohľad na mňa očami iných

Môj spôsob	Ako sa vidím ja	Ako ma vidia iní
Komunikácia		
Oblečenie		
Poloha tela		
Celkový dojem		
Iné		
Celkový dojem		

B) Diskusia o uvedených oblastiach

Oblasti diskusie	Cítim a reagujem takto	Chcela by som to zmeniť
ak niekto pozerá na mňa s ľútosťou ...		
povie mi niečo, čo mi spôsobuje bolesť ...		
ponúka mi pomoc, keď ju nepotrebujem ...		
ignoruje moje potreby		
požaduje odo mňa piliš veľa ...		
Iné		

List č. 4

2) Akčný plán môj vzdelávania

Chcel by som sa naučiť	Ako?	Kedy?	Kde?	S kým?	Zhodnotenie

List č. 5

Kde sa chcem zamestnať ?

Ukončil som školu _____

Po ukončení školy som absolvoval uvedené tréningy _____

Mám pracovné skúsenosti _____

Work methods focused on increasing of employment

Authors were building on results from social training based on manual "Your life" (Leonardo da Vinci 1988). The content of the manual is focused on themes: where do I stand? Who I am, my past, my presence, my future from the work perspective, how do I feel in presence situation? What are the skills I need for my next job? What are the steps I need to take to be able to obtain job in the presence or in the future? Who can help me? Where do I want to work? Attachment includes leadership manual for the training and interview with clients, participants of the training.

ROZHOVOR S VIKTÓRIOU HAGAROVOU A PETROM LOVAŠOM

Miroslav Cangár

42

Viktória Hagarová (25) a Peter Lovaš (29) snúbenci a študenti sociálnej práce na VŠZaSP sv. Alžbety. V rokoch 2007 - 2008 boli účastníci projektu Zvyšujeme zamestnateľnosť občanov so špeciálnymi potrebami v komunite. Momentálne žijú v chránenom bývaní DSS Gaudeamus v Bratislave

M: Práve sme ukončili projekt Zvyšujeme zamestnateľnosť občanov so špeciálnymi potrebami v komunite, v ktorom sme sa pravidelne celý rok stretávali. Zaujímalo by ma, čo bolo dôvodom toho, že ste sa minulý rok rozhodli reagovať na našu ponuku a zapojiť sa do tohto projektu?

Peter: Do projektu sme išli kvôli tomu, že sme študovali nadstavbové pomaturitné štúdium – sociálno-právny odbor, a tak sme sa nad tým zamysleli, že takýto projekt zo sociálnej oblasti nás môže posunúť len dopredu ... proste môžeme tam získať nejaké nové skúsenosti, informácie, znalosti. Naučiť sa niečo nové, čo môžeme potom ďalej použiť v škole alebo v živote.

Viktória: Pre mňa je to taká jednoznačná odpoveď, že sme si mysleli, že nám to môže v ďalšom štúdiu len pomôcť.

M: Projekt je na svojom konci a spolu sme si prešli tých 10 mesiacov. Čo vás v rámci našich stretnutí najviac zaujalo?

Viktória: V prvom rade si myslím, že práca s ľuďmi, keďže nás bolo v skupine viac – čiže skupinová sociálna práca, dalo by sa povedať. Potom práca s lektormi, ktorí viedli skupinu, pretože tam bolo vidieť a cítiť, že sú vyškolení a vedia sa v tejto oblasti pohybovať.

Peter: Čo mi dal tento projekt? V prvom rade som veľmi rád, že som zistil, že metódy a techniky pri komunikácii ľudí s ľuďmi, o ktorých sme sa učili v škole, sa dajú veľmi dobre využiť v praxi. Čiže to, čo sme sa teoreticky naučili v škole, sme si mohli v praxi vyskúšať. Mňa osobne veľmi teší, že na týchto stretnutiach som sa naučil možno viac počúvať, keďže som pomerne „ukecaný“ človek a snažil som sa do všetkého zapojiť. Naučil som sa aj, že niekedy je možno menej viac a niekedy netreba toľko rozprávať. Zistil som, že v sociálnej práci, kde sa robí s ľuďmi, je potrebné vypočuť si človeka a možno niekedy ani nereagovať alebo reagovať, ale nie v takom rozsahu. Okrem iného som spoznal nových ľudí v skupine, aj čo sa týka lektorov, ktorí do nej tiež patrili.

V skupine sme si vymenili aj životné skúsenosti a povedali sme si, čo by sme mohli pri hľadaní

zamestnania a prekonávaní problémov, spojených s telesným postihnutím využiť. Nieкто má skúsenosti v tom, iný zas v tom, a tak sme si vedeli pomôcť a vieme si ešte aj dnes. S ľuďmi zo skupiny sa stretávame aj naďalej a vymieňame si informácie, kto má čo nové a čo robí ďalej, aj keď tento projekt končí. Chceme, aby to tak zostalo aj v budúcnosti.

Viktória: Ja som ešte chcela povedať, že ja som sa naučila viac o sebe rozprávať otvorene. Niekedy sme mali témy, keď som musela zájsť hlbšie do seba a do svojho vnútra, a až v tomto projekte som sa naučila o sebe rozprávať pred viacerými ľuďmi v skupine. Projekt mi dal veľa aj v tom, ako postupovať, keď si chce človek s telesným postihnutím hľadať zamestnanie. Lebo veľa ľudí berie svoj stav takto: „ja som telesne postihnutý, preto si nenájdem ani prácu, lebo som na vozíku.“ No a v tomto projekte sme sa viac-menej naučili chápať svoj stav takto: „som telesne postihnutý, tak musím robiť tieto veci inak, ako ich robia zdraví ľudia, aby som si to zamestnanie našla.“ V neposlednom rade som tiež spoznala veľa nových ľudí.

M: Keď si teraz hovorila o tom zamestnávaní, tak som sa chcel opýtať, máte nejaké pracovné skúsenosti?

Viktória: Moju prvú pracovnú skúsenosť mám z práce v Tesco, kde sme obaja pracovali. Bola to práca pokladníčky, v decembri, v najväčšom Tesco na Slovensku (poz. v Lamači). Vôbec to nebolo ľahké. Vtedy som sa naučila, že práca za pokladňou (vždy som si myslela, že to je také nič), by mala byť určite viac ohodnotená a ľudia by si ju mali viac vážiť, pretože to naozaj nie je jednoduchá práca. Potom som si skúsila ešte prácu v Kaviarničke (poz. tréningové pracovisko v DSS Gaudeamus), čomu sa aj teraz venujeme. Momentálne ale čakáme, kým sa všetko administratívne dotiahne.

Peter: Pred mojím úrazom som pracoval ako projektant v strojárskom závode, ale mal som aj iné práce pomimo. Keď som pracoval ako projektant, bol som celý týždeň zavretý pri počítači, kde som kreslil. Potreboval som teda aj nejakú manuálnu činnosť, bol som mladý chalan. Tak sme s kamarátmi stavali kamenné pivnice, bolo tam zopár majstrov a ja som sa to tiež učil. Neskôr som skúšal šťastie v jednej poisťovni ako poisťovací agent, ale potom som asi po troch mesiacoch zistil, že to asi nie je pre mňa ten správny smer. Na takú prácu treba mať inú povahu, podlizovať sa klientom, vidieť každého človeka, ktorého stretneš,

ako svojho potencionálneho klienta. To nebolo pre mňa. No a potom, ako Viki vpravala, pracovali sme spolu v Tesco a v Kaviarničke.

Viktória: Ešte sme pracovali v jednom časopise, ale tam to nedopadlo potom tak, ako sme si predstavovali.

Peter: Mysleli sme si, že ten zamestnávateľ je seriózný pán, a potom sa z toho vyklulo, že seriózný nie je.

M: Takže máte aj negatívnu skúsenosť.

