



Nacionalno evalvacijsko poročilo

Začetek projekta: 1. 9. 2023

Dolžina projekta: 25 mesecev



It starts with me

Ključni ukrep: Partnerstvo za sodelovanje in izmenjavo praks

Vrsta ukrepa: Partnerstvo za sodelovanje na področju mladine

Koordinator projekta: Caprifolen voltigeklubb (Švedska)



KAZALO

1. UVOD	3
2. DELOVNA METODOLOGIJA (VPRAŠALNIK)	4
3. POROČILO	5
3.1. Strategije za pridobivanje udeležencev in ozaveščanje	5
3.2 Implementacija aktivnosti vprašalnika	8
3.3 Rezultati – povratne informacije udeležencev	12
3.4 Zaključki – razmišljanja o pilotnem procesu	16
4. POVZETEK	22



1. UVOD

V tem poročilu so predstavljeni rezultati spletnega vprašalnika, ki je bil zasnovan tako, da je interaktiven in dostopen za invalide. Vprašalnik je bil skrbno prilagojen na več načinov, da bi zadovoljil raznolike potrebe ciljne skupine, s posebnim poudarkom na osebah z intelektualnimi motnjami. Naš cilj je bil ustvariti orodje, ki je jasno, jedrnato in lahko razumljivo, pri čemer smo se izognili nepotrebni zapletenosti in zagotovili, da so se udeleženci lahko smiselno vključili.

Da bi izboljšali dostopnost, smo vključili vizualne elemente, kot so slike, in udeležencem omogočili, da so vprašalnik izpolnili s pomočjo mentorja ali podpornega osebja. Prav tako smo izvedli posebne prilagoditve za slepe in gluhe uporabnike, in sicer z razvojem video posnetkov, v katerih je bilo vsako vprašanje izgovorjeno na glas (za slepe udeležence) in spremljano s tolmačenjem v znakovnem jeziku (za gluhe udeležence).

Razvoj vprašalnika je bil skupinski proces. V vsaki partnerski državi smo organizirali delavnice s člani ciljne skupine, da smo skupaj oblikovali in izpopolnili vprašalnik pred njegovo uradno objavo. Ta participativni pristop je zagotovil, da je bila končna različica resnično prilagojena potrebam in željam tistih, ki jim je bila namenjena.

Skupaj smo zbrali 300 odgovorov iz vseh sodelujočih držav. Ti odgovori so podlaga za to poročilo, ki povzema ugotovitve, ter ponuja vpogled v to, kako je mogoče bolje razumeti in podpirati vodstvene večšine oseb z invalidnostjo.



2. Delovna metodologija (vprašalnik)

Vsi udeleženci so med nacionalnim ocenjevalnim postopkom upoštevali spodaj navedena vodilna vprašanja. Ta so služila kot skupni okvir za zagotavljanje doslednosti in poglobljenosti vseh prispevkov partnerjev.

Povzemite rezultate nacionalnega testiranja in validacije v naslednji predlogi.

1. Kako ste našli in kontaktirali udeležence? (približno 200 besed)

Opišite:

- Kako ste stopili v stik z invalidi in jih izbrali za pilotni projekt.
- Kakšne metode ste uporabili (npr. e-pošta, telefonski klici, sodelovanje s partnerskimi organizacijami, šolami).
- Morebitne težave ali uspehi pri pridobivanju udeležencev.
- Skupno število odgovorov.

2. Kako ste izvedli dejavnost (izpolnjevanje vprašalnika)? (približno 200 besed)

Prosimo, pojasnite:

- Uporabljeni format (npr. individualni intervjuji, skupinske seje, osebni stiki, spletne seje itd.).
- Ali so bile dejavnosti dostopne (lahko berljivi materiali, znakovni jezik, pomočniki itd.)?
- Ali ste prilagodili vprašalnik ali dodali pojasnila, da bi udeležencem pomagali razumeti tematiko?
- Kako ste podprli udeležence, ki so potrebovali pomoč (npr. pomoč pri izpolnjevanju obrazca)?
- Vse povratne informacije o samem procesu.

3. Rezultati: povratne informacije udeležencev (približno 750 besed)

Povzemite odgovore udeležencev, ki so izpolnili vprašalnik. Prevedite vse pisne komentarje v angleščino in po možnosti vključite nekaj kratkih citatov.

4. Zaključki (približno 500 besed)

Razmislite o celotnem pilotnem procesu:

- Kaj ste se naučili od udeležencev?
- Kaj je bilo uspešno in kaj bi lahko še izboljšali?
- Kako nam ti rezultati pomagajo razumeti, kako podpreti vodstvene sposobnosti med invalidi?
- Imate kakšne ideje za naslednje korake ali priporočila?



