

MOJ POGLED NA POTREBO IN MOŽNOSTI REHABILITACIJSKEGA
SODELOVANJA SOCIALNIH DELAVCEV OZD Z DELAVCI S
TEHNIČNO-TEHNOLOŠKEGA PODROČJA

Rajko Prnaver

UVOD

V pričujočem prispevku želim pokazati na potrebo, možnosti in nekatera odprta vprašanja pri sodelovanju socialnih in tehnično-tehnološko usmerjenih delavcev iz OZD v okviru reševanja invalidske problematike.

Moj pogled oziroma optika, skozi katero želim obravnavati invalidsko problematiko, izhaja iz mojega dosežanega poklicnega dela. Zaposlen sem v Centru za usposabljanje in rehabilitacijo invalidov, ki ima kot poseben TOZD UZRI Ljubljana dve delovni enoti (eno v Ljubljani in eno v Mariboru), v okviru katerih smo pri profesionalni rehabilitacijski obravnavi vzpostavili dinamično obliko skupnega, meddisciplinarnega, timskega sodelovanja različnih profilov delavcev. Želim torej govoriti izhajajoč iz praktičnega izkustva timskega sodelovanja. Pred vstopom v delovno razmerje v rehabilitacijski ustanovi sem kot tehnolog delal tudi v združenem delu; zato sem toliko bolj prepričan, da je za reševanje invalidske problematike tudi znotraj naših delovnih organizacij (pri tem imam v mislih predvsem večje delovne organizacije) potrebno sodelovanje različnih profilov delavcev, ki danes delujejo vse preveč nepovezano in nekoordinirano.

Ne bom se spuščal v sistematično iskanje razlogov za obstoječi način dela. Poskušal bom pokazati le nekatere možne načine in poti tega sodelovanja - seveda predvsem zato, da vam, socialnim delavcem, omogočim večji vpogled v delokrog lastnega dela. Menim namreč, da se delo tehnično-tehnoloških profilov delavcev v OZD pri reševanju invalidske problematike v OZD vsaj v nekaterih osnovnih pogledih ne bi smelo bistveno razlikovati od tega, kar počenjamo v okviru zavodov za usposabljanje, katerim pripada naš Center.

L Vloga tehnično-tehnoloških delavcev v okviru rehabilitacijske obravnave v našem Centru

V okviru našega Centra deluje tim strokovnih delavcev različnih profilov, in sicer: socialni delavec, psiholog, delovni terapevt, delovni inštruktor in tehnolog, kot zunanji člani tima pa sodelujejo zdravniki različnih specialnosti. Timsko delo pri tem ni le organizacijska oblika skupnega dela, marveč dinamičen način medsebojnega (skupinskega) komuniciranja, v okviru katerega nastopa vsakdo suvereno, izhajajoč iz metod dela svojega ožjega strokovnega področja, pri tem pa dobro pozna delokrog ostalih (so)delavcev ter koncept, vsebino in metodologijo skupnega del(cvanj)a. V nadaljevanju bomo opisal delokrog tehnologa v Centru.

Delokrog oziroma vloga tehnologa v posameznih fazah obravnave je naslednji:

a) Ocenjevanje

Tehnolog pri svojem delu izhaja iz sodobnih principov študija dela in študija gibov s področja tehnologije. Njegove naloge izhajajo iz zahtev različnih tehnoloških postopkov v posameznih gospodarskih panogah. Zato se ne zadovoljuje z neko grobo metodologijo ocenjevanja, ampak natančno ugotavlja in spoznava rehabilitandove potencialne sposobnosti na podlagi različnih metod testiranja vseh posameznih elementov dela, iz katerih so sestavljeni obstoječi sodobni tehnološki postopki. Poleg tega preizkuša invalidno osebo pri praktičnih delovnih nalogah (delovnih vzorcih) ter tako ugotavlja stopnjo njegove delovne učinkovitosti. Njegov prispevek k oblikovanju alternativnih rešitev pri zaposlitvi je nezamenljiv.

b) Delovno in poklicno usmerjanje in svetovanje

Tehnolog lahko na podlagi predhodno ugotovljenih rehabilitandovih delovnih sposobnosti organizira delovne preizkuse, ki zajemajo vse tiste elemente dela, ki so s stališča rehabilitandovih sposobnosti in zmožnosti najbolj ohranjeni. S tem ko se rehabilitand na njih preizkuša, se obenem sooča s svojimi realnimi sposobnostmi, s tem pa lažje sodeluje pri poklicni usmeritvi in usposabljanju.

c) Predpoklicno usposabljanje in uvajanje v delo

Na podlagi principa "ponavljanje je mati učenja" tehnolog razvija ponavljajoče se delovne stimulatorje, ki omogočajo izboljšanje posameznih spretnosti in elementarnih telesnih aktivnosti rehabilitanda do takšne stopnje, ki zadovoljuje minimalne kriterije učinkovitosti v organizacijah združenega dela. Ob izvajanju ponavljajočih se nalog tehnolog vpliva na invalidno osebo tudi vzgojno, saj gre pri tem tudi za razvijanje rehabilitandovih delovnih navad, privajanje na delovno in tehnološko disciplino, za razvijanje primernega odnosa do materialnih in tehničnih sredstev ter za dobre odnose s sodelavci. Predpoklicno usposabljanje, ki ga izvaja tehnolog, je predvsem pomembno za težje prizadete invalidne osebe.