Peter: Áno máme takú skúsenosť. Vlastne, zo strany toho zamestnávateľa bol na začiatku eminentný záujem, aby sme pre nich pracovali, a potom to zrazu nejako ochladlo, aj keď neviem prečo.

Viktória: Proste my sme si urobili svoju robotu a oni sa potom neozvali. A na telefón už neodpovedali.

M: Chcem sa opýtať, čo je pre vás motiváciou, aby ste sa vôbec zamestnali?

Peter: Motivácia... Samozrejme, že každý človek má svoje pohnútky. My proste máme kde bývať, máme čo jesť, a to sú pre nás také primárne veci. Ale samozrejme, že pre nás nezaniikli ani tie druhoradejšie sekundárne veci. A to, že chcem niečo v živote dosiahnuť, chcem pracovať, chcem byť užitočný. Nechcem byť len nejaký poberateľ dôchodku alebo iných dávok. Ľudia sa na nás často pozerajú, že aha ten má vozík alebo nejaké telesné znevýhodnenie a to je chudáčik. Dajme mu teda všetko, nech nemusí robiť nič. Nech je zavretý niekde a čo už len on bude robiť. Ale je to tak, že aj my chceme byť v živote užitoční a využiť ten náš čas na tvorbu niečoho prospešného.

Viktória: Keď som ochorela, tak som asi tri - štyri roky bola len doma a vtedy ma takmer nič nebavilo. Nebavilo ma ničomu sa venovať, a preto som bola zavretá medzi štyrmi stenami a myslím si, že to je tá najhoršia vec, čo môže človek spraviť. Vtedy nie je šťastný.

Keď pre niekoho pracujem, tak to nerobím len preňho, ale hlavne aj pre seba samého. Podľa mňa, človek, ktorý sa ničomu nevenuje a ani práci, nemôže byť nikdy šťastný.

M: Číže je to o sebaúcte a sebahodnote?

Viktória: Áno, je to určite o sebaúcte.

M: Peter, ty si vpravala, že chcete v živote niečo dosiahnuť a viem, že momentálne študujete na vysokej škole sociálnu prácu. Máte nejakú predstavu, aká by mala byť Vaša budúca práca, po ukončení štúdia? Taká, ktorá by Vás bavila, alebo by ste zobrali hocičo?

Viktória: Ja by som chcela pracovať v prvom rade s ľuďmi. Chcela by som nejakým spôsobom pomáhať ľuďom, ale ešte neviem presne v čom. Chcem im pomáhať, aby som si večer mohla ľahnúť s pocitom – tak dnes som pomohla toľkým a toľkým ľuďom. To by bolo také krásne.

Peter: Ja by som tiež chcel pracovať s ľuďmi. No, ale keď si hovoril o tom, že robiť hocičo, tak to určite nie. Myslím si, že obaja dosť na sebe pracujeme

a máme nejaké ciele a máme aj nejaké vízie do budúcnosti. Nechcem študovať vysokú školu, aby som potom robil napríklad nejakého prepisovača z diktafónu do počítača. Aj keď nehovorím, že to je práca, ktorá je podradnejšia, ale myslím si, že študujem a na sebe pracujem preto, aby som v živote mohol robiť veci, ktoré ma budú naozaj baviť. Keď chce zdravý človek robiť napríklad v banke, tak tam samozrejme nemôže ísť so základnou školou. Človek musí v živote niečo urobiť a zdokonaľovať sa. A tak isto to musíme robiť aj my. Lenže my to máme trochu horšie v tom, že keď ideme na nejaký pracovný pohovor, musíme si v prvom rade zistiť, či tam nemáme nejaké architektonické bariéry, kvôli ktorým by bol možno s tým zamestnaním problém. Druhá vec je, že pri pracovných pohovoroch je pre zamestnávateľa naozaj otázná situácia: napríklad, keď tu mám dvoch kandidátov s rovnakým vzdelaním a jeden je na vozíku a jeden je zdravý, koho vybrať. Takže človek na vozíku musí ponúknuť niečo viac, a preto sa musíme vzdelávať, vyhľadávať si rôzne školenia, projekty. Zdokonaľovať sa, aby sme mali voči tej zdravej populácii niečo navyše. Niečo navyše, aby sme mohli ponúknuť to, čo je v nás a aby sme sa vedeli viac predať. Lebo naozaj je to tak, pri zdravom sedliackom rozume, že ľudia si myslia, keď tu mám človeka na vozíku, tak bude viac chorý, bude častejšie na PNke.

Aj keď neviem prečo? Keď napríklad ja ako človek, ktorý má zdravotné problémy a používa vozík a aj barlu, viem, že keď idem do roboty, musím si dať na seba väčší pozor, viac sa obliekam, aby som neprechladol. Možno zdraví ľudia vybehnú niekam von v krátkom tričku „veď neprechladnem, som zdravý.“ Ale ľudia, ktorí majú zdravotné problémy, si viac vedia svoje zdravie a snažia sa o vlastnú prevenciu. Je to kvôli tomu, že v spoločnosti existuje nezmyselný mýtus, že zdravotne postihnutý človek býva častejšie chorý a nie je z neho taký pracovný úžitok ako zo zdravého človeka.

M: Keď vpravíte, že musíte ponúknuť niečo navyše, podľa mňa to súvisí aj s finančným ohodnotením vašej práce. Ako to vnímate vy?

Viktória: Z vlastnej skúsenosti ti viem povedať, že keď sme robili v Tesco, tak sme boli ohodnotení ako každý iný pokladník, tam sa nerobili žiadne rozdiely. No počula a čítala som, že vraj nás vozíčkarov, alebo celkovo ľudí s nejakým postihnutím, ohodnocujú menšou mzdou, pretože si vždy zamestnávateľ povie: „a však on má aj dôchodok, jemu netreba takú vysokú mzdu.“ Lenže na druhej strane si ľudia neuvedomujú, že my máme síce dôchodok, lenže potrebujeme viac finančných prostriedkov ako zdravý človek. Už len to, že potrebujem vozík, ktorý stojí okolo stotisíc. Nikto mi ho nezaplatí a zdravotná poisťovňa mi prispeje asi tak 16000, čiže zvyšok si musím doplatiť sama.



Ilustračné foto

Takže my potrebujeme na svoj život oveľa viac peňazí. Denno-denne potrebujeme lieky a vitamíny. Máme určite slabšiu imunitu ako iní ľudia a ak nechceme ochorieť, musíme užívať vitamíny. Prípadne, keď sa na vozíku niečo pokazí, tak to tiež stojí dosť peňazí. Potrebujeme aj auto, lebo nemôžeme bežne chodiť verejnou dopravou, lebo tá nie je bezbariérová. No a na auto sú tiež väčšie výdavky. Stále potrebujeme viac finančných prostriedkov ako bežní ľudia.

M: Dá sa povedať, že vaše náklady na bežný život sú navýšené vašim špeciálnymi potrebami?

Peter: Presne tak.

M: Viem, že pre vás existujú určité legislatívne podmienky v oblasti príjmov, koľko môžete zarobiť, aby ste neprišli o štátne dávky a kompenzácie. Aký by bol pre vás ideálny plat?

Peter: Zákon je v tomto veľmi vtipný, lebo človek, ktorý má zdravotné problémy, má podľa zákona právo na sociálne dávky. Pri dnešných dôchodkoch, väčšina dôchodcov, či už je to invalidný dôchodca alebo starobný dôchodca, spĺňajú hranicu príjmov takým spôsobom, že majú nárok na sociálne dávky a kompenzácie.

Ale tieto sociálne dávky sú ohraničené príjmami, ktoré človek má. Čím viac si vie človek na seba zarobiť, tým o väčší počet týchto dávok prichádza. Vxdnešnej dobe je to pre zdravotne znevýhodneného človeka viac menej demotivujúce. Dnes mám dôchodok a dostávam nejaké kompenzácie a aj príspevok na osobného asistenta. Keď však pôjdem do roboty, tak to, čo si zarobím na seba, budem musieť potom zaplatiť osobnému asistentovi, pretože ak presiahnem určité percento príjmov, tak sa mi naňho kráti príspevok. No keď budem sedieť doma, tak mi tie peniaze na osobného asistenta štát zaplatí. A to je také skľučujúce...