3. Poročilo

To poročilo predstavlja celovit pregled nacionalnega evalvacijskega procesa, ki so ga izvedle partnerske organizacije v šestih državah: Grčiji, Italiji, na Malti, v Sloveniji, Španiji in na Švedskem. Vsak razdelek povzema odgovore na ključna evalvacijska vprašanja in poudarja skupne prakse, edinstvene pristope in kritične ugotovitve. Namesto, da bi predstavljali poročila po posameznih državah, povzetki združujejo ugotovitve v koherentno pripoved, ki odraža skupno izkušnjo vseh udeležencev. Cilj je zagotoviti jasno razumevanje, kako so bile izvedene pilotne dejavnosti, s kakšnimi izzivi so se srečali udeleženci in katere izkušnje lahko prispevajo k prihodnjim prizadevanjem za podporo vodstvenih sposobnosti invalidnih oseb.

3.1 Strategije za pridobivanje udeležencev in ozaveščanje

Pridobivanje udeležencev v vseh šestih državah – Grčiji, Italiji, na Malti, v Sloveniji, Španiji in na Švedskem – je potekalo v skladu s skupno zavezo k vključevanju, zaupanju in upoštevanju konteksta. Vsak partner je svojo strategijo ozaveščanja prilagodil lokalnim razmeram, pri čemer je za vključevanje invalidov uporabil obstoječe mreže in prilagojeno komunikacijo.

Uporaba zaupanja vrednih mrež in partnerskih organizacij

Skupna značilnost vseh šestih držav je bilo sodelovanje z organizacijami, ki že tesno sodelujejo z invalidi. Ta partnerstva so se izkazala za bistvena ne le pri iskanju primernih udeležencev, ampak tudi pri gradnji zaupanja in zagotavljanju dostopnosti.

V Grčiji so ozaveščanje podprli Be Visible Be You, IASIS Day Center in Myrtillo Café – vsaka od teh organizacij je omogočila dostop do različnih skupnosti, vključno z osebami, vključenimi v psihosocialno rehabilitacijo in vključujoče zaposlovanje. Italija se je opirala na znana združenja in povezane skupine, kar je omogočilo prilagojene dejavnosti in lažje izvajanje. Slovenija je sodelovala z Varstvenim delovnim centrom Zasavje, katerega zaposleni so imelo ključno vlogo pri povezovanju komunikacije in podpori udeležencev skozi celoten proces.



3. Poročilo

Španija je aktivirala svojo mrežo partnerskih subjektov in voditeljev skupnosti ter se povezovala prek formalnih in neformalnih kanalov. Malta je delovala prek Agencija Sapport ter vključevala uporabnike storitev iz oddelka Sharing Lives in dnevnih storitev. Njihov pristop je bil močno osredotočen na posameznika, saj je osebe udeležence izbiralo na podlagi zanimanja in sposobnosti ter prilagajalo komunikacijske sloge potrebam posameznikov.

Švedska je gradila na dolgoletnih odnosih s skupinami, s katerimi je že prej sodelovala – z udeleženci iz Daglig verksamhet (centrov za dnevne aktivnosti) v Laholmu in Helsingborgu, pa tudi z invalidi, ki so aktivni člani kluba Caprifolen vaulting. Več udeležencev je že izrazilo zanimanje za prispevek k družbenim spremembam in je bilo povabljenih k sodelovanju, kooperacija z zaposlenimi v dnevnih centrih pa je zagotavljala, da so se udeleženci skozi celoten proces počutili varne, obveščene in cenjene.

Metode ozaveščanja: od digitalnih do osebnih

Metode ozaveščanja so se med državami razlikovale, vendar so bile dosledno večkanalne in prilagodljive. Grčija je med mobilnostmi objavljala objave v družbenih medijih, posluževala pa se je tudi osebne komunikacije in fokusnih skupin. Italija in Španija sta se zanašali na e-pošto, telefonske klice in skupinske dejavnosti, medtem ko je Slovenija neposredno sodelovala z udeleženci in različnim deležnikom poslala digitalna vabila.

Malta je večinoma komunicirala prek telefonskih klicev in osebnih pogovorov, ki so se izkazali kot učinkoviti pri doseganju oseb z intelektualnimi motnjami. Zaposleni so bili seznanjeni s komunikacijskimi slogi udeležencev ter so svoj pristop ustrezno prilagodili, s čimer so zagotovili jasnost in občutek udobja.

