



## **Change Organisations to Enable Social Inclusion**

**Številka projekta: 2017-1-AT01-KA204-035102**

**Pripomoček za oceno socialne vključenosti**



Lebenshilfen Soziale Dienste  
GmbH (LH SD GmbH)  
<http://lebenshilfen-sd.at>

**lebenshilfe**  
Wege für Menschen

CUDV Center za usposabljanje, delo in varstvo.  
Črna na Koroškem,  
Slovenia (SL)  
<http://www.cudvcrna.si/>



FENACERCI National Federation of  
Social Solidarity Cooperatives,  
Portugal (PT)  
<http://www.fenacerci.pt/>



GORABIDE, Biscay Association in  
Favour of People with Intellectual  
Disabilities, Spain (ES)  
<https://gorabide.com/>



Leben mit Behinderung Hamburg  
Sozialeinrichtungen gGmbH, Germany  
(DE)  
<https://www.lmbhh.de>



*Podpora Evropske komisije pri pripravi te publikacije ne pomeni potrditve vsebine, ki odraža samo mnenje avtorjev. Komisija ne more biti odgovorna za kakršno koli uporabo podatkov, ki jih vsebujejo.*



## Vsebina

Predgovor .....	1
Pripomoček za oceno socialne vključenosti .....	2
Teoretično ozadje pripomočka .....	2
Kaj je socialna vključenost? .....	4
Kaj je na posameznika osredotočen pristop? .....	5
Raven posameznika .....	5
Raven organizacije .....	6
Raven skupnosti .....	7
Ocenjevanje vaše organizacije ali storitve .....	8
Kazalniki pripomočka za ocenjevanje .....	9
Razdelek 1: Raven organizacije .....	11
Razdelek 2: Medosebna raven .....	20
Razdelek 3: Raven skupnosti .....	26
Viri .....	31

## Predgovor

Pripomoček za samooceno socialne vključenosti je nastal kot del projekta COESI – Change Organisations to Enable Social Inclusion (slo. Spremenimo organizacije, da bi omogočale socialno vključevanje). Projekt je bil odobren s strani Evropske komisije in sofinanciran v okviru programa ERASMUS+. Projekt je potekal od novembra 2017 do oktobra 2019. Vodila ga je organizacija Lebenshilfen Soziale Dienste GmbH iz Avstrije. Lebenshilfen zagotavlja storitve za ljudi z ovirami in njihove družine. Projekt je bil izveden v sodelovanju s štirimi evropskimi partnerji:

- CUDV - Center za usposabljanje delo in varstvo Črna na Koroškem iz Slovenije,
- FENACERCI – Federação Nacional de Cooperativas de Solidariedade Social; portugalska nacionalna zveza kooperativ socialne solidarnosti,
- GORABIDE – Asociación Vizcaina en favor de las personas con discapacidad intelectual; španska organizacija, ki dela za ljudi z motnjami v duševnem razvoju in njihove družine v Biscayu,
- LMBHH- Leben mit Behinderung Hamburg; organizacija, ki ponuja nastanitev, delo in svetovanje ljudem z ovirami in njihovim družinam.

Osrednji namen projekta je, da v središče skrbi za ljudi z ovirami postavi socialno vključenost, razkrije ter olajša procese preoblikovanja organizacij, ki ponujajo storitve za ljudi z ovirami. Poleg opravljanja naloge zagotavljanja podpore, varnosti in zaščite ljudi z ovirami bi morale organizacije svoje uporabnike opolnomočiti in jim olajšati sodelovanje v skupnosti ter vzpostavljanje odnosov z drugimi ljudmi. Na posameznika osredotočen pristop (opis pristopa sledi spodaj) ocenjujemo kot zelo primeren za doseganje teh ciljev. Ljudje z motnjami v duševnem razvoju so središče tega pristopa in njegove implementacije. Edina smiselna izhodiščna točka na poti k socialni vključenosti je namreč: posameznik.

V spremljajočih projektnih dejavnostih smo z namenom izdelave osnovne metodologije za organizacije na poti k socialni vključenosti razvili različna gradiva (orodja za ocenjevanje, akcijski načrt, seminarje in kurikul). Gradiva nagovarjajo različne ciljne skupine: strokovne delavce v organizacijah s področja skrbi za osebe z ovirami (menedžerje, vodje, varuhe<sup>1</sup> in asistente), organizacije same in ljudi z motnjami v duševnem razvoju.

Opombe k slovenskemu prevodu:

---

<sup>1</sup> Za varuha smatramo osebo, ki vsak dan dela neposredno z ljudmi z ovirami in jih podpira pri vsakodnevnih aktivnostih (rečemo lahko tudi, da je to osebe "na prvi črti").

Slovenska zakonodaja termina *invalidsko varstvo* in *varstvo invalidov* še vedno uporablja kot uradno poimenovanje. V slovenskem prevodu Pripomočka za oceno socialne vključenosti smo uporabili poimenovanje, ki je skladnejše z angleškim (delovni jezik projekta je namreč angleščina) terminom 'disability care': *varstvo ljudi z ovirami*. Na nekaterih mestih uporabljamo tudi poimenovanje *varstvo* ali *storitve na področju hendikepa*, namesto o *invalidih* ali *ljudeh z invalidnostmi* pa govorimo o *ljudeh z ovirami* (ang. 'people with disabilities').