Viktória: Keď má človek prácu a aj dôchodok a jeho príjmy presahujú dvojnásobok životného minima (poz. 10 780,-), prichádza o príspevok na ošatné, na benzín a tak. Priemerný bežný dôchodok je okolo osemtisíc a ešte si k tomu človek niečo zarobí, tak rýchlo presiahne dvojnásobok životného minima. A naozaj, za dve tisícky na mesiac človek niekam pracovať nepôjde. Keď dostávame kompenzácie, tak sme si istí, že tie príspevky každý mesiac dostaneme. Keď zarobíme viac a pridáme o tie príspevky, nemáme tú istotu, čo sa stane, ak by mi zamestnávateľ povedal, že sa sťahuje

do inej budovy a už so mnou nepočíta. Proste nikdy neviem, či taký príjem každý mesiac dostanem, a to je v oblasti zamestnávania veľmi demotivujúci faktor.

M: Vlastne je to taký paradox, že keď idete na pohovor, snažíte sa ponúknuť niečo viac, ale zamestnávateľ vám ponúkne nižšie ohodnotenie. Z toho mi vychádza, že existuje nejaká suma vo vašich príjmoch, ktorú potrebujete dosiahnuť, aby Vám bolo výhodné zamestnať sa a nebyť odkázaný na štátne dávky. Aká je to cca. suma?

Peter: To je individuálne. Je to znovu o nejednoznačnosti zákona o sociálnej pomoci. Poviem to napríklad takto. Dnes človek na vozíku pri tej „bezbariérovosti“ fakt potrebuje asistenta, keď chce niekde ísť. Nikde na Slovensku sa nenájde verejné priestranstvo, ktoré je celkom bezbariérové, čiže veľakrát ten človek asistenta potrebuje. Keď ti napríklad prisúdia, že dostaneš na osobného asistenta mesačne desaťtisíc a máš mesačne ešte dôchodok desaťtisíc, spolu čisté príjmy dvadsaťtisíc. Tak ak nedostávaš plat aspoň 15000 mesačne k dôchodku, si na tom istom, lebo zarobíš akurát na toho asistenta a štát ti naňho peniaze nedá. Finančne si na tom istom, akurát musíš každé ráno vstávať a chodiť do roboty, máš zvýšené výdavky, čo sa týka obliekania, vozíka, benzínu alebo dopravy. Nakoniec máš v tomto prípade menej, ako keby si sedel doma alebo si išiel sem tam zacvičiť, a tak.

M: Takže vám sa pracovať pri nedostatočnom príjme ani neoplatí?

Peter: Viac-menej áno. Ale potom sa stane to, že ti niektorí ľudia povedia, že nemáš pracovať kvôli príjmom, ale pre dobrý pocit z práce. A poznám málo ľudí aj v zdravej populácii, ktorí chodia do práce len pre dobrý pocit z nej, ale aj preto, aby sa užívali a užívali rodinu a mali aj z toho aj čosi finančne.

M: Ak som Vás potom správne pochopil, tak ako veľký problém v oblasti zamestnávania ľudí so špeciálnymi potrebami vidíte legislatívu?

Peter: Áno je to tak, že zákon tlačí ľudí do toho, aby špekulovali a prepočítavali si, či sa im oplatí ísť do roboty alebo sedieť doma. Je aj veľa takých pracovných miest, kde sú zamestnávateľia zákonom tlačení do toho, aby prijali určité percento ľudí so špeciálnymi potrebami alebo so zadávaním zákazky pre chránené dielne a pracoviská. Veľakrát je vytvorené miesto alebo človek prijatý, aby si splnili zákonnú podmienku a neplatili pokuty, aj keď v konečnom dôsledku tá pokuta vyjde niektoré firmy oveľa lacnejšie. Preto ľudia s postihnutím nakoniec ani nezamestnajú. Ja mám pocit, že je to taký začarovaný kruh. Ale v podstate je to o konkrétnom človeku. Keď chceš pracovať, snažíš sa a hľadáš a skúšaš pracovať. No a jednoducho, človek, ktorý nechce pracovať, nemusí a je spokojný doma.

Viktória: Napríklad aj chránené dielne. Ospevuje sa to, aká je to super príležitosť, koľko ľudí by si chcelo možno založiť chránenú dielňu. No keď sa však dostane ku koreňu veci, že koľko je s tým spojených „papierovačiek“ a čo všetko preto človek potrebuje, tak sa radšej na založenie takej chránenej dielne vykašle a ani sa do toho nepustí.

M: Malí sme spoločne stretnutie s pracovníkom z personálneho oddelenia IBM a ten sa vyjadril, že pre nich nie je problémom to, že ľudia majú nejaké špecifické problémy, ale skôr to, že nespĺňajú odborné požiadavky, napríklad ohľadom znalostí cudzích jazykov. Ako to vnímate vy, je pre vás bezbarierovosť ten najväčší problém v oblasti zamestnávania občanov so špecifickými potrebami, alebo je to nedostatočná odbornosť?

Peter: Myslím si, že je to skôr otázka „zamestnávateľ“ a „zamestnávateľ“. Vidím veľký rozdiel medzi zamestnávateľom, ktorý je, povedzme, domáci alebo zahraničný - hlavne zo západu. Máme skúsenosť, že práve v týchto firmách sa na človeka pozerá trochu inak. Tu ide naozaj o odbornosť a nehľadí sa tam na to, či je človek na vozíčku alebo nie. Tieto firmy sídlia v budovách, ktoré sú bezbariérové a myslím si, že tam odpadávajú aj ľudské bariéry.

Na Slovensku ešte stále prevláda tendencia pasivizovať zdravotne postihnutých ľudí. Zahraničné firmy sú väčšinou v tomto o krok ďalej, dajú si záležať na tom, aby spolu s architektonickými bariérami odpadli aj tie ľudské.

M: Myslíte si potom, že na školách je dostatočná odborná príprava ľudí so špeciálnymi potrebami?

Peter: Myslím si, že je to problém výchovy a motivácie. V prvom rade treba človeka od malička vychovávať a motivovať, nie robiť zaňho všetko. Jedno ide s druhým, škola a výchova, to všetko musí byť v spolupráci. Človeka musíš viesť k samostatnosti už od malička.

Potom sa ti tá motivácia z bežného života preniesie aj do školy. Preto, aby som v živote niečo dosiahol, musím byť motivovaný aj do budúcnosti, ako človek so špeciálnymi potrebami preto musím mať určitý dlhodobjší plán.

M: Čo je teraz najviac potrebné urobiť v oblasti zamestnávania pre ľudí so špeciálnymi potrebami? Čo by sa malo zmeniť, aby sa to pohlo inak? Ide o postoj ľudí alebo niečo iné?

Viktória: V prvom rade si myslím, že by to mal byť postoj ľudí - postoj ľudí s telesným postihnutím ale aj postoj zamestnávateľov.

Peter: Ja si tiež myslím, že v prvom rade by to mal byť postoj okolia: „dať tomu človeku šancu.“ Je však samozrejmé, že aj človek so špeciálnymi potrebami musí mať na to adekvátne zamestnanie a keď chce niekde pracovať, musí aj on preto niečo spraviť. Ide to teda tak ruka v ruku: na jednej strane musí človek na sebe pracovať, ale na druhej strane musí tiež dostať od svojho okolia, zvonka, z voľného pracovného trhu nejakú šancu.

M: Viem, že ste trošku scestovaní a videli ste, ako to funguje v iných krajinách. Videli ste nejaké rozdiely medzi nimi a Slovenskom?