Švedska je najprej po telefonu pojasnila namen projekta, nato pa je organizirala osebna srečanja, na katerih je bila pobuda predstavljena na dostopen način. Srečanja so udeležencem omogočila postavljanje vprašanj ter razumevanje vrednosti njihovega prispevka. Švedska ekipa jih je večkrat obiskala, da se je prilagodila njihovim časovnim potrebam in zagotovila občutek podpore.



3. Poročilo

Španija je za vzpostavljanje stika z voditelji skupnosti uporabljala WhatsApp, medtem ko je Grčija ozaveščanje dopolnila s tiskanimi materiali in osebnimi srečanji. Raznolikost uporabljenih metod ponazarja potrebo po prilagajanju komunikacije preferencam ter zmogljivostim udeležencev in partnerskih organizacij.

Izzivi pri pridobivanju udeležencev

Kljub močnim skupnostim so se pojavili številni izzivi. Italija se je soočala s težavami pri usklajevanju urnikov – ko je bil rok enkrat zamujen, je bilo skupino pogosto nemogoče ponovno vključiti.

Španija se je soočala z zastarelimi podatkovnimi bazami in omejenimi viri v lokalnih organizacijah, Slovenija z začetno zmedo med udeleženci, ki jo je ublažila podpora mentorjev, Grčija pa je ugotovila, da snežna kepa vzorčenja ni prinesla pričakovanega povečanja udeležbe.

Malta je poročala o splošnem uspehu pri pridobivanju udeležencev, hkrati pa poudarila pomen prilagajanja komunikacije individualnim potrebam. Njihova izkušnja je pokazala, da lahko poznavanje in zaupanje med osebjem ter udeleženci bistveno izboljšata sodelovanje.

Švedska je poročala o nemotenem pridobivanju udeležencev, ki je temeljilo na zaupanju, grajenem skozi leta. Glavni izziv je bilo usklajevanje urnikov z razpoložljivostjo in potrebami udeležencev. Končni nabor je obsegal več kot 50 izpolnjenih vprašalnikov, ki so predstavljali raznoliko skupino z različnimi omejitvami, interesi in ravnmi izkušenj.

Vse države so se strinjale, da je bilo sodelovanje najučinkovitejše, kadar je potekalo v obliki skupne dejavnosti ali dogodka, namesto zgolj kot izpolnjevanje obrazca. Navzočnost mentorjev, izobraževalcev in moderatorjev se je izkazala za ključno – ne le zaradi tehnične podpore, temveč tudi zaradi čustvene spodbude in krepitev zaupanja.



3. Poročilo

3.2 Implementacija aktivnosti vprašalnika

Proces anketiranja v Grčiji, Italiji, na Malti, v Sloveniji, Španiji in na Švedskem je pokazal skupno zavezanost dostopnosti, prožnosti in podpori udeležencev. Vsaka država je dejavnost prilagodila lokalnim razmeram ter uporabila kombinacijo digitalnih orodij, skupinske moderacije in osebne pomoči, da bi zagotovila smiselno sodelovanje.

Oblike in načini vodenja

Uporabljene so bile različne oblike, prilagojene različnim potrebam udeležencev. V Grčiji je bil vprašalnik razdeljen tako v spletni kot v tiskani obliki, udeleženci pa so sodelovali v majhnih fokusnih skupinah in na osebnih srečanjih. Italija je vprašalnik predstavila v okviru kratke gledališke delavnice, ki je udeležencem pomagala, da so se ogreli za temo in sodelovali v skupini z uporabo lastnih ali skupnih naprav.

Slovenija se je odločila za digitalni format, ki je udeležencem omogočal, da so vprašalnik izpolnili samostojno ali s pomočjo mentorjev. Okvir je bil v glavnem individualen, vendar so bili mentorji prisotni, da so udeležence vodili in jim pomagali pri pojasnjevanju. Španija je organizirala skupinske seje, na katerih je bil vprašalnik projiciran na televizijski zaslon, udeleženci pa so ga izpolnjevali skupaj, ob podpori prostovoljcev in vrstnikov.

Malta je uporabila hibridni pristop. Udeleženci so vprašalnik izpolnili bodisi individualno bodisi v majhnih skupinah, odvisno od njihovih zmožnosti. Člani ekipe Agencija Sappport so zagotovili prenosne in tablične računalnike ter bili med anketiranjem ves čas prisotni, in tako udeležencem pomagali skozi celoten proces. Vprašalnik je bil na voljo v malteškem in angleškem jeziku, kar je posameznikom omogočilo, da so izbrali jezik, ki jim je bil najbolj domač.