V besedilu se uporablja pretežno moška slovnična oblika. Pri tem imamo v mislih enakovredno moške in ženske.

## Pripomoček za oceno socialne vključenosti

Pripomoček za samooceno socialne vključenosti organizacijam s področja varstva ljudi z ovirami ponuja možnost izvedbe analize kriterijev, ki bo pokazala njihov resnični napredek v smeri socialne vključenosti ljudi z motnjami v duševnem razvoju. Analiza temelji na kazalnikih, ki kažejo na stopnjo vključenosti v izbrani organizaciji in v določenih storitvah. Poudarek je na sovplivanju organizacijskih struktur in nadaljnjega razvoja socialne vključenosti z vidika na posameznika osredotočenega pristopa.

Partnerstvo je razvilo tudi ocenjevalno orodje za uporabnike z motnjami v duševnem razvoju, da bodo lahko evalvirali oz. ocenili storitve, ki jih ponujajo organizacije s področja varstva ljudi z ovirami.

Tretje orodje, akcijski načrt za socialno vključenost, vodi h konkretnim strategijam in priporočilom za organizacije s področja varstva ljudi z ovirami. Njegov namen je podpora organizacijam, da bodo lahko uvedle prilagoditve v skladu s svojim specifičnim razvojem v smeri vključenosti.

## Teoretično ozadje pripomočka

Najprej je potrebno pojasniti splošna teoretična izhodišča projekta in pričujočega orodja. Sem spadajo tudi osnovne postavke, iz katerih izhaja projekt, in opis socialne vključenosti, ki je postavljena v središče projekta. Potrebno je podati tudi kratek opis na posameznika osredotočenega pristopa. Prav tako bomo govorili o organizacijskih spremembah in nadaljnjem razvoju ter hkrati poudarili vlogo organizacij s področja varstva ljudi z ovirami, preden bomo sploh predstavili osrednji del tega prispevka: Pripomoček ali orodje za oceno socialne vključenosti.

Podlago za razvoj pričujočega ocenjevalnega orodja tvorita dve osnovni predpostavki:

- Pristop, ki v središče svojega zanimanja in delovanja postavlja uporabnika, t.i. na posameznika osredotočen pristop (POP), je ena izmed praks<sup>2</sup> za podporo ljudem z motnjami v duševnem razvoju na njihovih poteh v skupnost. Je praksa, ki podpira razvoj socialne vključenosti.
- Odločitev organizacije, da sledi POPu, zahteva potrebo po spremembi v organizacijskih strukturah.

Projektno partnerstvo v POP vidi ključni trenutek v napredku socialne vključenosti. V projektne partnerstvu nadalje predvidevamo, da so v organizacijah, ki zagotavljajo storitve in podporo za ljudi z motnjami v duševnem razvoju, potrebne spremembe. Ko se organizacija odloči za izvajanje praks, osredotočenih na posameznika, bo prej ali slej prišla do točke, ko se bo zavedla, da so potrebne spremembe v organizacijskih in medosebnih strukturah. Na vloge, funkcije in odgovornosti (vseh ljudi, tistih, ki potrebujejo podporo in tistih, ki nudijo podporo, vodij ter izvajalcev in tistih, ki načrtujejo ter vodijo organizacije in skupnosti) bo morala pogledati z distance in o njih razmisliti s pomočjo refleksije.

---

<sup>2</sup> Obstaja veliko praks in pristopov, ki so lahko koristni v podpori ljudem z ovirami, ko govorimo o socialni vključenosti. V projektu COESi smo izbrali na posameznika osredotočen pristop in prakse.



## Kaj je socialna vključenost?

Konvencija ZN o pravicah invalidov (KZNOPI) predstavlja temeljni okvir projekta COESI. Konvencija je v Evropski uniji začela veljati leta 2011. Vse države EU so konvencijo podpisale, večina pa jo je tudi ratificirala. To pomeni, da so vse države in EU kot takšne zavezane k podpiranju in zaščiti pravic invalidov<sup>3</sup> ali, kot jih imenujemo v pričujočem dokumentu, ljudi z ovirami. V skladu s 1. členom je namen KZNOPI "spodbujati, varovati in invalidom zagotavljati polno in enakopravno uživanje vseh človekovih pravic in temeljnih svoboščin ter spodbujati spoštovanje njihovega prirojenega dostojanstva." Socialna vključenost predstavlja eno izmed temeljnih načel konvencije. To načelo poskušajo razložiti v številnih definicijah. V splošnem se partnerstvo projekta COESI naslanja na opredelitev Batesa in Davisa, ki pravita, da "socialna vključenost pomeni, da imajo ljudje z učnimi težavami neposreden in pošten dostop do dejavnosti, družbenih vlog ter odnosov neposredno z državljani, ki niso ljudje z ovirami" (2004, str. 196). A projektni konzorcij predlagarazširitev omenjene opredelitve. Takole: "socialna vključenost pomeni, da imajo osebe z učnimi težavami **popolne in poštene priložnosti** za dostop do dejavnosti, družbenih vlog ter odnosov neposredno z državljani, ki niso ljudje z ovirami". Zakaj partnerstvo raje govori o "popolnih in poštenih priložnostih za dostop" ter želi s tem razširiti prvotno definicijo? Razlog tiči v življenjski resničnosti ljudi z motnjami v duševnem razvoju. V mnogih primerih je dostop do dejavnosti, vlog in odnosov ljudem omogočen. Torej ne gre za problem dostopa ali dostopnosti. Težava, s katero se ljudje z motnjami v duševnem razvoju soočajo v številnih življenjskih situacijah, je ta, da nimajo možnosti uporabljati storitev v skupnosti, prevzeti vlog ali gojiti odnosov, ker imajo premalo podpore, pomanjkanje izkušenj in pomanjkanje idej. Zato v partnerstvu menimo, da je socialna vključenost bolj to, da ti ljudje dobijo priložnost dostopa do dejavnosti, družbenih vlog in odnosov ter da jih podpremo, da bodo lahko sami odkrili in doživeli različne priložnosti.