Viktória: Existujú veľké rozdiely, v prvom rade, čo sa týka bezbarierovosti. Navštívili sme Škandináviu. V krajinách, kde sme boli, sme videli, že dbajú na to, aby zabezpečili dostupnosť a bezbarierovosť pre všetkých. Vozíčkar sa naozaj dostane kamkoľvek a celkovo je myslenie ľudí úplne iné ako tu.

Na Slovensku ľudia myslia na to, ako a prečo sa to urobiť nedá (načo by sa vozíčkar „trepal“ napríklad autobusom MHD do kina, nech radšej sedí doma), v Škandinávii je to úplne inak. Tam sa riešenia hľadajú (napríklad majú pri lodiach špeciálne žeriavy, aby v prípade potreby vedeli naložiť aj vozíčkara). Vôbec ľudí neobmedzujú a nediskriminujú.

Peter: Myslím si, že tam berú ľudí so špeciálnymi potrebami rovnocenne. Vieš? Lebo u nás je to tak, že vozíčkari nemusia platiť, majú všade zľavy. Išli sme tam napríklad do ZOO a dali nám informácie, že môžeme mať zľavu 20%. Prečo? Pretože sú miesta v ZOO, ktoré sú pre vozíčkarov naozaj neprispôsobiteľné. Proste vozíčkar sa do niektorých častí naozaj nevie dostať, a to je napríklad tých 20% prirátaných tej zľave, lebo vlastne tie priestory ani nemá možnosť vidieť. Pýtal som sa ich, prečo nemajú väčšiu zľavu a povedali, že majú všade výťahy, bezbariérové toalety a tak. V tom vidím logiku, že si zaplatím za to, čo vidím a nepotrebujem zľavy, keď sa viem všade dostať. Lenže u nás sa nad tým rozmýšľa inak. Je oveľa jednoduchšie dať ti veľkú zľavu. Lenže potom potrebuješ jedného - dvoch ľudí, ktorí ti celý deň pomáhajú a tlačia ťa.

Viktória: Ale možno sa pomaličkami krokmi aj u nás k tomu blížime. Napríklad, pre mňa bolo veľké prekvapenie, keď prišli ľudia z TESCA, ktorí nám ponúkali zamestnanie. Sami nás oslovili, či pre nich nechceme ísť robiť pokladníkov. Je pravda, že TESCO (poz. v Lamači) je naozaj bezbariérové a nie je problém dostať sa tam. No je to viac menej o tom, že to TESCO je zahraničná firma.

Peter: V obchodných centrách ako Polus alebo Ikea, ktoré majú zahraničných majiteľov, bezbarierovosť nie je problém. Keď však chceš ísť do nejakej inej firmy tu na Slovensku, ktorá je naozaj domáca, tam je naozaj problém, lebo ľudia si vôbec neuvedomujú, že by mohli niekedy zamestnať aj človeka, ktorý má nejaké zdravotné problémy. Keď tak nad tým rozmýšľam, ja som osobne do 89teho, kým som mal 15 rokov, ani nevidel človeka na vozíku. Bolo to asi tým, že väčšina ľudí s postihnutím bola zavretá v inštitúciách - na jednom mieste.

Dnes už nie sú ľudia s postihnutím niekde zavretí. Už sú, akoby som to povedal, „vypustení“ do normálneho, naozajstného a reálneho života. Dnes už nie je problém stretnúť na ulici človeka na vozíku alebo iných ľudí so špeciálnymi potrebami.

M: Je pre vás potom výzva ísť von do reálneho života, alebo radšej byť v prostredí zariadenia, kde máte všetko prispôsobené a ste pod takými „ochrannými krídlami“?

Viktória: Vieš čo, ja to chápem aj tak, že my aj keď robíme dole v Kaviarničke, pre mňa je to veľmi výhodné zamestnanie. Nemám problém ísť na toaletu, pohybovať sa tu, lebo je to tu všetko bezbariérové. Ale napríklad, akonáhle príde človek niekam do Starého Mesta, tam sa už nepohne. Ak tam nemá aspoň dvoch asistentov, tak sa tam ani nepohne a je to aj o tom.

M: Ale ako ste povedali sú aj miesta ako TESCO, Polus a Ikea, kde nie je problém bezproblémovo fungovať.

Viktória: Áno je to tak. Napríklad teraz, keď sme boli v škole ... Mňa strašne zaťažuje, že musím rozmýšľať nad tým, že potrebujem ísť na WC a sú tam štyri schody, a tak potrebujem asistentov.

Denno denne si musím plánovať, koľko vody môžem vypiť do prestávky, lebo WC nie je také bezbariérové, a okrem toho budem obťažovať všetkých ľudí, už len tým, že sa mi musia všetci uhnúť.

Tak, ako je pre teba náročné rozmýšľať v zahraničí nad vyjadrovaním sa v cudzom jazyku, je pre mňa náročné rozmýšľať iba nad tým, ako sa dostanem napríklad na WC. A tu, na Mokrohájskej sa tým vôbec nemusím zaoberať.

M: Ako ste to ale pociťovali potom v zahraničí?

Peter: V zahraničí sme sa tým nemuseli vôbec zaoberať. Myšlienky typu, ako sa dostanem na WC? Dostanem sa vôbec do tej budovy? Tam tieto problémy kvôli vybudovaným bezbariérovým priestorom odpadajú a môžeme rozmýšľať naozaj nad podstatnejšími vecami. Aj keď aj toto sú pred nás veľmi podstatné veci ...

Ďakujem Vám za rozhovor.

DOWNOV SYNDRÓM

Downov syndróm je o jeden chromozóm naviac. Ale čo je chromozóm to ja neviem. Len tolko viem, že mi nejde matematika. Všetko som ovládala okrem matematiky. Až keď som mala tuším 12 rokov tak mi to Róžika vysvetlila: „To nie je žiadny postih. Tak by ťa mali všetci brať. Si taká aká si. A tak ťa aj všetci berú. Pozri aj tvoje kolegyne v robote!“

Aj Majka Šustrová mamine raz hovorila, čo to vlastne je. Predo mnou jej to hovorila a ja som to počula, len vtedy som to až tak nevnímala, čo sa rozprávali, lebo to bolo už dávno. Potom som aj dostala od Jiřího z Prahy videokazetu o Downovom syndróme. On má kamarátku Denisku s Downovým syndrómom a asi si ju vezme za ženu a budú spolu žiť. Aj ona napísala knihu, ale po česky a ja ju mám doma.

Davníci a davničky sa môžu aj vydať a mať svoju rodinu. Môžu žiť ako žena a muž. Aj Majka nám hovorila, že my dievčatá sa môžeme vydať a mať svoju rodinu. Ale ja na rodinu ešte nemyslím. Myslím si, že lepšie je mať kamarátov a kamarátky. Môžeš dostať muža ktorý ti bude sľubovať hory doly, a nakoniec bude chodiť po krčmách, takže to tiež nie je len slasť. Ja som zaviazaná len na kamarátov a na kamarátky.

V triede som bola len ja čo som mala Downov syndróm. Teraz poznám už aj iných čo ho majú. Tiež Simonka má syndróm, ale iný.

Ja som to zistila v škole keď mi nešla matematika. Mamina to vedela už skôr. V Piešťanoch už mala takého doktora, ktorý jej vysvetlil: „Nebojte sa toho, to len ona nebude vedieť počítať“. Tí, čo majú Downov syndróm to majú ťažšie, lebo nevedia počítať. Ale to základné by mali vedieť všetci, myslím si ja.

Róžika síce so mnou ešte neskúšala ten systém od toho doktora čo učí počty nejako zozadu. Juraj to skúša, jeho asistentka ho to učí. Ale to ja viem, že by som to aj tak nepochopila. Tak sa venujem dejepisu a prírodopisu a zemepisu.