č) Poklicno usposabljanje

Tehnolog je nezamenljiv člen v fazi usposabljanja še posebej takrat, kadar v delovni organizaciji ni mogoče izvajati poklicnega usposabljanja, zaradi česar se posamezne faze dela (realni delovni vzorci) prenesejo iz delovne organizacije v Zavod, kjer se potem ta program realizira pod vodstvom tehnologa. Takšna oblika usposabljanja naj bi bila le izjema, ne pa pravilo.

d) Spremljanje in preverjanje usposabljanja in zaposlovanja invalidnih oseb

Tehnolog je vedno v stiku z rehabilitandom oziroma mentorjem, bodisi neposredno, bodisi preko rehabilitacijskega svetovalca. Med spremljanjem rehabilitacijskega programa sproti ugotavlja stopnjo usposobljenosti in napredovanje rehabilitanda v tem procesu. Če ugotovi zaostajanje ali odstopanje od načrtanega programa, analizira vzroke neuspešnosti tako s stališča tehnološkega procesa kakor s stališča mentorjevega dela. Prav njegova vloga je lahko nezamenljiva, saj s pravočasno korekcijo programa preprečuje nastajanje nadaljnjih težav.

e) Analiza tehnoloških in organizacijskih determinant, ki pogojujejo nastanek in razvoj invalidnosti

f) Analiza delovnega procesa s stališča identifikacije delovnih mest, "primer-
nih" za invalidne osebe

- g) Oblikovanje delovnih mest z namenom prilagoditve sposobnostim invalide osebe
- h) Analiza kompleksne invalidske problematike v OZD (v sodelovanju drugih profilov)

Prvih pet zgoraj naštetih delovnih področij je vezano več ali manj na delo v strokovnem timu znotraj našega Centra, pri ostalih področjih pa je potrebno konkretno sodelovanje z delovno organizacijo.

Pri reševanju invalidske problematike mora tehnolog kot tehnično izobražen človek poznati posebna področja dela, kot so npr.:

- izvajanje funkcionalne analize delovnih mest,
- poznavanje celotnega procesa rehabilitacije,
- sposobnost dela z ljudmi,
- poznavanje poklicnih informacij,
- poznavanje teorije ocenjevanja zmožnosti za delo,
- sposobnost sistematičnega opazovanja pri praktičnem delu,
- poznavanje psihosocialnih vidikov prizadetosti.

Iz izkušenj pridobljenih v združenem delu, kjer sem bil zaposlen sprva kot tehnolog in kasneje kot vodstveni delavec, pa dobro vem, da morajo tako tehnolog kot tudi vsi člani tima poleg naštetih znanj imeti tudi pomembno osebno lastnost to je "posluš" za reševanje invalidske problematike in smisel za delo z ljudmi.

2. Nekaj spoznanj in opažanj iz neposredne prakse

V prvem delu bi želel predstaviti svojo vlogo v naši delovni skupini, saj se mi zdi, da je med našim timom in timom, ki rešuje invalidsko problematiko znotraj delovne organizacije zelo velika podobnost. Govorim seveda o tistih, ki takšen tim imajo. Glede na svoje izkušnje sem prepričan, da so v večjih delovnih organizacijah takšni timi potrebni in nujni, če želimo, da se invalidska problematika rešuje načrtno in strokovno.

Verjetno bo ob tem marsikdo pomislil, da se v njegovi delovni organizaciji zadovoljivo rešuje ta problematika tudi brez takšnega tima. Kratkoročno gledano je to morda že res, toda dolgoročno ne. Razna **premeščanja** na vratarska in čuvajska dela, dela v kopirnicah in skladiščih, kurirska dela in druga podobna neproizvodna (ali celo neproduktivna dela) so včasih povsem ustrezne rešitve, pogosto pa izhod v sili. To vse so dela, kjer je malo izvrševalcev, fluktuacije ni in v enem ali dveh letih so takšna delovna mesta prezasedena ali pa imajo v delovnih organizacijah celo že listo čakajočih na ta dela. Zgodi se dostikrat celo to, da ta dela in naloge opravljajo ljudje, ki imajo še dosti večje delovne potenciale, kot so potrebni za opravljanje teh del. Ker se ne čutijo polno izkoriščeni, ker so njihove ambicije večje, so nezadovoljni, bežijo v stalež (za kar imajo kot invalidi dosti možnosti) in dogaja se celo, da to nezadovoljstvo pripelje do invalidske upokojitve. In to, poudarjam še enkrat, včasih zaradi neprimerne reševanja zaposlitvenega problema.

