

Antonija Marinček,
dipl. sociolog
Občinski odbor Rdečega križa
Celje

Delo je izraz polnega sodelovanja in enakosti

UDK 362.665.4

WORK IMPLIES FULL COLLABORATION AND EQUITY. *Being a social being, man finds his self-realization in work. He is motivated by a number of known and unknown factors. One finds the work that fulfills several of one's requirements more pleasant and interesting. The disabled persons regard work as a means to finding new values, self-respect and self-confirmation. We must not label as unmotivated any disabled individual who refuses certain work. Humanization of work and interpersonal relationship involves breaking down many barriers of psychologic, sociologic and architectural nature, which only too frequently prevent reintegration of the handicapped in the work process.*

IZVLEČEK. *Človek se kot družbeno bitje uresničuje v delu. Za delo motivirajo človeka mnogi znani in neznani dejavniki. Če neko delo zadovolji več potreb, dela človek z večjim veseljem in zanimanjem.*

Invalidni osebi pomeni delo iskanje novih vrednot, samopotrjevanje in samospoštovanje. Invalidne osebe ne smemo prehitro oceniti kot nemotivirane, če odklonijo neko delo.

Humanizacija dela in medsebojnih odnosov terja premagovanje številnih psiholoških, socioloških in arhitektonskih ovir, ki so pogosto nepremagljive pri vključevanju invalidnih oseb v delovni proces.

Delo je zapleten družbeni pojav, njegova narava pa se izraža na več načinov. Človekovo delo je zavestno in usmerjeno na uresničevanje vnaprej določenih ciljev. Z delom človek nenehno spreminja sebe in družbo.

V sodobnem svetu skoraj ni discipline, ki ne bi tako ali drugače preučevala dela. S fiziološkega vidika je delo neobhodna potreba človekovega organizma. Če so človekovi organi dalj časa neaktivni, atrofirajo. Delovna aktivnost človeka vpliva tudi na njegove psihične sposobnosti.

Človek kot družbeno bitje doživlja potrebo po zavestni aktivnosti, po delu, ker se v njem izraža njegova osebnost in njegova družbena narava.

Delo je naraven pogoj človekovega obstoja (Marx).

Razvoj produkcije spremlja delitev dela. Delitev dela zahteva od človeka različne zmožnosti in usposobljenosti in ne samo popolne telesne in duševne. Zato se lahko čedalje bolj uveljavlja razvoj preostalih telesnih in duševnih zmožnosti invalidnih oseb. Omenjeno je osnova za vključevanje invalidnih oseb v delovni proces skupaj z neprizadetimi delavci.

Delo prizadetih skupaj z neprizadetimi je mogoče bolj resen problem kot se zdi na prvi pogled. Posebna pomoč neprizadetih prizadetim lahko spodbudi pomoč

in pozornosti tudi med neprizadetimi oziroma spodbuja večjo solidarnost med delavci. To spoznanje ustvarja ugodno delovno klimo, zmanjšuje pa tudi predsodke do prizadetih delavcev (1).

Delovno okolje, delovne naprave in pogoji ter delovni postopki lahko tudi neugodno vplivajo na človekovo zdravje in invalidnost. Zato imamo poleg pozitivnih tudi negativne učinke dela na človeka.

Motivacija za delo

Za delo motivirajo človeka številni znani in neznan dejavniki. Čim ugodnejši so družbeni pogoji za uresničevanje ustvarjalne osebnosti, tem več dejavnikov odgovarja na vprašanje, zakaj človek dela. Motivacija je vzrok mnogih aktivnosti, njena osnova so fiziološke, biološke, psihološke in socialne potrebe.

S tem ko človek vstopa v številne medčloveške odnose, se razvijajo socialni motivi, ki jih človek zadovoljuje v socialnem okolju. Močan socialni motiv je potreba po druženju z drugimi ljudmi pri delu in pri drugih aktivnostih. Čim več potreb zadovoljuje človek pri določenem delu, toliko bolj dela z veseljem in zadovoljstvom.



Mednarodni stiliziran simbol, ki pomeni, da je stavba ali objekt pristopen in primeren za uporabo telesno prizadetim osebam. Sprejet je bil na mednarodnem kongresu za rehabilitacijo v Dublinu 1969

Delo lahko zadovolji potrebo po aktivnosti, varnosti, spoštovanju, po pripadnosti, po samopotrjevanju in socialnem potrjevanju. V vsakem človeku je potreba po aktivnosti. Če je delo ali neke vrste aktivnost nekomu dalj časa izvor ugodnosti ali pa mu zadovoljuje pomembne potrebe, lahko postane le-to samo sebi cilj. V takem primeru postane delo navada in nuja.

Z delom zadovoljene potrebe

Potreba po varnosti je celovita potreba, saj vključuje: ekonomski, socialni, osebni in psihološki vidik. Ekonomski vidik ni edini in najpomembnejši dejavnik človekovega dela. Človek dela tudi, kadar ne pričakuje nagrade. Vendar pa je ta dejavnik pomemben, ker je pomembna podlaga družbenega statusa človeka.