Teraz som dostala od Róžiky dévedečko o prírode. Dostala som aj album a je to po anglicky, tak tomu moc nerozumieme. Ale pozerat' sa to dá. A dneska si idem kúpiť africkú savanu. Mám tu aj peniaze.

O ľuďoch s Downovým syndrómom sa hovorí že sú večné deti. Ale ja neviem prečo sa to tak hovorí. Asi, že sú stále večné. Večne milované mamou, aj keď sú už dospelí. Róžika keď zvýši hlas, tak hneď to vidí na mne. Róžika vie, že takýmto systémom na mňa nemôže.

Aj keď sa mi niečo nepodarí, tak mám hneď slzy v očiach. A keď niekto ide na druhý svet aj vtedy plačem.

Tí čo majú Downov syndróm by mali chodiť do normálnej školy. Tak ako ja. Keď my sme sa presťahovali do Bratislavy, tak neboli také školy- len prírodopisné a zemepisné, ako by som ja chcela. Bol len Živnodom a Karpatská. Len dve školy. Ani jasle ani škôlky vtedy neboli.

Tí čo majú Downov syndróm by sa mali naučiť všetko, len možno nejakým špeciálnym systémom by sa mali učiť matiku. Ale to vieš, nikde taká škola neni. A učiteľia by sa mali dohodnúť, čo ich naučia a čo ich nemusia.

No niekedy ma napadlo, že by som nemala Downov syndróm. Že by som ten postih nemala. Je rozdiel medzi mnou a Hankinou dcérou Marienkou. Ona je zdravá a a ja som davnička. Ona vie všetko. A z matiky má jednotky. Ja som mala päťky. Vedela by som zaobchádzať s peniazmi. Vedela by som si nakúpiť v potravinách sama. Ale inak neviem v v čom by to bolo iné. Vlastne o tom nerozmýšľam.

Zuzka Dořáková, 18. 8. 2007

ROK PO PRIJATÍ BRITSKEJ KONCEPCIE PRÍSTUPU K ZDRAVOTNE POSTIHNUTÝM ĽUĎOM

Mária Šmidová¹

Pred rokom sme uverejnili analytickú informáciu o novej koncepcii prístupu k zdravotne postihnutým ľuďom v Spojenom kráľovstve Veľkej Británie a Severného Írska.² Koncepcia našla svoje legislatívne vyjadrenie prijatím Zákona o zákaze diskriminácie postihnutých osôb z roku 1995 (ďalej len „zákon“). Ďalší krok v pochopení života postihnutých ľudí urobilo Spojené kráľovstvo pri novelizácii zákona v roku 2005.³ Viac, než „royal assent“, kráľovský súhlas k zákonu, či pečate na listinách a súvisiace oslavné prejavy, nás zaujíma, ako sa zákon ujal a či skutočne posunul veci správnym smerom.



Ilustračné foto

Pripomenutie koncepcie prístupu

Pre pripomenutie si základných východísk tejto koncepcie treba uviesť, že zákon má komplexnú povahu. Dáva postihnutému človeku práva v oblastiach zamestnanosti, vzdelávania, prístupu k tovarom, zariadeniam a službám a k vlastníctvu a nájomným právam k nehnuteľnostiam. Dovoľuje vláde ustanoviť minimálne štandardy, zabezpečujúce, aby postihnutý človek mohol slobodne využívať verejnú dopravu. Filozofia zákona začína definovaním výrazu *postihnutie*, pod ktorým sa rozumie „také fyzické alebo mentálne poškodenie, ktoré má podstatný a dlhotrvajúci negatívny dopad na schopnosť vykonávať bežnú každodennú činnosť“.⁴ Obsah takého správania sa voči postihnutým ľuďom, ktoré napĺňa znaky diskriminácie, určuje zákon špecificky podľa druhu jednotlivých

životných situácií, ktoré reguluje. V oblastiach zamestnanosti, prístupu k tovarom, zariadeniam a službám, ako aj k vlastníctvu a nájomným právam k nehnuteľnostiam, sa správanie, vyvolávajúce diskrimináciu, priamo definuje. V oblastiach vzdelávania a dopravy sa zákon sústreďuje viac na ustanovenie povinností a na sankcie v prípade ich neplnenia. Spoločnými znakmi diskriminácie vo všetkých prípadoch a teda filozofiou zákona sú:

- odmietnutie zabezpečenia alebo nezabezpečenie tých pracovných možností, ako aj takého prístupu k rôznym právam a potrebám, ktoré sa bežne poskytujú verejnosti;
- nedodržanie obvyklých poskytovaných štandardov;
- kladenie náročnejších podmienok, než sa kladú obvykle v rovnakej veci ľuďom, ktorí nie sú zdravotne postihnutí.

Na základe desať ročnej skúsenosti so zákonom prijatým v roku 1995 sa vo Veľkej Británii v apríli 2005 prijali jeho zmeny a doplnenia, týkajúce sa niektorých častí filozofie zákona. Išlo najmä o špecifikáciu nových oblastí života postihnutých ľudí, ktoré bolo potrebné upraviť zákonom tak, aby sa pokryl celý verejný sektor. Novela ďalej obsahuje jasnejšie vyjadrenie protiprávnosti diskriminácie postihnutých ľudí zo strany dopravných prevádzkovateľov vozidiel, uľahčenie prenájmania nehnuteľností a ich stavebného prispôsobovania. Dôležitou zmenou je rozšírenie antidiskriminačnej ochrany aj na osoby s progresívnymi chorobami, HIV a rakovinou, a to od momentu diagnostikovania choroby. Skupina mentálne chorých ľudí bola do tejto ochrany začlenená podľa predchádzajúceho znenia zákona len v tom prípade, ak sa preukázalo, že „porucha je dlhotrvajúca, s nepriaznivým efektom“. Novela zákona z roku 2005 vypustila zo zákona povinnosť „s istotou preukázať“ dlhotrvajúci a nepriaznivý efekt. Tým sa mentálne chorí ľudia začlenili do

¹ H. doc. PhDr. Mária Šmidová, PhD., Fakulta misijnej práce a tropického zdravotníctva, Vysoká škola Sv. Alžbety v Bratislave.

² Šmidová, M.: Koncepcia prístupu k zdravotne postihnutým ľuďom v Spojenom Kráľovstve: Zákon o zákaze diskriminácie postihnutých osôb z roku 1995 v znení novely z roku 2005. Integrácia, roč. XIII, č. 3, 2006.

³ Disability Discrimination Act 1995 (Chapter 50). ďalej len „DDA1995“.

⁴ Čl. 1 ods. 1 DDA1995.

pôsobnosti zákona a požívajú rovnakú ochranu ako zdravotne postihnutí ľudia. V Spojenom Kráľovstve sa tým zvýšil počet osôb, na ktoré sa vzťahuje tento zákon, o 250 tisíc osôb.

Úspechy a úskalia implementácie zákona

Pozitívnymi britskými črtami sú pragmatický prístup a akceptovanie kritickej verejnej diskusie k tvorbe, ale aj aplikácii práva. Po prijatí zákona sa priebežne analyzoval dopad všetkých jeho častí, a to nielen zo strany štátnych orgánov, ale aj mimovládnych organizácií, združujúcich postihnutých ľudí a zameriavajúcich sa na otázky ochrany ľudských práv, súdov, poslancov i jednotlivých občanov. Vláda zbiera tieto údaje, iniciatívne monitoruje a vyhodnocuje aktivity uvedeného spektra organizácií a orgánov a nabáda občanov ku konzultáciám k dokumentom, uverejneným v dobre prístupnej elektronickej forme. Údaje a analýzy sa koncentrujú u vedúceho predstaviteľa toho štátneho orgánu, ktorému patrí do pôsobnosti daná oblasť.