Najbolj pomembna stvar pri reševanju problematike invalidov je njihovo zaposlovanje oziroma prerazporejanje, toda ne kakršnokoli, temveč "optimalno". Tudi tukaj je potrebno timsko delo, ker le tak način dela omogoča multidimenzionalno spoznavanje problemov invalidne osebe z več zornih kotov (psiholog, tehnolog, socialni delavec ...). Pri tem pa bi rad opozoril na veliko **pomanjkljivost "timov" znotraj DO** - namreč na njihovo strokovno ozkost. Vsi člani tima gledajo na stvar več ali manj s svojega zornega kota (na primer: vodja TOZD dosledno zagovarja le finančni vidik in če invalid opravlja svoje delo sto procentno, je v redu, drugače pa ne; tehnolog vidi obstoječi tehnološki proces in opremo in nič več). Takšna ozkost dostikrat privede do neuspehov takšnih timov.

Neredko se zdi, kot da je le **socialni delavec** tisti, ki "bi rad" kaj naredil za invalida kot osebo z delovnimi problemi. Dostikrat slišim tudi "pritožbe" vodij TOZD-a ali proizvodnje, češ da jim socialni delavec zopet "ponuja nekaj nekurantnega, neproduktivnega". Vsi se moramo zavedati, da nas vse dosti več stane stalež ali pošiljanje osebnega dohodka invalidu na dom kot pa da je razlika med stoprocentnim delom in zmanjšanim rezultatom dela invalida. Staleži gredo namreč iz naših žepov in enako velja tudi za invalidske dodatke. Običajno je torej žal tako, da socialni delavec ostaja v prizadevanju za ustrezno

rešitev osamljen - opirajoč se na lastno izkustvo, iznajdljivost in različne "zveze in poznanstva".

Dogaja se celo to, da socialni delavec predlaga na osnovi potrebe po delavcih za določeno delo invalida, pa ga neposredni vodja obrata ali delavnice noče sprejeti, češ da je invalid in zaradi tega "manj vreden delavec".

Dokler se bo dogajalo, da bo reševanje invalidske problematike predvsem doma na socialnega delavca in dokler le-ta ne bo imel prave moči in veljave, bo reševanje invalidske problematike neučinkovito, parcialno in bolj ali manj stihijsko. To pomeni, da si socialni delavci v OZD morajo pridobiti več MOČI. Ena izmed referenc te moči pa je ravno PO-MOČ ostalih profilov delavcev. Pri tem mislim tudi na podporo vodstvenega kadra.

Osebnostno menim, da lahko socialnim delavcem veliko pomaga ravno sodelovanje s tehničnim kadrom. Ta profil ima iz poznavanja načinov dela (tehnologija = tehnika in način njene uporabe) izhajajočo moč, ki pa jo žal dosti premalo izkorišča(mo) pri reševanju invalidske problematike.

Nič koliko primerov bi lahko navedel, toda naj zadostuje naslednji: V naši industriji delavci še vedno opravljajo precejšnji del opravil fizično. Eno takih opravil je tudi dvigovanje bremen. Za zdravega človeka dvigovanje bremen, težkih 30, 40 ali celo 50 kg ni problem. Sprašujem pa se, koliko tehnologov v DO se je kdaj vprašalo, kaj bo z delavcem na teh delih čez 5, 10 ali 15 let. Verjetno nam je vsem jasno, da bo temu človeku čez toliko in toliko let ortoped ali pa celo invalidska komisija priporočila omejitev dvigovanja bremen do 5 ali 10 kg, skratka sposoben bo le še za fizično lažje delo. In v tem trenutku stopi v ospredje socialni delavec, ki naj popravi tisto, kar je nekdo (nepriizadetni tehnolog tayloristično lepo prilagojen predelavec in nemočen obratni zdravnik) spregledal, zanemarljivo. Z majhno adaptacijo oziroma spremembo dela in tehnologije (dvigalo, dvizni prag) ali s pravočasno premestitvijo delavca bi delavčevo zmanjšanje fizičnih del lahko preprečili. Pogosto rešitve niti ne bi zahtevale večjih finančnih sredstev (dovolj je le miza, stol ipd.). Za socialnega delavca pa ravno zaradi takih brezvestnosti nastopi trnova pot "gašenje požara". V konkretnem primeru je še ena težava: delavec je to delo opravil

ljal dolga leta in običajno je to težko fizično delo edino, kar zna. Zdaj pa se začne mrzlično iskanje prostih kurirskih, vratarskih in drugih podobnih del. Vse to pa bi odpadlo, če bi že pred 5, 10 ali 15 leti kakšen tehnolog razmišljal v smeri ergonomske humanizacije dela.