Vseeno ta definicija kaže na dve pomembni dimenziji, ki jih najdemo v številnih definicijah socialne vključenosti: na medsebojne odnose in sodelovanje v skupnosti (Simplican et al. 2015, str. 19). Simplican s kolegi predstavlja ekološki model socialne vključenosti, ki opisuje pet pogojev, ki bodisi omogočajo bodisi onemogočajo socialno vključenost: individualni, medosebni, organizacijski, skupnostni in socio-politični pogoji (prav tam, str. 25). Pričujoč pripomoček za ocenjevanje se osredotoča na organizacijske, medosebne in skupnostne pogoje, ki naj jih organizacije evalvirajo. Krepitev socialne vključenosti oseb z motnjami v duševnem razvoju s sabo prinaša tudi to, da se vprašamo, katere priložnosti za dostopanje

---

<sup>3</sup> Irska je konvencijo podpisala, a jo mora še ratificirati in je tako zadnja država EU, ki mora to narediti; glej <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1138> [13/02/2018].

do skupnosti, sodelovanje in doprinos svojih uporabnikom (ljudi z motnjami v duševnem razvoju) organizacije s področja varstva ljudi z ovirami in njihovi zaposleni v resnici nudijo.<sup>4</sup>

## Kaj je na posameznika osredotočen pristop?

Na posameznika osredotočeno načrtovanje se je najprej razvil v angleškokovorečih državah v poznih 80-ih letih 20. stoletja in obsega različne metode ter orodja za pomoč in podporo ljudem z ovirami pri načrtovanju prihodnosti. Osrednji poudarek je na razvoju vizije za prihodnost lastnega življenja, opredelitev ciljev in načrtovanje korakov za doseganje zastavljenih ciljev. Celoten postopek poteka v sodelovanju s krogom podpornikov. Poleg doseganja posameznih ciljev gre tudi za oblikovanje ustreznih podpornih sistemov in storitev ter nadaljnji razvoj storitev in organizacij. Eden od ciljev v tem procesu bo vedno povezovanje s skupnostjo in uporaba skupnostnih virov (Doose 2011, str. 3–4). Iz tega lahko sklepamo, da uresničevanje na posameznika osredotočene prakse sproži posledice, ki se nanašajo na potrebne spremembe na naslednjih ravneh:

- ravni posameznika,
- ravni organizacije,
- ravni skupnosti.

V nadaljevanju si na kratko pogledimo te tri ravni.

### Raven posameznika

Z uresničevanjem prakse na posameznika osredotočenega pristopa se spremeni dojemanje ljudi z ovirami. Naenkrat jih vidimo kot posameznike, ki živijo lastna življenja. Kot vsi drugi ljudje dosegajo spoštovanje in se glede svojega življenja odločajo sami. Sami izbirajo. Praksa, osredotočena na posameznika, vključuje tveganje za frustracijo. A ne glede na to imajo ljudje z ovirami pravico do nadzora nad lastnim življenjem in pravico pridobivanja izkušenj, kar lahko vključuje tudi “napačne” odločitve. Ljudje z ovirami preko prakse, ki izhaja iz posameznika, pridobijo opolnomočenje, kakovostnejše življenje in različne zmožnosti.

Na posameznika osredotočen pristop zahteva spremembe v načinih nudenja podpore ljudem z ovirami. Kot lahko sklepamo iz zgornjega odstavka, je ena izmed nalog zagotavljanje varnosti, prisotnosti in podpore ljudem pri soočanju s frustracijami. Ljudje z ovirami okoli sebe potrebujejo ljudi, ki se osredotočajo na vire in prednosti posameznika. Potrebujejo podporo pri odločanju. Vloga strokovnjaka se spremeni v vlogo podpornika, asistenta, člana kroga podpornikov in člana multidisciplinarnega tima. Strokovnjaki morajo prevzeti vlogo

---

<sup>4</sup> Sodelovanje opisujemo kot *sodelovati* in *prispevati*. To pomeni, da ljudje z ovirami od skupnosti ne zgolj pridobijo, temveč k skupnosti tudi doprinesejo. Tako je sodelovanje ljudi z ovirami recipročni proces, ki je dragocen za obe strani.

koordinatorjev in graditi mostove do drugih sistemov ter ljudi. Strokovno znanje o življenju osebe z oviro ne temelji več na strokovnem znanju in izkušnjah strokovnjakov. Posameznik je edini strokovnjak za lastno življenje, sprejema odločitve o svojem življenju in pri tem dobi potrebno podporo strokovnjakov. Kljub temu se moramo zavedati, da veliko ljudi z ovirami nikoli ni imelo priložnosti, da bi pridobivali pomembne življenjske izkušnje. Tako "je prava vloga oseba, da ljudem pomaga doživeti nove stvari - ni jim treba čakati, da to postane dejavna izbira osebe, ki ji nudijo podporo," (Williams in Sanderson, b. d., str. 28).