Zákon, ktorého cieľom je ochrana postihnutých ľudí voči ich diskriminácii, implementuje a vyhodnocuje vo veľkej miere Ministerstvo práce a miezd, ktoré zodpovedá za oblasť zamestnanosti, čo je logickým dôsledkom samotného prístupu v zákone. Analýzy tohto ministerstva poskytujú zaujímavé poznatky o praktickom dopade zákona i zámeroch britskej vlády v tejto oblasti do budúcnosti.⁵

Praktické uplatňovanie zákona v oblasti realizácie sa postihnutých ľudí v práci sa v Spojenom kráľovstve vníma v reláciách medzi *schopnosťami, postihnutím a prácou*. Ambícia vytvárať postupne viac spravodlivú spoločnosť s čo najmenšou mierou diskriminácie spôsobenej postihnutiami, je založená na myšlienke širokej distribúcie príležitostí.

⁵ Vyhodnotenie dopadu zákona z hľadiska koncepcie prístupu k postihnutým ľuďom v oblasti zamestnanosti a perspektívy ďalších aktivít možno nájsť vo veľkom rozsahu dokumentov na webovej stránke Ministerstva práce a miezd Spojeného kráľovstva. Za jeden z najkomplexnejších dokumentov možno označiť prejav ministra práce a miezd Johna Huttona, prednesený pred *Social Market Foundation* a *Disability Rights Commission* dňa 11. júna 2007.

V Spojenom kráľovstve je stále, najmä v súvislosti s veľkou migráciou, problémom detská chudoba a nezamestnanosť. Dôležité je, že práve tu sa prijala myšlienka, že tieto, verejnosti zjavne celkom zrozumiteľné a citlivé otázky, by sa nemali oddeľovať od problémov postihnutých ľudí, pretože práve ich sa v osobitne veľkej miere týkajú.

Základnou vládnu líniou v tomto smere je podpora zvyšovania pracovných schopností.

V Spojenom kráľovstve žije v súčasnosti 4,6 mil. ľudí bez akejkoľvek kvalifikácie a 1,5 mil. len so základnou kvalifikáciou. Z tohto počtu je tretina z nich zdravotne postihnutými v zmysle definície zákona. Ďalej, v skupine postihnutých ľudí je dvojnásobne viac

osôb bez kvalifikácie, než v skupine zdravých ľudí. To isté platí pre oblasť chudoby. Treba navyše zdôrazniť, že v Spojenom kráľovstve sú v súčasnosti veľké rozdiely v životnej úrovni ľudí a tiež, že v tejto krajine výrazne klesá požiadavka na nekvalifikovanú prácu. Napokon si treba všimnúť, že štvrtina z tých detí, ktoré žijú v chudobe, má postihnutých alebo dlhodobo chorých rodičov.



Ilustračné foto

Ministerstvo práce a miezd Spojeného kráľovstva bráni výsledky legislatívy a svojich krokov tvrdením, že zákon napriek týmto údajom pomohol dosiahnuť najvyššiu úroveň ochrany práv postihnutých zo všetkých európskych krajín. Investície v oblasti tejto právnej úpravy dosiahli prostredníctvom pracovných programov prvýkrát päťdesiat percentnú zamestnanosť postihnutých ľudí.

Ministerstvo tiež pripomína, že implementáciu princípov zákona podporilo aj nedávne prijatie ďalšieho zákona - *The Welfare Reform Act 2007*, ktorý podstatne zmenil filozofiu sociálneho systému a posunul prístup legislatívy a jej implementácie v jednom zo zásadných bodov otázky zamestnanosti postihnutých ľudí: ako východisko sa neuplatňuje hodnotenie, spočívajúce v záveroch o tom, čo ľudia nemôžu robiť, ale také hodnotenie, ktoré reaguje na to, čo môžu robiť; ide teda o zmenu z negatívneho hodnotiaceho hľadiska na pozitívne hľadisko.

Iným prejavom podpory implementácie zákona bolo zriadenie nového orgánu - *Office for Disability Issues* - s víziou dosiahnuť substantívnu rovnosť postihnutých a zdravých ľudí do roku 2025. Tento úrad pôsobí ako

prierezový orgán. Podporuje jednotný spoločný prístup všetkých štátnych orgánov v oblasti ochrany práv postihnutých ľudí. Prináša nové praktické spôsoby poskytovania služieb, ako napr. individuálne rozpočty. Podporuje vytvorenie národného fóra, ktoré umožní zisťovať pohľad postihnutých ľudí na riešenie ich problémov a prenášať ho do najvyššej politiky pod heslom *Choice and Voice*.

Otvorené otázky

Hodnotenie ročnej implementácie zákona v britskom trhovom prostredí v oblasti zamestnanosti preukázalo najmä dve základné otvorené otázky.

Prvou z nich je otázka, ako možno lepšie integrovať pracovné schopnosti a zabezpečiť dobré životné podmienky postihnutých ľudí tak, aby sa podporila ich trvalá zamestnanosť a osobný progres na pracovisku.

Na rozdiel od minulosti, viac než na novú zamestnanosť, sa vláda chce zamerať na pracovný rozvoj zamestnanca a pracovné schopnosti potencionálneho zamestnanca. Považuje za nevyhnutné pomáhať ľuďom nadobúdať potrebné pracovné schopnosti, sebadôveru a ambíciu vlastného pracovného rozvoja. Tieto aspekty práce sú kľúčovými nielen pre zamestnancov, ale aj pre podnikateľov. Zo strany štátu je treba zobrať do úvahy, že zamestnávateľia aj zamestnanci majú spoluzodpovednosť za túto stratégiu, ktorá vedie k dobrému pokrytiu požiadaviek pracovného vnútorného britského trhu i európskeho trhu a k súťaže schopnosti britských podnikateľov na svetovom trhu.

Druhou otázkou je, ako možno pomôcť zamestnávateľom, aby sa usilovali o vytvorenie prostredia rovnosti medzi postihnutými a zdravými ľuďmi a o efektívne využitie plného potenciálu postihnutých zamestnancov.

Stratégia vo vzťahu k uvedeným prioritám sa v celom rozsahu týka tak postihnutých, ktorí sú zamestnaní, ako aj nezamestnaných postihnutých ľudí. Ministerstvo práce a miezd Spojeného kráľovstva zozbieralo v tejto oblasti viacero relevantných údajov, ktoré nevyznievajú zatiaľ uspokojivo (tvoria však dobrý základ pre porovnanie s ďalšími krajinami).

Jeden z piatich britských zamestnávateľov si vôbec nebol vedomý existencie zákona. Menej, než pätina zamestnávateľov nevedeli, že napríklad rakovina sa považuje za postihnutie v zmysle zákona od diagnostikovania tohto ochorenia. Veľké a stredné zamestnávateľské podniky spravidla spĺňali podmienky, vyplývajúce zo zákona. Čím menší boli zamestnávateľia, tým menej, alebo vôbec, nedbali na to, aby prijímali postihnutých do zamestnania, alebo pre nich, ako zamestnancov alebo ako klientov, zabezpečovali právom ustanovené podmienky (napríklad schody v malom obchode).

Vláda sa usiluje tento stav meniť prostredníctvom množstva programov. Príkladom môže byť program *Acces to Work*, ktorý má za cieľ podporu zamestnávania postihnutých ľudí. Jeho realizácia napomáha

zamestnávateľom rozumne prispôbovať podmienky pre postihnutých ľudí prostredníctvom poradenstva i finančne. Uskutočňovanie programu bolo decentralizované na lokálne orgány, ktoré majú lepší dosah na menších zamestnávateľov. Zjednodušili sa tým procedúry a rýchlosť vybavovania rôznych typov podpory pri zamestnávaní postihnutých ľudí (napríklad poskytovanie poradenskej činnosti pre malé firmy zo strany štátneho informačného centra).

Jedným z pôsobivých podporných argumentov v prospech prevencie je, že približne 600 tisíc, v percentuálnom vyjadrení asi štvrtina, postihnutých alebo chorých ľudí získalo postihnutie pri práci, čím sa v skutočnosti veľký počet pracujúcich ľudí stáva nezamestnanými. To by nemuselo nastať, keby im vedel zamestnávateľ vytvoriť primerané podmienky, pričom v týchto prípadoch ide najmä o menej kvalifikovaných zamestnancov.