3. Poročilo

Švedska je vprašalnik vključila v redna projektna srečanja in delavnice. Udeleženci so lahko delali individualno ali v majhnih skupinah, po potrebi jim je bila na voljo tudi podpora. Švedska ekipa je večkrat obiskala dnevne centre aktivnosti ter delavnice povezala z izpolnjevanjem vprašalnikov, ki so jih udeleženci reševali na papirju ali digitalno. Za individualne interakcije so uporabili računalnik v znanih, tihih prostorih, kot je kavarna dnevnega centra. Vključitev članov fokusne skupine z osebnimi izkušnjami oviranosti je procesu dodala avtentičnost in občutek opolnomočenja. Na obiskih so predstavili projekt ter vrstnike usmerjali pri vprašanjih, s čimer so okrepili občutek vključenosti.

Dostopnost in prilagoditve

Dostopnost je bila osrednja skrb v vseh državah. Vprašalnik je bil oblikovan v jasnem in preprostem jeziku, v nekaterih primerih pa so bile na voljo tiskane različice za tiste, ki so ga raje izpolnjevali v papirnati obliki. V Grčiji in Sloveniji so mentorji imeli ključno vlogo pri razlagi vprašanj in navajanju primerov. Italija je za nepismene udeležence uporabila video alternative, Španija pa je vključila znakovni jezik in govorjena vprašanja v video formatu, da bi podprla slepe in gluhe uporabnike.

Malta je dala velik poudarek prilagajanju komunikacijskih stilov individualnim potrebam. Zaposleni so uporabljali poenostavljen jezik, vizualne signale in ponavljanje, in s tem zagotovili boljše razumevanje. Dvojezična oblika in razpoložljivost podporne tehnologije pa sta še dodatno izboljšali dostopnost.

Na Švedskem je ekipa ponudila prilagodljive oblike in osebno podporo. Udeleženci so potrebovali pomoč pri branju, razumevanju ali klicanju, ekipa pa se je na vsako potrebo odzvala potrpežljivo in prilagodljivo. Vključitev invalidnih članov fokusne skupine kot moderatorjev je pomagala premostiti komunikacijske vrzeli ter okrepila občutek vključenosti.

Čeprav večina partnerjev vsebine vprašalnika ni bistveno spreminjala, so pogosto dodajali ustna pojasnila in kontekstualno podporo, da bi udeležencem olajšali razumevanje, ne da bi pri tem ogrozili celovitost vprašanj.



3. Poročilo

Podporne strukture in vključevanje udeležencev

Podpora izobraževalcev, mentorjev, socialnih delavcev in vrstnikov je imela ključno vlogo pri omogočanju sodelovanja. V Sloveniji in Grčiji so mentorji pojasnjevali vprašanja in nudili čustveno spodbudo, v Italiji so izobraževalci in vrstniki podpirali predvsem tiste, ki so imeli težave z odprtimi vprašanji, v Španiji pa so prostovoljci in voditelji skupnosti udeležence vodili skozi proces.

Na Malti so bili zaposleni iz Aženzija Support močno vključeni; ponujali so individualno pomoč in prilagajali pristop komunikacijskemu slogu vsakega udeleženca. Njihova seznanjenost z udeleženci je omogočila varno in zaupanja vredno okolje, ključno za smiselno vključevanje.

Švedska je poudarila pomen ustvarjanja mirnega in znanega okolja. Z izvajanjem sej v prostorih, kot so kavarne, in vključevanjem vrstniških moderatorjev, so spodbudili občutek udobja in pristnosti. Osebe dnevnih centrov je izrazilo zadovoljstvo s spoštljivim tempom in vključujočo atmosfero, pri čemer je poudarilo, da so bile dejavnosti za udeležence spodbudne in pomembne.



3. Poročilo

Povratne informacije in razmišljanja

Na splošno so bile povratne informacije o vprašalniku pozitivne. Udeleženci so cenili priložnost, da so lahko delili svoja mnenja, zlasti, ker je bil format interaktiven in podporen. Na Malti so udeleženci izrazili, da so se počutili slišane in cenjene, mnogi pa so uživali v procesu razmišljanja o lastnih izkušnjah.

Španija ni poročala o nobenih pritožbah glede španske različice vprašalnika, kar kaže na to, da je bil dobro prilagojen in razumljiv. Italija je opozorila na nekatere izzive med analizo podatkov zaradi pomanjkanja prevoda iz angleščine v italijanščino, s čimer je poudarila pomen jezikovne dostopnosti ne le med izvajanjem, ampak tudi v kasnejši obdelavi.

Švedska je prejela navdušene povratne informacije tako od udeležencev kot od osebja. Pohvalili so tako prijateljsko vodenje kot tudi spoštljiv pristop, saj je bil proces vključujoč in spodbujajoč. Ta izkušnja je tako še okrepila idejo, da se razvoj vodstvenih sposobnosti začne z udeležbo in prepoznavo.