## Raven organizacije

Naslednja posledica na posameznika osredotočenega pristopa je ta, da morajo organizacije, ki ponujajo storitve in podporo ljudem z ovirami, spremeniti tako svoje strukture kot tudi samodojemanje. Organizacije se morajo osredotočiti na osebne rezultate in ne na vire (proces, storitve...), ki jih uporabljajo na poti k osebnim rezultatom. Razviti in organizirati morajo ustrezno podporo za svoje uporabnike. V kulturi na posameznika usmerjenega razmišljanja bo ta podpora morala biti prožna in prilagojena. Odražati bo morala celovito razumevanje potreb in interesov ljudi z ovirami. Organizacije morajo prestrukturirati svoje upravljanje in procese odgovornosti ter odločanja. Na tej stopnji organizacije potrebujejo še nekaj: več prožnosti na znotraj in od zunaj.

Za organizacijo bi lahko bilo koristno razmišljanje in reflektiranje lastnih namenov ter ponovni razmislek o tem, kako opravlja svojo službo in na kak način ponuja svoje storitve.

To potrebo po preoblikovanju ali spremembi omenjata tudi Williams in Sanderson (b. d.), ki nadalje predstavita sedem ključnih elementov s temeljnimi izhodišči na posameznika osredotočenih organizacij. Ti ključni elementi so:

- Vizionarsko vodenje: "Vizionarski voditelji razumejo, kako udejanjiti spremembe kot del strategije, in široko dojemajo spremembe, ki so potrebne za razvoj na posameznika osredotočene organizacije" (Williams in Sanderson b. d., str. 5).
- Skupne vrednote in prepričanja: "Organizacije morajo imeti jasne vrednote, ki prodirajo (in včasih eksplodirajo) v vse vidike organizacije" (prav tam, str. 15).
- Izidi za posameznike: "... poslušati je potrebno prejemnike podpore, da bi ugotovili, kaj želijo od svojega življenja, in nato načrtovati ter uvesti podporne ukrepe, da bi to dosegli," (prav tam, str. 23).
- Osredotočenje na skupnost: "Na posameznika osredotočene organizacije iščejo svojo vlogo v skupnostih, v katerih delujejo. Ne težijo k delovanju v čudoviti izolaciji" (prav tam, str. 27).
- Opolnomočeni in cenjeni zaposleni: "Na posameznika osredotočene organizacije morajo imeti jasen pogled na to, kako vodijo zaposlene in kako upravljajo z njimi"

(prav tam, str. 32). To vključuje tako izbor kot usposabljanje, vodenje in opolnomočenje zaposlenih.

- Individualno in organizacijsko učenje: “Izziv za vsakogar izmed nas kot posameznika, znotraj skupine in v organizaciji je, da se učimo iz naših izkušenj ter se prilagodimo spreminjajočim se okoliščinam s ciljem zagotavljanja vedno boljših storitev” (prav tam, str. 39).
- Partnerstvo: “Učinkovite dolgoročne spremembe organizacij, ki so osredotočene na posameznika, zahtevajo delujoče partnerstvo in dolgoročno ne morejo biti vzdržne brez njega. To pomeni zavezanost k skupnemu razreševanju težav in različnosti” (prav tam, str. 44).

Če povzamemo te izjave o na posameznika osredotočenem pristopu, lahko rečemo, da je ta pristop pravzaprav odnos. Način razmišljanja. Praksa, ki prinaša številne različne metode in orodja za uporabo. Gre torej za koncept podpore ljudem in prinaša ideje ter različne poglede na podporne sisteme in sisteme storitev na področju oviranosti ali hendikepa.

## Raven skupnosti

Ob osredotočenju na raven skupnosti je najprej smiseln razmislek o osnovnem okvirju organizacijskih oblik in njihovih objektov: Kje se nahajajo? Kakšne vrste nastanitve ali delavnic ponujajo? Kakšnih velikosti so? Kako izgleda nastanitev (okolica, okolje)? So skupnostne storitve na voljo in dostopne (prevoz, mobilnost...) (Simplican et al. 2015, str. 26)?

Nadalje se lahko osredotočimo na stike s skupnostjo (medosebni odnosi s skupnostjo) ali način, na katerega organizacije spodbujajo povezave s skupnostjo. Na tej ravni gre za poglede, ki jih imajo uporabniki v določenem okolju. Ali obstajajo priložnosti za vključitev v storitve skupnosti? Ali organizacija spodbuja sodelovanje z drugimi ljudmi ali organizacijami v skupnosti? Ali organizacija oz. njeni uporabniki uporabljajo druge podporne storitve?