Podľa uvedenej koncepcie, zamestnávateľia sú časťou odpovede a nie problémom. Problém sa nevyrieši, ak sa zamestnávateľia zaviazu dodatočnými právnymi povinnosťami. Malo by to byť viac o tom, aby sa naučili vidieť a využiť ten veľký potenciál a prínos, predovšetkým pozitívne odlišnosti, ktorý môžu postihnutí priniesť podniku. Zaujímavou v tomto smere je nová vládna kampaň *Employ Ability*, ktorej cieľom je zapojiť zamestnávateľov do výzvy meniť negatívne predsudky o kapacite postihnutých zamestnancov, najmä zmieriť averziu z pocitu podnikateľskej neistoty, potlačiť diskriminačné praktiky v stredne veľkých podnikoch a motivovať manažérov, aby intenzívnejšie uplatňovali princípy spravodlivosti a rovnosti v personálnej práci. Do realizácie tohto projektu (napríklad sieť 22 prednášok a seminárov pre zamestnávateľov) sa zapojili aj organizácie postihnutých ľudí. Regionálne projekty toto druhu sa budú realizovať v štyroch britských mestách a od februára 2008 sa rozbehnú aj v ďalších väčších mestách Veľkej Británie. Takéto aktivity sú podľa britskej vlády kľúčové pre dosiahnutie trvalej zmeny názorov voči postihnutým ľuďom.

Záverom

Britské východiská v oblasti zamestnanosti postihnutých ľudí možno charakterizovať najmä myšlienkou, že treba bojovať proti *kultúre nízkych očakávaní*, ktorú správajú názory na nízky pracovný prínos postihnutých ľudí zo strany vlády, zamestnávateľov i obyvateľstva. Ak by sa podarilo súčasnú kultúru modifikovať správnym smerom v celej spoločnosti, pracovná diskriminácia postihnutých ľudí a nízke očakávania voči ich prínosu v zamestnaní by sa postupne strácali z kultúrneho a mentálneho prostredia Veľkej Británie a začali by sa vnímať čoraz viac ako prekážky jej úspechov, najmä v ekonomickej oblasti. V takom prípade možno zdieľať nádej, že sa vytvorí prostredie skutočnej rovnosti príležitostí, povzbudzujúcej osobnej nezávislosti a primeranej vzájomnej úcty.

VÝZNAMNÉ ZMENY LEGISLATÍVNEJ ÚPRAVY SOCIÁLNYCH SLUŽIEB

50

Zákon č.448/2008 Z.z. o sociálnych službách¹ je prvým osobitným zákonom, ktorý ustanovuje právne vzťahy pri poskytovaní sociálnych služieb, financovanie sociálnych služieb a dohľad nad poskytovaním sociálnych služieb. Do dlhodobého zanedbávaného systému služieb prináša významné zmeny. Na septembrovej schôdzi NR SR absolvoval prvé čítanie, 30. októbra ho poslanci schválili v druhom i treťom čítaní. 20. novembra 2008 vyšiel v Zbierke zákonov. Mimovládne organizácie, poskytujúce sociálne služby, sa prostredníctvom platformy Socio Fórum zúčastňovali prípravy a pripomienkovania všetkých návrhov zákona, ktoré boli v priebehu niekoľkých rokov vypracované. Naposledy o svojich pripomienkach diskutovali na výročnej konferencii 25. júna 2008 v Košiciach. V nasledujúcom texte rekapitulujeme nové prvky právnej úpravy, identifikujeme príležitosti a riziká, ktoré so sebou prinášajú a formulujeme úlohy pre občianske organizácie. Text bol pôvodne písaný skôr ako bol zákon schválený. Dnes vieme, že právo na výber poskytovateľa služieb bolo poslancami návrhom Jany Vaľovej občianovi odobraté, čo je hrubý zásah do štruktúry zákona.

Aby sa dosiahla pôvodná vyváženosť vzťahov medzi občanom a verejnou správou, bude potrebné zákon novelizovať. Kým sa tak stane, budeme musieť nájsť v schválenom zákone „diery“, ktoré pomôžu žiadateľom nájsť menej kľukatú cestu k neverejným poskytovateľom. V tejto chvíli sú dôležité najmä prechodné ustanovenia § 106. Všetci klienti, ktorým neverejní poskytovatelia poskytujú služby k 31. 12. 2008, sú považovaní za klientov, ktorých si obec alebo samosprávny kraj objednal. V roku 2009 bude na nich nárok na finančný príspevok podľa prílohy č. 14. Všetci noví žiadatelia, ktorí budú posúdení v roku 2009, si môžu vybrať neverejného poskytovateľa len so súhlasom toho, kto vydal posudok o odkázanosti na pomoc inej osoby. Na týchto klientov bude tiež nárok na príspevok. Čím skôr, ešte pred koncom roku, by mali začať vyjednávať s obcou alebo VÚC poskytovatelia služieb krízovej intervencie o objednannej kapacite služieb, podmienkach prijatia klientov do týchto zariadení a spôsobe ich vykazovania pre potreby financovania. Podrobnejšiu analýzu zákona a sofistikovanejšie postupy zverejníme hneď ako budú k dispozícii.

¹ Zákon č.448/2008 Z.z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č.455/1991 o živnostenskom podnikaní v znení neskorších predpisov

² Poslaneckým návrhom bolo neprimerane zúžené, čo bude treba napraviť.

³ Najmä o služby, ktoré verejná správa neposkytuje, takže žiadateľovi nebude mať čo ponúknuť

VÝZNAMNÉ PRVKY NOVEJ LEGISLATÍVNEJ ÚPRAVY SOCIÁLNYCH SLUŽIEB

I. PRE SKUPINU OSÔB ODKÁZANÝCH NA POMOC INEJ OSOBY (OSOBY SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM, SENIORI)

Vyváženosť vzťahov medzi občanom a verejnou správou: definovanie a posilnenie práv a povinností občana na jednej strane a verejných orgánov a poskytovateľov na strane druhej.

Právo občana na posúdenie. Povinnosť verejných orgánov vykonávať posudkovú činnosť.

Právo občana na výber služby. Povinnosť verejného orgánu zabezpečiť potrebnú službu.

Právo občana na výber poskytovateľa.² Povinnosť poskytovateľa plánovať službu podľa individuálnych potrieb.

Príležitosti, ktoré nám legislatívna úprava ponúka:

1. v maximálnej miere rozšíriť spektrum služieb pre osoby so zdravotným postihnutím³
2. prostredníctvom prevencie a podporných služieb včas identifikovať potrebu služby a použiť metódu „sprevádzania“ (alebo case manažmentu) klienta
3. rozšíriť celkové kapacity služieb hospodárnym spôsobom:
 - otvorením sa a transformáciou najmä verejných ústavných zariadení a
 - masívnou podporou neverejných poskytovateľov.

Riziká, ktoré môžu očakávané efekty minimalizovať:

1. nízka odborná úroveň posudkovej činnosti v samospráve, ktorá môže zamedziť niektorým skupinám osôb prístup k službám alebo naopak, neúmerne zvýši potrebu služieb
2. vykonávanie posudkovej činnosti na troch úrovniach: miestna štátna správa, obec, samosprávny kraj, čo umožňuje manipuláciu s občanom, v prípade jeho nedostatočnej informovanosti o svojich právach
3. nízka motivácia zdravotníckych pracovníkov k posudkovej činnosti a k spolupráci všeobecne
4. nízka úroveň logistiky procesu tranzície na úrovni samosprávnych krajov a nedostatočná reakcia kompetentných pracovníkov na spätnoväzbové informácie o realizácii zmien
5. nedostatočná motivácia poskytovateľov na zmeny
6. podcenenie potreby politickej podpory pre implementáciu zmien na všetkých úrovniach

Čo musia urobiť občianske organizácie

Zakladať a profesionalizovať špecializované mimovládne organizácie, ktoré budú podporovať a obhajovať (aj na súde) zákonom definované práva občanov na objektívne posúdenie ich zdravotného stavu a sociálnej situácie, poskytnutie služieb podľa ich individuálnych potrieb, podľa ich výberu ako aj ďalšie práva. Tieto aktivity by nemali robiť organizácie, ktoré poskytujú služby.