Izkušnje v vseh državah so poudarile vrednost prilagodljive komunikacije, osebnega vodenja in ustvarjalnega spodbujanja v vključujočem raziskovanju. Okrepile so tudi potrebo po prilagodljivih orodjih in kulturno občutljivih pristopih pri delu z raznolikimi skupinami oseb z invalidnostjo.



3. Poročilo

3.3 Rezultati – povratne informacije udeležencev

Povratne informacije, zbrane s pomočjo vprašalnika v Grčiji, Italiji, na Malti, v Sloveniji, Španiji in na Švedskem, kažejo bogato in raznoliko sliko o tem, kako osebe z invalidnostjo dojemajo vodstvene vloge, svoje osebne ambicije in ovire, s katerimi se soočajo. Čeprav se odgovori močno razlikujejo, se pojavljajo nekatere ponavljajoče se teme – zlasti v zvezi z zaupanjem, priložnostmi in čustvenimi vidiki vodenja.

Zaznavanje vodstvenih sposobnosti in samozavest

V Grčiji sta se oblikovali dve skupini: grško govoreča skupina je izkazovala nizko samozavest in omejeno izpostavljenost vodstvenim vlogam, medtem ko je angleško govoreča skupina – katere številni člani so že sodelovali v pobudah za dostopnost in razvijali vodstvene veščine – pokazala visoko samozavest ter aktivno sodelovanje. Krožni diagram je razkril, da 72 % udeležencev meni, da nimajo priložnosti za vodstvene vloge, medtem ko je 28 % odgovorilo pritrdilno.

Odgovori v Italiji so bili zelo raznoliki: nekateri udeleženci so izkazovali pretirano samozavest, drugi pa negotovost ali strah. Vodenje je bilo pogosto povezano z ustvarjalnimi in družbenimi dejavnostmi, kot so gledališče, kuhanje ali organizacija dogodkov.

Slovenski udeleženci so pokazali nepričakovano samozavest pri javnem nastopanju in vodenju skupin. Mnogi so že prevzemali vodstvene vloge v neformalnih okoljih – vodili delavnice, poučevali vrstnike ali zastopali skupine, ne da bi se ob tem nujno identificirali kot vodje.

Španija je navedla, da si je 70,6 % udeležencev želelo prevzeti vodstveno vlogo, 58,8 % pa se vodenja ni balo. Krožni diagram »Recuento de SOLO« je razkril, da so le trije udeleženci oklevali pri predstavitvi dejavnosti drugim, prav toliko pa se pred občinstvom ni počutilo udobno.



3. Poročilo

Malta je ugotovila, da je 35 od 50 udeležencev izrazilo željo, da bi postali vodje, medtem ko jih je 18 izrazilo strah – večinoma v zvezi z javnim nastopanjem, odgovornostjo in pomanjkanjem podpore. Zanimivo je, da so nekateri udeleženci vodstveno vlogo povezovali z vsakdanjimi simboli kompetentnosti, kot sta uporaba prenosnega računalnika ali samozavestno izražanje.

Odgovori s Švedske so ponudili podobno bogato sliko. Več kot 50 izpolnjenih vprašalnikov je pokazalo, da sta si približno dve tretjini udeležencev želeli prevzeti vodstveno vlogo, medtem ko je manjša skupina izrazila strah – običajno povezan z »napačnim ravnanjem«, »biti v središču pozornosti« ali »ne vedeti, kaj storiti«. Večina udeležencev se je počutila samozavestno, ko je drugim pokazala, kaj počne, in se počutila udobno pred drugimi. Vodenje je bilo pogosto vidno kot podaljšek vsakdanjih dejanj, kot so pomoč pri usposabljanjih, odločanje o skupinskih dejavnostih ali vodenje vrstnikov.

Čustvene reakcije in osebne refleksije

Udeleženci iz različnih držav so delili osebne refleksije o čustvenem in socialnem doživljanju vodenja. V Italiji in Sloveniji je bilo vodenje pogosto opisano skozi ustvarjalne in sodelovalne dejavnosti, v Španiji so odgovori izražali samozavest, prepleteno s pogumom, Malta pa je poudarila vpliv opazovanj iz vsakdanjega življenja in osebnih izkušenj.

Na Švedskem so vodenje opisali kot odnosno in praktično. Udeleženci so povedali, da so se počutili kot vodje, ko so pomagali drugim, razlagali naloge ali prispevali k skupinskim odločitvam. Eden od udeležencev je napisal: »Vodja mora biti prijazen in poslušati vse.« Drugi je povedal, da je bil ponosen, ko je lahko podprl nekoga, ki je imel težave. Ta razmišljanja kažejo, da udeleženci vodenje pogosto doživljajo kot obliko skrbi, usmerjanja in medsebojnega spoštovanja.