Na temelju POP morajo organizacije (in ljudje znotraj njih) pri svojem vsakodnevnem delu razširiti svoj fokus in ga usmeriti v skupnost. Williams in Sanderson v svojem prispevku ponujata ideje in nekaj primerov, kako se lahko organizacije izboljšajo. Eden od predlogov, ki jih ponujata, je zaposlovanje osebja neposredno z območja, v katerem bodo delali. S sabo bodo prinesli odnose in povezave s skupnostjo, na katere se bodo lahko zanašali pri svojem delu z ljudmi z ovirami. Drug tak predlog je posnetek skupnosti. Naredimo mrežo možnih dejavnosti in razmerij znotraj nje. Ko govorimo o odnosih, se moramo osredotočiti tudi na odgovornosti, ki jih ima na področju svojih odnosov vsak izmed nas, in teh spretnosti naučiti tudi ljudi, ki jim nudimo podporo (Williams in Sanderson, b.d., str. 27).

## Ocenjevanje vaše organizacije ali storitve

Pripomoček ali orodje za samooceno socialne vključenosti organizacijam s področja varstva ljudi z ovirami ali njihovim posameznim entitetam (storitvam) omogoča izvedbo kvalitativne analize lastnega dejanskega napredka v smeri socialne vključenosti ljudi z motnjami v duševnem razvoju. Orodje za samooceno socialne vključenosti lahko uporabljajo vsi ljudje, ki so zaposleni v organizacijah s področja invalidskega varstva (npr. menedžerji, vodje, varuhi, pedagogi, socialni delavci, terapevti...). To orodje naj uporabljajo ljudje, ki so zaposleni v organizacijah. Ker prostovoljci delujejo na različne načine in se tudi z njimi dela na različne načine, niso ciljna skupina tega pripomočka. Vseeno je morda v nekaterih primerih in nekaterih skupinah smiselna vključitev prostovoljcev. Zato naj se o tem, kdo bo vključen v ocenjevanje, odloči vsaka skupina posebej.

Ocena bo imela največjo vrednost, če bo rezultat skupinskega dela, produkt skupine. Seveda je mogoče ocenjevati tudi posamično, vendar je v obzir vedno potrebno vzeti posamezne ugotovitve in skupno oblikovati nadaljnje načrte. Za pomoč pri načrtovanju lahko uporabite akcijski načrt za socialno vključenost COESI.

Pripomoček za ocenjevanje prinaša kazalnike za oceno vaše organizacije znotraj treh razdelkov:

- Ravni organizacije
- Medosebne ravni
- Ravni skupnosti

V vsakem razdelku boste našli primere. Vsak primer bo imel tri opise ali izjave. Izberite tisti opis ali izjavo, ki najbolj ustreza vašemu dejanskemu stanju v organizaciji ali na področju posamezne storitve.

## Kazalniki pripomočka za ocenjevanje

Simplican in njeni soavtorji – v kritiki Parra in Halla ter sklicevanju nanju – opozarjajo na “tri strukturne oblike” (2015, p. 24), ki so izjemno pomembne v ekološkem modelu socialne vključenosti. Poleg dejavnosti se je pri njih mogoče sklicevati tudi na stopnjo vključenosti ljudi z ovirami. To so:

- “segregirane dejavnosti”
- “delno segregirane dejavnosti in”
- “integrirane dejavnosti” (ibid.).

Segregirane ali ločene dejavnosti največkrat najdemo v segregiranih okoljih, kot so dnevni centri, varstveno delovni centri, pa tudi družine, ki se ne udeležujejo v skupnostnih dejavnostih. V vseh teh primerih imajo ljudje z ovirami stike zgolj s plačanim osebjem ali neposrednimi člani družine. Vključenost ljudi z ovirami lahko v tej obliki opišemo kot prisotnost “z malo ali nič stika z drugimi ljudmi”.

Delno segregirane ali delno ločene dejavnosti so tiste, ki se odvijajo zunaj določenih nastanitvev, a zgolj v stiku med osebo z oviro in plačanim zaposlenim ali družinskim članom, ali pa gre za dejavnost, ki se odvija znotraj nastanitve in v katero so vključeni ljudje od zunaj. V teh okoliščinah ljudje z ovirami srečujejo druge ljudi iz skupnosti preko običajnih vsakodnevnih interakcij.

Tretja oblika, integrirane dejavnosti, se končno odvijajo neposredno v skupnosti in ljudi z ovirami vključujejo neposredno. V tem primeru so ljudje z ovirami vključeni v skupnost. Ker sodelujejo v skupnosti, imajo možnost grajenja odnosov z drugimi ljudmi (prav tam, str. 24–25).

Zavedati se moramo, da se ti opisi osredotočajo zgolj na raven vključenosti ljudi z ovirami. Poudariti je potrebno, da ni namen, da bi integrirane dejavnosti na splošno ovrednotili kot najboljšo obliko dejavnosti. Kakšna oblika je za katerega človeka najboljša, je odvisno od njegovih ali njenih določenih potreb.