Človek hoče pripadati večim družbenim skupinam in želi, da ga le te sprejmejo. Za invalidne osebe je pomembno sprejetje v družini, v delovni skupini in v okolju, v katerem živijo.

Potreba po samostojnosti je pomembna za odraslega človeka. S tem ko človek sam rešuje probleme, sam odloča, se čuti odraslega. Občutek samostojnosti je za invalidno osebo še posebno pomemben, ker invalidnost lahko vodi v neko vrsto odvisnosti in nesamostojnosti. Delo je lahko pomembna podlaga notranjega zadovoljstva zaradi same narave le-tega.

Aktivnost na področju produktivnega dela v povezavi s sposobnostjo in interesi posameznika postane del procesa samopotrjevanja, ustvarjalnosti in zadovoljstva (2).

Potreba po samopotrjevanju je osnovna potreba človeka. Vsak človek se kot osebnost želi uresničiti in preverjati svoje vrednote, jih poudariti in razvijati. Vsak človek ima svoj sistem vrednot, h katerim teži in pričakuje njihovo potrditev. Potrebo po samopotrjevanju zadovolji človek različno. Mnoge invalidne osebe kompenzirajo svojo prizadetost z delom in z njim uspejo spremeniti svoj sistem vrednot.

Pomembno je ocenjevanje preostalih zmožnosti in razporejanje invalidnih oseb na ustrezno delovno mesto, kar jim omogoči, da izpolnijo in celo presežejo naloge. S tem ko imajo invalidne osebe možnost doseganja najboljših rezultatov, imajo tudi možnost samopotrjevanja.

Potreba po socialni pripadnosti je tudi potreba invalidnih oseb. Kljub potrebi po neodvisnosti in samostojnosti čuti človek močno potrebo po tem, da ga sprejme delovna skupina in okolje, v katerem mora živeti. Invalidne osebe žele biti sprejete kot enakovredne. Delo najtesneje povezuje invalidne osebe v družbo in jim zagotavlja mesto in položaj v njej.

Nemotivirana invalidna oseba

Delo ni samo merilo družbenega statusa, neodvisnosti in samospoštovanja, pač pa je že samo po sebi za mnoge osnova notranjega zadovoljstva. Že sam občutek, da se človek z nečim ukvarja, da se ne čuti nekoristnega in izgubljenega, je pomemben dejavnik spodbude invalidnih oseb. Delo je tudi izraz popolne prilagojenosti invalidne osebe in pomembno vpliva tudi na predstavo o sebi.

Nemotivirana invalidna oseba je oznaka, s katero pogosto ocenjujemo invalidno osebo zato, ker ima drugačne želje in enagnjenja od pričakovanih (3). Na nemotiviranost vplivajo številni dejavniki. K temu veliko pripomore pasivna vloga invalidne osebe v procesu rehabilitacije, ko je invalidna oseba samo objekt obravnave in ni enakovredno vključena kot subjekt. Takrat nima možnost izražanja svojih nagnjenj in želja.

Predpogoj uspešne poklicne rehabilitacije je poleg individualne obravnave še vključitev invalidne osebe v rehabilitacijski tim. Na nemotiviranost vplivajo:

(1) Greaves M.: Work and Disability. Some Aspects of the Employment of Disabled Persons in Great Britain, London, Tavistock Haus 1969, 24.

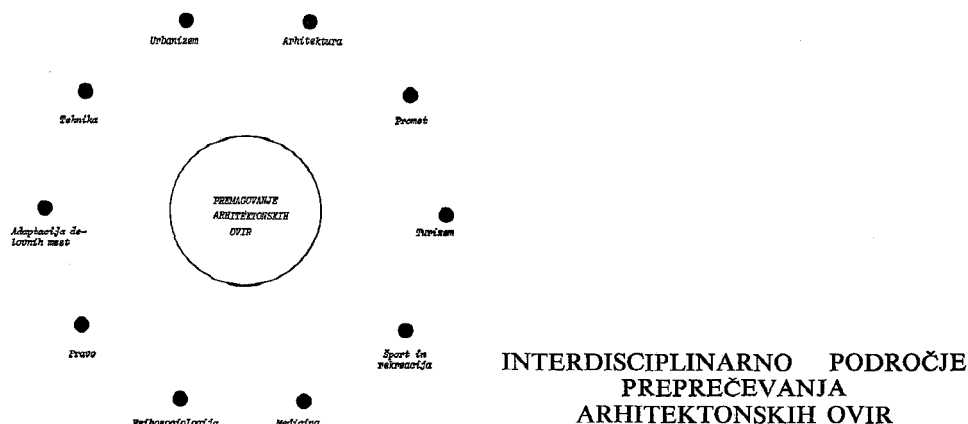
(2) Neuman Z.: Teorije in tehnike svetovanja, Ljubljana, ZRI 1978, 104.

(3) Rusk H. O.: Rehabilitacija. Udžbenik fizikalne medicine i rehabilitacije, Savez društva defektologa Jugoslavije, Beograd, 1971, 284.

neprostovoljna in neustrezna napotitev na obravnavo, neosebni proces sprejemanja, bojazen pred izgubo neodvisnosti, odpor do sprejemanja pomoči, bojazen pred nerazumevanjem, neustrezno svetovanje, strah pred neuspehom in še mnogi drugi dejavniki.