3. Poročilo

Citati iz vseh držav ponazarjajo neformalno naravo vodenja:

- „Pomagal sem voditi plesne vaje.“ (Slovenija)
- „Pri gledališču sem se počutil kot moderator.“ (Italija)
- „Prijavil sem se za predstavnika uporabnikov.“ (Slovenija)
- „Želim si, da me zopet izberete za vodjo.“ (Španija)
- „Počutim se kot vodja, ko pomagam drugim z njihovimi tablicami.“ (Malta)
- „Počutim se kot vodja, ko razlagam stvari svojim prijateljem.“ (Švedska)

Te refleksije kažejo, da je vodenje zelo osebno in se pogosto izraža skozi vsakodnevna dejanja in odnose.

Lastnosti vodenja in potrebe po podpori

V vseh šestih državah so udeleženci dosledno poudarjali, da vodenje ni opredeljeno z avtoriteto ali nadzorom, ampak z medosebnimi lastnostmi, ki spodbujajo zaupanje in vključevanje. Ob vprašanju, kaj naredi dobrega voditelja, so bile najbolj cenjene lastnosti prijaznost, sposobnost poslušanja in pripravljenost pomagati drugim. Te lastnosti so bile večkrat omenjene, pogosto pa so jih spremljala razmišljanja o tem, kako naj voditelji obravnavajo ljudi s spoštovanjem in empatijo.

V Španiji so udeleženci idealne voditelje opisali kot prijazne, pozorne in samozavestne – kot nekoga, ki posluša in ustvarja prostor za druge. Na Malti so poudarili pomen podpore, znanja in čustvene prisotnosti, Italija in Slovenija sta dodali, da morajo biti vodje dostopni in sposobni voditi brez prevlade, medtem ko je Grčija poudarila vljudnost in aktivno poslušanje kot bistveni lastnosti.

Na Švedskem so udeleženci dobre vodje opisali kot prijazne, razgledane in samozavestne, hkrati pa sposobne pokazati odločnost, kadar je to potrebno. Eden od udeležencev je povzel skupinsko mnenje z izjavo: »Vodja mora biti prijazen in poslušati vse.« Odgovori so odražali uravnoteženo stališče, ki je cenilo tako čustveno inteligenco kot praktične kompetence.



3. Poročilo

Pri razpravi o tem, kakšno podporo bi udeleženci potrebovali za prevzem vodstvenih vlog, se je pojavilo več skupnih tem. Mnogi so izpostavili pomen podpore vrstnikov in prijateljstva – da imajo nekoga, ki jih spodbuja in jim stoji ob strani. Pogosto so omenili tudi usposabljanje in prakso, zlasti v kontekstih, v katerih so se udeleženci počutili negotove ali neizkušene.

Pomembno vlogo pri sodelovanju so imela dostopna okolja – od prostorov, kjer se je bilo enostavno znajti, do digitalnih rešitev, kot so tablice in preprosti vmesniki, ki so udeležencem olajšali delo. Na Malti in na Švedskem so udeleženci opozorili, da bi lahko dostop do tolmačev ali pomoči, kadar je to potrebno, pomembno vplival na razvoj dogodkov. Drugi so poudarili potrebo po čustveni podpori – da bi jim nekdo pomagal, da se počutijo samozavestne in sposobne.

Medtem, ko je nekaj posameznikov v različnih državah menilo, da lahko vodijo brez dodatne podpore, je večina izrazila mnenje, da je bistveno, da so vzpostavljene ustrezne strukture – tehnične, družbene ali čustvene. Pogosto so navajali ovire, kot so strah pred javnim nastopanjem, nervoza ali pomanjkanje znanja, vendar so pokazali tudi močno pripravljenost, da te izzive premagajo, če bodo ustrezno podprti.

Vsi ti vpogledi skupaj kažejo, da se vodstvene sposobnosti med invalidi razvijajo v okoljih, ki so vključujoča, sočutna in odzivna. Lastnosti, ki jih občudujejo pri voditeljih, so prav tiste, ki jih želijo osvojiti tudi sami – in s pravo podporo so vodstvene vloge mnogi pripravljeni prevzeti.