Prestavimo se na raven organizacije in še tam uporabimo ta pristop. Za omenjene oblike (segregirana, delno segregirana, integrirana) se zdi, da sledijo fazam razvoja od institucionaliziranega sistema oskrbe, ki deluje le znotraj organizacije (segregirano ali ločeno), do odprtega sistema, ki se osredotoča na skupnost in vire (integrirano). Lahko si tudi predstavljamo, da ti kazalniki sledijo preoblikovanju iz sistemsko usmerjenega razmišljanja v razmišljanje, ki je osredotočeno na posameznika.

Te tri oblike torej predstavljajo osnovo, iz katere smo izpeljali kazalnike orodja za ocenjevanje. Kazalniki so povezani z razvojem ali preoblikovanjem iz segregiranih (sistemske usmerjenih) v integrirane (deinstitucionalizirane ali skupnostne) oblike. Vsakič so vam na voljo tri izjave, ki ta razvoj ponazarjajo s primeri.

## Razdelek 1: Raven organizacije

### Organizacijska kultura – Na posameznika osredotočen pristop

Označite 1 kvadrata **X**

1	Organizacija šele pričinja z uporabo na posameznika osredotočenega pristopa.	
2	Organizacija ima razvit strateški načrt z jasno ciljno definicijo, ki se nanaša na pristop, pri katerem izhajamo iz posameznika.	
3	Strategija izvajanja na posameznika osredotočenega pristopa se v organizaciji izvaja na vseh ravneh, Vsi, ki so v organizaciji zaposleni, smernice poznajo in dejavno sodelujejo pri njihovem uresničevanju.	

**Zabeležke:**



## Organizacijska kultura – Na posameznika osredotočen pristop na organizacijski ravni

1	Organizacija se je zavezala k uporabi na posameznika osredotočenega pristopa, na vseh organizacijskih ravneh (upravljanje, vodenje in razvoj organizacije in ljudi).	
2	Organizacija je razvila skupen pristop kadrovskega in organizacijskega razvoja s poudarkom na posamezniku osredotočenim pristopom.	
3	Organizacija ima razvito pregledno politiko za uporabo k posamezniku osredotočenega pristopa, na vseh organizacijskih ravneh, ki je bila razvita na participativen in vključujoč način. Politika opredeljuje ne le obseg in cilje, temveč tudi vrednote, potrebne vsebinske spremembe in koristi. Sprememba od organizacijsko usmerjenega razmišljanja do razmišljanja, usmerjenega v osebo, je bila v celoti dosežena	

## Organizacijska kultura – Socialna vključenost

1	Organizacija je na začetku procesa spodbujanja socialne vključenosti uporabnikov storitev. Socialna vključenost je opredeljena kot eden izmed ciljev organizacije.	
2	Organizacija ima razvit akcijski načrt, iz katerega so razvidni cilji in prizadevanja za socialno vključenost ljudi z ovirami. Akcijski načrt ali nabor kriterijev v središče postavlja posebne pogoje, ki omogočajo vključenost.	
3	Splošni cilj socialne vključenosti je jasen vsem ljudem, ki so v organizaciji zaposleni. Obstajajo splošne in popolnoma pregledne smernice za dejavno omogočanje socialnega vključevanja uporabnikov. Vsi zaposleni smernice poznajo in dejavno ter opazno delajo na njihovem uresničevanju.	

### Zabeležke:

## Vizija in obrazložitev poslanstva

1	V vizijo in izjavo o poslanstvu organizacije je vključen načelen cilj socialne vključenosti.	
2	Vizija in izjava o poslanstvu organizacije jasno vključujeta cilj socialne vključenosti ter na posameznika osredotočen pristop.	
3	Vsi ljudje v organizaciji so bili vključeni v razvoj vizije in izjave o poslanstvu. Vizija in izjava jasno vključujeta cilj socialne vključenosti in na posameznika osredotočen pristop. Vsi ljudje, ki so v organizaciji zaposleni, poznajo vizijo in izjavo o poslanstvu ter se nanju sklicujejo v vsakodnevem delu.	

### Zabeleške:

## Odgovornosti in sprejemanje odločitev – korporativno upravljanje

1	Organizacija ima jasno in pregledno matriko odločanja, ki jo poznajo vsi zaposleni.	
2	Odgovornosti so dodeljene glede na funkcije, ki jih ljudje v organizaciji prevzemajo.	
3	Odgovornosti in odločitve so dodeljene glede na vloge, ki jih imajo ljudje v organizaciji. Odgovornosti so prednostno domena ljudi, ki jih stvar zadeva.	

### Zabeležke:

## Vključenost uporabnikov

1	Na uporabnike se gleda kot na uporabnike storitev in se jih obvešča o pomembnih spremembah ter odločitvah, ki jih zadevajo.	
2	Organizacija podpira zagovorništvo uporabnikov. Uporabniki ali zagovorniki so vključeni v odločanje o stvareh, ki jih zadevajo.	
3	Zagovorništvo uporabnika je trdno zasidrano v načelih upravljanja organizacije. Na podlagi načela 'Ničesar o nas, brez nas' so uporabniki ali njihovi zagovorniki vključeni v strateški in operativni razvoj organizacije.	