ZAKLJUČEK

Problemi invalidov niso "socialni problemi", ki bi jih naj reševali predvsem socialni delavci. To so problemi, ki izhajajo iz konkretnih delovnih organizacij in so v prvi vrsti pogojeni s konkretno tehnologijo in organizacijo dela, s konkretno strukturo moči in konkretnimi medčloveškimi delovnimi odnosi, prav tako pa tudi s samim načinom konkretnega "preventivnega" in "rehabilitacijskega" obnašanja oziroma delovanja naših OZD. Zato pa jih ni mogoče reševati le s spreminjanjem zakonov ter sklicevanjem na samoupravno koncipirana načela humanosti, pravice in enakopravnosti, ampak zgolj z drugačnim, naravi problematike prilagojenim, ustrežnejšim in kvalitetnejšim (skupnim) strokovnim delom. Ali, kakor sem prebral v enem izmed referatov s seminarja o uresničevanju socialne funkcije OZD (VŠSD, junij 1983): "Gasilci požarov" so vpeti v neustrezen način obravnave invalidov. Ustrežnejši in kvalitetnejši način dela pa je moč utemeljiti le na poznavanju bistvenih slabosti in pomanjkljivosti danes prevladujočega koncepta in načina dela, kar pomeni, da si moramo v vsakem konkretnem delovnem okolju temeljito pogledati v oči ter posamezne probleme poimenovati s pravim imenom. Vendar se konkretna kritika obstoječega načina dela ob tem ne sme spuščati na nivo obrambe tega ali onega interesa, niti ne sme predstavljati zgolj nekakšne antiteze obstoječi praksi, ki nima dejanskih pogojev za uresničitev. Nasprotno: usmerjena mora biti v kritično analizo doseženega, z namenom, da se postavijo novi smotri. Če hoče biti učinkovita, se mora spremeniti v nenehno odpiranje novih perspektiv. Vendar pri tem ne mislimo zgolj na nekakšno teoretično kritiko, ampak na konkretno kritiko v konkretnih DO. V zadnji instanci je to konkretno spreminjanje razmer znotraj naših DO, v katerih invalidsko varstvo dejansko le deli usodo socialne politike, katere integralni del predstavlja. Le-ta je še vedno vse preveč tradicionalno zaščitniška, restriktivna, potisnjena na stranski tir, podrejena muhavostim tržišča ter kratkoročnim, poslovnim predvsem ekonomsko (podjetniško) utemeljenim interesom, ciljem in potrebam". (Ciril Klajnčec: PRODUKCIJA, PREVENCIJA IN REHABILITACIJA IN-

VALIDOV V ORGANIZACIJAH ZDRUŽENEGA DELA).

Priloge k temu so priložene tudi nekatere druge stvari, ki so jih pripravili in objavili v zvezi s tem, kar je bilo rečeno v prejšnjem poglavju. Vse to je bilo objavljeno v letu 1973, kar je bilo že dolgo časa nazaj. Vse to je bilo objavljeno v letu 1973, kar je bilo že dolgo časa nazaj.

Priloge k temu so priložene tudi nekatere druge stvari, ki so jih pripravili in objavili v zvezi s tem, kar je bilo rečeno v prejšnjem poglavju. Vse to je bilo objavljeno v letu 1973, kar je bilo že dolgo časa nazaj. Vse to je bilo objavljeno v letu 1973, kar je bilo že dolgo časa nazaj.

Priloge k temu so priložene tudi nekatere druge stvari, ki so jih pripravili in objavili v zvezi s tem, kar je bilo rečeno v prejšnjem poglavju. Vse to je bilo objavljeno v letu 1973, kar je bilo že dolgo časa nazaj. Vse to je bilo objavljeno v letu 1973, kar je bilo že dolgo časa nazaj.

Priloge k temu so priložene tudi nekatere druge stvari, ki so jih pripravili in objavili v zvezi s tem, kar je bilo rečeno v prejšnjem poglavju. Vse to je bilo objavljeno v letu 1973, kar je bilo že dolgo časa nazaj. Vse to je bilo objavljeno v letu 1973, kar je bilo že dolgo časa nazaj.

Rajko Prnaver, Tehnolog, Univerzitetni zavod za rehabilitacijo invalidov Ljubljana, TOZD Center za usposabljanje in rehabilitacijo invalidov Ljubljana, Ljubljana, Linhartova 51.