3. Poročilo

3.4 Zaključki – razmišljanja o pilotnem procesu

Pilotna faza v Grčiji, Italiji, na Malti, v Sloveniji, Španiji in na Švedskem je ponudila bogato in večplastno razumevanje, kako se osebe z invalidnostjo ukvarjajo z vodenjem, posredovanjem in izražanjem sebe. Vsaka država je prispevala svoj kontekst, izzive in inovacije, hkrati pa so se pojavile skupne teme, zlasti v zvezi s čustveno varnostjo, medsebojno podporo in pomenom redefiniranja vodenja v vključujočih pogojih.

Kaj smo se naučili od udeležencev

Udeleženci iz šestih držav so imeli zelo različne poglede na vodstvene vloge. V Grčiji so odgovori pokazali, da je vodenje pogosto povezano s samozavestjo in povezanostjo s skupnostjo, v Italiji pa so izpostavili individualno pot vsakega udeleženca – nekateri so se počutili samozavestno, drugi neodločno, mnoge pa je oblikovalo okolje, v katerem živijo in delujejo.

Slovenija je razbila predsodke o negotovosti ter pokazala, da se udeleženci pri javnem nastopanju dobro počutijo in pogosto že prevzemajo vodstvene vloge v neformalnih okoljih. Španija je dodala posebno perspektivo, saj španska ekipa dela predvsem z ljudmi z intelektualnimi motnjami, Malta pa je izpostavila, da percepcije vodenja oblikujejo opazovanja iz vsakdanjega življenja, ter da sta prijaznost in pogum za mnoge intuitivni lastnosti.



3. Poročilo

Švedska je potrdila, da se osebe z invalidnostjo želijo vključevati v vodstvene vloge, odločanje in razvoj projektov, kadar imajo na voljo ustrezna orodja in podporo. Udeleženci so vodstvene vloge povezovali z dobroto, poslušanjem in samozavestjo, mnogi pa so jih že neuradno izvajali v vsakdanjem življenju – pomagali drugim, vodili vrstnike ali odločali o skupinskih dejavnostih. Z vključitvijo invalidnih članov fokusne skupine kot moderatorjev pa se je še okrepila ideja, da so vodstvene vloge najmočnejše, ko jih izvajajo tisti, ki jim želijo dati več moči.

V vseh državah so udeleženci pokazali, da vodstvo ni vedno povezano z ambicijami ali formalnimi vlogami – pogosto gre za pobudo, sodelovanje in vidnost.

Kaj se je izkazalo kot učinkovito

V partnerskih državah so se kot uspešne izkazale različne strategije:

- *Skupinsko oblikovanje vprašalnika (Španija, Malta, Švedska) je prispevalo k večji ustreznosti in dostopnosti.*
- *Gledališke delavnice (Italija) so zagotovile ustvarjalno in privlačno izhodišče.*
- *Podpora mentorjev in zaupanja vredno okolje (Slovenija, Grčija) sta omogočila globlje sodelovanje.*
- *Prilagodljive oblike in jezikovne možnosti (Malta, Švedska) so posameznikom omogočile sodelovanje na način, ki je ustrezal njihovim sposobnostim in preferencam.*
- *Sodelovanje, ki so ga vodili vrstniki, ter znano okolje (Švedska) sta ustvarila pristne in opolnomočujoče izkušnje.*

Na Švedskem so poudarili vrednost kombiniranja delavnic z izpolnjevanjem vprašalnikov, saj je to dejavnostim dalo večji pomen in jih naredilo manj proceduralne. Zagotavljanje primerov in pojasnil je udeležencem olajšalo razumevanje vprašanj, uporaba zaupanja vrednih okolij – kot so dnevni centri in klubi – pa jim je omogočila, da so se počutili udobno in spoštovano.



3. Poročilo

Možnosti za izboljšave

Med pilotnim procesom so se pojavili tudi naslednji izzivi:

- *Potrebno je bilo pojasniti koncepte vodstvenih vlog (Španija, Malta, Švedska), saj so nekateri udeleženci vodstvene vloge sprva povezovali z avtoriteto ali ukazovanjem.*
- *Preprostejši jezik oziroma izogibanje zapletenim besednim zvezam (Slovenija) je omogočilo jasnejše razumevanje.*
- *Premislek o strategijah ozaveščanja, kot je metoda snežne kepe (Grčija), se je izkazal za ključen pri doseganju bolj raznolikih skupin.*

Švedska je predlagala, da prihodnji projekti vključujejo kratke, praktične vaje vodenja za ponazoritev različnih vlog. Izpostavila je, da je pomembno udeležencem dati dovolj časa, da v varnem okolju razmislijo in preizkusijo vodenje, preden odgovorijo na vprašanja.

Vseh šest držav se je strinjalo, da enotni formati niso zadostni. Vsaka dejavnost mora namreč upoštevati kognitivne, čustvene in socialne realnosti skupine ter potekati prožno in odzivno.