### Zabeleške:

## Strokovni razvoj (izobraževanje in usposabljanje)

1	Izobraževanje in usposabljanje zaposlenih se osredotoča na funkcije, ki jih imajo zaposleni v organizaciji. Osebe lahko izrazi želje konkretnih izobraževalnih programov in usposabljanj.	
2	Na posameznika osredotočen pristop in tema socialne vključenosti sta del strateškega osebnega razvoja v organizaciji. Organizacija svojim zaposlenim nudi sodelovanje pri usposabljanju in izobraževanju v skladu s socialno vključenostjo ter POP.	
3	Usposabljanje in izobraževanje se odvijata v skladu s principi socialne vključenosti (inkluzivna okolja, trenerski tandem ...) in POP.	

### Zabeležke:

## Inovacijski procesi

1	Organizacija se dojema kot inovativna organizacija in spodbuja inovativno kulturo. Na razpolago daje vire, ki so potrebni za nove ideje in inovacije.	
2	Organizacija spodbuja sodelovanje in mreženje z različnimi partnerji ter deležniki zunaj organizacije.	
3	Organizacija dejavno izkorišča možnost sodelovanja v regijskih, nacionalnih, evropskih in mednarodnih programih za razvoj inovacij in/ali izmenjavo dobrih praks. Prenos inovacij in/ali znanja organizacija recipročno zasleduje tako na nacionalni kot na mednarodni ravni.	

### Zabeležke:

## Komunikacija (znotraj in zunaj)

1	Komunikacija je usmerjena na določene deležnike ali ciljne skupine. (jezik in gradiva, ki jih uporabljajo, ustrezajo določeni ciljni skupini).	
2	V organizaciji obstaja komunikacijska strategija, ki se spoštuje na vseh organizacijskih ravneh. Komunikacijska strategija kaže na občutljivost do določenih tem in ciljnih skupin (kot so spol, kulturna zavest, raznolikost).	
3	Komunikacijska strategija organizacije vsebuje korporativno zasnovo in odnos, ki ustreza položaju organizacije glede socialne vključenosti. Celotna vizualna in pisna komunikacija je dostopna brez ovir.	

### Zabeležke:



## Razdelek 2: Medosebna raven

### Opolnomočenje uporabnikov

1	Znana so močna področja uporabnikov. Njihova volja, individualni načrti in življenjske perspektive so jemani resno.	
2	V organizaciji so v uporabi prakse, ki temeljijo na posamezniku. Individualna socialna mreža posameznega uporabnika je dojemana kot koristen vir.	
3	Individualne prilagoditve in rešitve se oblikujejo in uvajajo skupaj z uporabniki ter njihovo socialno mrežo (krog podpornikov).	

#### Zabeležke:

## Vloge in odgovornosti osebja

1	Odgovornosti zaposlenih so odvisne od funkcij, ki jih imajo v organizaciji in izobrazbe, ki so jo pridobili za opravljanje službe.	
2	Naloge in odgovornosti vseh zaposlenih so opredeljene na podlagi vlog, ki jih prevzemajo v organizaciji. Opis posamezne vloge jasno navaja na posameznika osredotočen pristop in temo socialne vključenosti. Zaposleni in uporabniki jasno vedo, kdo je za kaj odgovoren in kakšno vlogo opravlja v organizaciji. Na ravni celotne organizacije je zagotovljena preglednost vlog.	
3	Zaposleni, ki delajo neposredno z uporabniki, so dojemani kot asistenti. Imajo potrebno podporo za spremembo svojega odnosa in razumevanja ter se približujejo viziji "žive" asistence v organizaciji.	

### Zabeleške:

## Proces sprejemanja odločitev (na ravni uporabnika)

1	Uporabniki imajo možnost lastnih izbir (na področju vsakodnevne življenja in prihodnjih načrtov). Informacije o možnih izbirah so dostopne na uporabnikom razumljiv način.	
2	V procesu sprejemanja odločitev je uporabnikom na voljo potrebna podpora. Jasno je, kdo nudi podporo in kako ta podpora izgleda. Podpora se usmerja tudi preko <i>kroga podpore</i> .	
3	Procesi sprejemanja odločitev in posledičnega razvoja stvari so redno evalvirani. Cilj organizacije je, da uporabnika dejavno pripravlja in krepi njegove kompetence pri odločanju, izbiranju ter načrtovanju njegovih prihodnjih korakov.	

### Zabeležke:

## Odgovornosti, pravice in dolžnosti uporabnikov

1	Odgovornosti, pravice in dolžnosti uporabnikov so opisane, informacije o tem pa so jim posredovane.	
2	Uporabniki so bili vključeni v proces oblikovanja lastnih odgovornosti, pravic in dolžnosti.	
3	Vsi uporabniki imajo enake pravice in pogoje. Odgovornosti, pravice in dolžnosti uporabnikov so zastavljene po načelu osredotočenosti na posameznika, pri čemer se upoštevajo potrebe, navade in interesi uporabnikov, ne pa interesi organizacije (npr. hišni red).	

### Zabeležke:

## Socialne mreže (krogi medsebojnih odnosov)

1	Organizacija uporabnike podpira pri gojenju odnosov z njihovimi najožjimi zaupniki (družino in prijatelji).	
2	Skupaj z uporabniki se skicirajo zemljevidi mrež. Zemljevidi mrež so podpora uporabnikom pri vzpostavljanju in negovanju odnosov ter prijateljstev. Ti stiki in odnosi so dojemani kot viri uporabnika.	
3	Uporabnike se podpira, da so del skupnosti. Biti del skupnosti je dojemano kot sodelovanje na eni strani in vrednotenje prisotnosti s strani skupnosti na drugi strani.	