II. PRE SKUPINU OSÔB AKÚTNE OHROZENÝCH SOCIÁLNYM VYLÚČENÍM (BEZDOMOVCI, OBETE DOMÁCEHO NÁSILIA, ZÁVISLÍ)

Osoby v akútnom ohrození sociálneho vylúčenia majú právo na neodkladné zabezpečenie základných životných podmienok.	Právo na zabezpečenie základných životných podmienok je definované ako verejný záujem.
Poskytovatelia služieb majú právo na získanie príspevku na prevádzku zariadení.	Rozsah pomoci (ako aj financovania) je výsledkom vyjednávania v procese komunitného plánovania.

Príležitosti, ktoré ponúka nova legislativa:

1. Cieľové skupiny sa môžu zapojiť do komunitného plánovania na úrovni obcí a do pripomienkovania koncepcie rozvoja služieb na úrovni kraja, prezentovať svoje potreby a ovplyvniť podobu oboch dokumentov.
2. Prostredníctvom sociálneho poradenstva bude možné riešiť vznikajúce krízové situácie jednotlivcov a rodín už na úrovni obcí, ktoré budú mať kvalifikovaných sociálnych pracovníkov.

Riziká, ktoré môžu očakávané efekty minimalizovať:

1. Neschopnosť cieľových skupín aktívne sa zapojiť do procesov definovania verejného záujmu.
2. Absencia združení obhajujúcich záujmy týchto cieľových skupín.
3. Absencia preventívnych a podporných služieb a opatrení, najmä v oblasti sociálneho bývania, ktoré by zabránili alebo zmiernili prílev nových žiadateľov.
4. Nedostatočná politická podpora pre zamestnávanie sa sociálnych pracovníkov v obciach.

Čo musia urobiť občianske organizácie

Pripraviť sa na aktívnu účasť v procese definovania verejného záujmu na úrovni obcí i samosprávnych krajov.

Urýchlene pripraviť vzdelávacie programy pre komunitné plánovanie, aby boli v ponuke hneď po prijatí zákona a aby sa tým vytvorili predpoklady pre prípravu komunitných plánov.

III. ZMENY V PROSPECH ZROVNOPRÁVNENIA POSKYTOVATEĽOV V OBLASTI FINANCOVANIA POSKYTOVANÝCH SLUŽIEB

Garancia príspevku podľa miery odkázanosti.	Garancia príspevku na prevádzku vo výške priemerných nákladov verejných poskytovateľov.
Určenie štruktúry oprávnených ekonomických nákladov na službu.	Volnosť zmluvných vzťahov pri stanovení platby klienta až do výšky ekonomických nákladov, ak neexistujú porovnateľné služby.
Poskytovanie služieb aj ako podnikateľská činnosť.	Financovanie z verejných zdrojov pri dosahovaní zisku je obmedzené.

Príležitosti, ktoré legislativa ponúka:

1. Primerané financovanie poskytovaných služieb umožní manažmentu neverejných poskytovateľov zamerať sa na rozvoj a rozširovanie služieb organizácie (a priniesť ponuku nových služieb v procese komunitného plánovania).
2. Primerané financovanie poskytovaných služieb prispeje k vyššej miere profesionalizácie služieb.

Riziká, ktoré môžu očakávané efekty minimalizovať:

1. Nie sú dané pravidlá rozpočtovania verejných poskytovateľov, čo môže priniesť zvýšené náklady na ich prevádzku a v konečnom dôsledku na celý systém služieb (pretože prevádzkové náklady sa s určitým časovým oneskorením premietnu do finančných príspevkov pre neverejných poskytovateľov).
2. Rozpočtová forma organizácie nie je kompatibilná s normatívnym financovaním.
3. Terénne a ambulantné formy služieb poskytované obcami nie sú poskytované profesionálne a sú podfinancované, čo nevytvára objektívnu základňu pre financovanie neverejných poskytovateľov.
4. Absencia normatívnych ekonomických nákladov na jednotlivé služby nezabezpečuje férovú súťaž medzi verejnými a neverejnými poskytovateľmi. V praxi môže spôsobiť, že obce a samosprávne kraje budú neverejným poskytovateľom za jednu a tú istú službu poskytovať veľmi rozdielne príspevky na prevádzku.

Čo musia urobiť občianske organizácie

V rámci jednotlivých krajov ako aj na národnej úrovni zabezpečiť nezávislú analýzu nákladov na jednotlivé služby a porovnať úroveň nákladov u verejných a neverejných poskytovateľov.

Ponúknuť samosprávnym krajom a obciam projekty na transformáciu konkrétnych verejných zariadení, vrátane zmeny právnej formy, a tým aj financovania.

IV. KVALITA A PROFESIONALITA SLUŽIEB — NOVÉ FENOMÉNY NOVÉHO ZÁKONA

Zákon definuje štandardy kvality. Ukladá ministerstvu ich hodnotenie.
Zákon ustanovuje pozíciu sociálneho pracovníka a ostatných pracovníkov v sociálnych službách. Určuje minimálny normatív personálnej vybavenosti, osobitne u odborných zamestnancov.
Ustanovuje kvalifikačné požiadavky na výkon jednotlivých profesií. Ukladá povinnosť ďalšieho vzdelávania.

Príležitosti, ktoré legislativa ponúka:

1. Zamestnávaním odborníkov a ich ďalším systematickým vzdelávaním podporiť a urýchliť požadované zmeny v prístupe ku klientom.
2. Naštartovať nie formálne, ale skutočné systémy riadenia kvality.

Riziká, ktoré môžu očakávané efekty minimalizovať:

1. Vzdelávanie zamestnancov sa zameria na úzko odborné otázky, bez ich zasadenia do kontextu celkovej zmeny prístupu ku klientom a zmeny organizačnej kultúry.
2. Ministerstvo bude hodnotiť jednotlivých poskytovateľov bez toho, aby sa sústredilo na naštartovanie systému riadenia kvality v celom systéme služieb.

Čo musia urobiť občianske organizácie

Byť aktívne v implementácii nových prvkov: naštartovať reálny, nie formálny systém riadenia kvality, definovať svoje vzdelávacie potreby na základe sebahodnotenia, usilovať sa o vytvorenie nezávislého systému hodnotenia úrovne kvality poskytovaných služieb (profesionálna komora, asociácia poskytovateľov, ...).

Zákon nadobudol účinnosť 1. januára 2009. Odvtedy sa po novom posudzuje miera odkázanosti, súčasní klienti majú prejsť procesom posudzovania do konca roka 2010. Nový systém financovania sa má uplatniť od roku 2010, hodnotenie kvality služieb začne v roku 2011. Povinnosť



obcí a samosprávnych krajov zabezpečiť službu do 60 dní poslanci posunuli z roku 2011 až na rok 2013. Ministerstvo práce, samosprávne kraje a obce už pripravujú scenáre, podľa ktorých budú nové úlohy zvládať. A možno ešte mnohí, hlavne v obciach, čakajú, kým im niekto vysvetlí, čo majú robiť. Zaviest' tak významné zmeny do systému služieb nebude jednoduché. Mimovládne organizácie sa nebudú môcť len pasívne prizerať, ako sa darí verejnej správe. O presadenie litery, a najmä ducha zákona, bude treba bojovať na mnohých frontoch.

Helena Woleková, nadácia SOCIA