Delovno okolje je eno najpomembnejših družbenih okolij, zato skladnost s tem okoljem vpliva na ohranjanje skladnosti z drugimi družbenimi okolji.

Če je delo fiziološka, psihološka in družbena potreba človeka, potem mora družba ustvariti takšne pogoje dela, da se le-to čim manj odraža negativno in da čim bolj omogoča izražanje človekove osebnosti.



Da se bo večina invalidnih oseb s preostalimi delovnimi zmožnostmi lahko vključevala v produktivno delo, bo potrebno premagati še mnoge psihološke, sociološke in arhitektonske ovire, ki so pogosto nepremostljive.

Humanizacija dela in odnosov

Najvišja vrednota socialističnega humanizma je človek, ki s prakso spreminja obstoječe pogoje svojega obstoja. To je proces vsestranskega razvoja človekove osebnosti in proces osvobajanja človeka. Osvobojena osebnost postaja humana, saj ustvarja in razvija splošne družbene pogoje in interese (4).

S humanizacijo delovnega okolja razumemo na eni strani humanizacijo dela, na drugi strani pa humanizacijo medčloveških odnosov. Dela je način počlovečenja človeka. Zato je humanizacija dela bistvo slehernega resničnega humanizma.

Človek z delom uresničuje človekovo svobodo, zato je potrebno delo humanizirati, ga narediti takšnega, da se bo lahko v njem svobodno uveljavil in samopotrjeval. To pa zahteva tudi zagotovitev polne varnosti delavca v procesu dela s stališča vseh vidikov varnosti. Sredstva za delo morajo biti prilagojena človeku in njegovim fizičnim in psihičnim sposobnostim.

Humanizirano delo in humani odnosi bodo invalidnim osebam dajali možnosti za polno sodelovanje in enakost v delovnem procesu. Humanost družbe se odraža

(4) Ilić S.: Psihosociološki aspekt informiranja v združenem delu. Humanizacija delovnega okolja. Delavska enotnost, Ljubljana 1979, 153.

tudi v odnosu do invalidnih oseb in humanizaciji dela, ki zmanjšuje nevarnost za nastanek invalidnosti ter olajšuje vključevanje invalidnih oseb v delovni proces.

Literatura:

1. Brekič J. et al.: Sistem kadrologije udruženog rada, EIZ, Zagreb 1977.
2. Goričar J.: Temelji obče sociologije, DSZ, Ljubljana 1975.
3. Greaves M.: Work and Disability. Some Aspects of the Employment of Disabled Persons in Great Britain, London, Tavistock Haus 1969.
4. Ilić S.: Psihosociološki aspekt informiranja v združenem delu. Humanizacija delovnega okolja. Delavska enotnost, Ljubljana 1979.
5. Marković D. Ž.: Osnovi sociologije rada. Savremena administracija, Beograd 1975.
6. Neuman Z.: Teorije in tehnike svetovanja, ZRI, Ljubljana 1978.
7. Neuman Z.: Premagovanje arhitektonskih ovir (psihosociološki del), Ljubljana 1974.
8. Oman I.: Teorija in praksa poklicnega usmerjanja, Moderna organizacija, Kranj 1976.
9. Ristič Ž.: Motivacija za rad, Beograd 1964.
10. Ruska H. A.: Rehabilitacija. Udžbenik fizikalne medicine i rehabilitacije. Savez društva defektologa Jugoslavije, Beograd 1971.
11. Stubbins J.: Social and Psychological Aspects of Disability. University Park Press Baltimore, London, Tokyo 1977.

OBVESTILO!

Vse zdravstvene delavce, šole in zdravstvene organizacije obveščamo, da imamo stalno na zalogi naslednje publikacije:

— dr. Miran Mally: **Organizacija zdravstvenega varstva**. Popr. izdaja; Ljubljana 1980; 233 strani; cena 220,00 dinarjev;

— prof. dr. Janez Milčinski: **Dolžnosti zdravstvenih delavcev in zdravstvenih zavodov glede na prvo pomoč in oživljanje**. Popr. ponatis; Ljubljana 1981; 12 strani; cena 20,00 dinarjev;

— **Kodeks etike zdravstvenih delavcev SFR Jugoslavije**; Ljubljana 1980; cena 20,00 dinarjev.

Vse publikacije dobite pri Zvezi društev medicinskih sester Slovenije, 61000 Ljubljana, Vidovdanska 9, vsak dan, razen sobote, od 8. do 12. ure.

Uredništvo Zdravstvenega
obzornika

ZDRAVSTVENI OBZORNIK ŠIRI IN UTRUJE STROKOVNO ZNANJE
MEDICINSKIH SESTER IN DRUGIH ZDRAVSTVENIH DELAVCEV,
HKRATI PA JE POMEMBEN DOKUMENT NAŠEGA DELA.

POKAŽITE GA ŠE DRUGIM, MORDA SE TUDI ONI NAROČIJO NANJ!