### Zabeležke:

## Timi

1	Organizacija se zaveda, da je sodelovanje v multidisciplinarnih skupinah s prostovoljci in različnimi drugimi podpornimi sistemi osnoven pogoj za visoko kakovost praks, ki temeljijo na usmerjenosti na posameznika.	
2	Načrtovanje kadrovskih virov temelji na in je usmerjeno v individualne potrebe uporabnikov (po podpori). Izvajajo se prožne rešitve.	
3	Strokovno znanje in viri multidisciplinarnega tima ter kroga podpore so na razpolago uporabnikom pri načrtovanju ter izvajanju prihodnjih korakov.	

### Zabeležke:

## Razdelek 3: Raven skupnosti

### Povezovanje skupnosti – raven uporabnika

1	Povezovanje skupnosti je v organizaciji eden glavnih ciljev in ena glavnih nalog pri oblikovanju ter izvajanju storitev.	
2	Sodelovanje: Uporabniki imajo podporo pri dostopanju do skupnosti. Sodelovalne, aktivnosti, odnosi s skupnostjo se vzdržujejo ter krepijo.	
3	Dodajanje vrednosti skupnosti. Organizacija skupnost povezuje z uporabniki glede na močna področja in potenciale uporabnikov (dodana vrednost) (npr. na trgu dela, v klubu ali društvu). Organizacija tudi ponuja storitve za skupnost, ki jih lahko uporabljajo vsi ljudje.	

#### Zabeležke:

## Povezovanje skupnosti – raven organizacije

1	Povezovanje skupnosti je v organizaciji eden glavnih ciljev in ena glavnih nalog pri oblikovanju ter izvajanju storitev.	
2	Zaposleni in uporabniki poznajo dejavnosti ter storitve v skupnosti, soseski. Poznajo izobraževalne programe, dejavnosti preživljanja prostega časa, športne klube ... in v njih sodelujejo. Poleg tega organizacija ponuja tudi storitve za skupnost ali storitve, ki jih lahko uporabljajo drugi.	
3	Asistenti so "mostovi" do skupnosti in uporabnike podpirajo, da se uveljavijo v športnih klubih ali društvih. Takšen proces je uspešen, če drugi (npr. člani kluba) prevzamejo del odgovornosti (npr. pridejo po uporabnika in ga odpeljejo na sestanek).	

### Zabeleške:



## Vloga uporabnika v skupnosti

1	Uporabniki aktivno sodelujejo v skupnosti, v skupinah skupaj s strokovnimi delavci.	
2	Uporabnik dobijo individualno podporo za sodelovanje pri aktivnostih v skupnosti.	
3	Uporabniki aktivno sodelujejo pri aktivnostih v skupnosti, pri tem pa imajo možnost sprejeti različne socialne vloge.	

### Zabeležke:

## Vloga zaposlenih v procesu povezovanja s skupnostjo

1	Asistenti spremljajo uporabnike na različne aktivnosti v skupnosti.	
2	Zaposleni iščejo individualne rešitve za posamezne uporabnike, da bi se lahko aktivno vključevali pri aktivnostih v skupnosti.	
3	Zaposleni se osredotočajo na podporo uporabnikom in članom skupnosti, da lahko delujejo brez spremstva. Zaposleni delujejo v smislu povezovanja uporabnikov in članov skupnosti.	

### Zabeležke:

## Samozagovorništvo uporabnikov/zagovorništvo uporabnikov

1	Organizacija posveča pozornost temam samozagovorništva izven organizacije.	
2	Organizacija dejavno podpira uvedbo samozagovorništva ali zagovorništva. Organizacija prav tako podpira možnost mreženja z drugimi samozagovorniki ali skupinami, ki so dejavne na tem področju.	
3	Organizacija v strateško načrtovanje in procese odločanja dejavno vključuje samozagovornike ali zagovornike.	

### Zabeležke:

## Viri

Bates, P. in Davis F.A. (2004). *Social capital, social inclusion and services for people with learning disabilities*. Disability & Society, 19(3), 195-207.

Simplican, S.C., Leader, G., Kosciulek, J., in Leahy, M. (2015). *Defining social inclusion of people with intellectual and developmental disabilities: An ecological model of social networks and community participation*. Research in Developmental Disabilities, 38, 18-29.

Booth, T., Ainscow, M. (2002). *Index for Inclusion: developing learning and participation in schools*. Centre for Studies on Inclusive Education.

Williams, R., Sanderson, H. (bd). *What are we learning about person-centred organisations?*  
Pridobljeno s <https://creativeoptionsregina.ca/being-person-centred/> [02/03/2018]

Doose, St. (2011). *"I want my dream!" Persönliche Zukunftsplanung. Neue Perspektiven und Methoden einer personenzentrierten Planung mit Menschen mit Behinderungen*. 9<sup>th</sup>, prenovljena izdaja. Pridobljeno s <http://bidok.uibk.ac.at/library/doose-zukunftsplanung.html> [02/03/2018]