Kako ti rezultati vplivajo na podporo vodstvenim veščinam

Pilotni proces je pokazal, da so za krepitev vodstvenih veščin oseb z invalidnostjo pomembni:

- *relacijski modeli vodenja, ki poudarjajo empatijo, poslušanje in deljeno odgovornost,*
- *vključujoča okolja, kjer se udeleženci počutijo varne pri izražanju in prevzemanju pobude,*
- *prilagodljiva orodja in formati, usklajeni s posameznimi potrebami in konteksti,*
- *vrstniške mreže in čustvena podpora, ki so bile dosledno prepoznane kot bistvene.*



3. Poročilo

Španija je zagovarjala modele so-vodstva, v katerih se vodstvene naloge delijo med vrstniki ali znotraj skupin. Malta je predlagala program razvoja vodstvenih veščin in vrstniško mentorstvo, s poudarkom na strukturirani rasti in avtonomiji. Švedska pa je izpostavila pomen osebno usmerjenih pristopov, pri čemer je opozorila, da nekateri udeleženci potrebujejo le spodbudo, drugi pa zahtevajo strukturirano usposabljanje, podporo pri komunikaciji in prilagojena okolja.

Priporočila in naslednji koraki

Pilotni proces v Grčiji, Italiji, na Malti, v Sloveniji, Španiji in na Švedskem je prinesel vrsto premišljenih priporočil o tem, kako podpreti razvoj vodstvenih veščin med osebami z invalidnostjo v prihodnjih fazah projekta. Čeprav je vsaka država ponudila predloge, prilagojene svojemu kontekstu, se je pojavilo več skupnih prednostnih nalog – zlasti v zvezi s soustvarjanjem, postopnim razvijanjem veščin in pomenom čustvene in socialne podpore.

Eno najbolj doslednih priporočil je bilo, da se na platformo vključijo primeri vodstvenih vlog. Grčija je poudarila, da bi predstavitev primerov, s katerimi se lahko udeleženci poistovetijo – zlasti tistih, ki izhajajo iz vsakdanjih izkušenj –, lahko pomagala udeležencem, da se vidijo v vlogi voditeljev. Opazovanje drugih, ki so v znanih okoljih prevzeli pobudo, lahko vzbudi radovednost in motivacijo, zlasti pri tistih, ki vodstva nikoli niso razumeli kot osebno možnost.

Italija je predlagala razvoj strukturiranih, a postopnih poti za prevzem vodenja. Te bi posameznikom omogočile, da prevzamejo vlogo posrednika v pomembnih kontekstih, ob podpori mentorjev ali izkušenih vrstnikov. Poudarek je bil na izogibanju paternalističnim pristopom in namesto tega ustvarjanju priložnosti, kjer se vodenje lahko pojavi naravno – skozi majhne trenutke vodenja, sodelovanja in deljene odgovornosti.

Slovenija je priporočila skupno oblikovanje delavnic, ki se osredotočajo na močne strani in interese udeležencev. Usposabljanja pod vodstvom vrstnikov ter mentorski programi so bili prepoznani kot dragocena orodja za krepitev zaupanja in zmanjševanje oklevanja. Slovenska ekipa je dodatno poudarila potrebo po lahko berljivih gradivih, tolmačih in tehnoloških pripomočkih, da komunikacija ne bi ovirala sodelovanja.



3. Poročilo

Španija je predstavila idejo kolektivnega vodstva in predlagala, da se vodenje deli med vrstniki ali majhnimi skupinami. Njihove izkušnje so pokazale, da lahko skupno vodenje – zlasti v okviru delavnic – spodbuja in vključuje. Izrazili so veliko zanimanje za drugo fazo projekta, ki se osredotoča zlasti na vodstvo pri vodenju delavnic. Za mnoge udeležence je bila to izkušnja, ki je spremenila njihovo življenje, zato so se zavzemali za to, da se enaka priložnost ponudi tudi drugim.

Malta je prispevala celovito vizijo za prihodnji razvoj. Predlagali so oblikovanje programa vodstvenih veščin, prilagojenega potrebam in sposobnostim ljudi z intelektualnimi motnjami. Ta bi vključeval module o komunikaciji, sprejemanju odločitev in spodbujanju skupin, ki bi bili na voljo v dostopnih oblikah. Poleg tega je Malta priporočila vzpostavitev sistemov mentorstva med vrstniki, v katerih bi posamezniki, ki so že sodelovali v vodstvenih dejavnostih, lahko podpirali druge na njihovi poti. Predlagali so tudi oblikovanje odborov, ki bi jih vodili uporabniki znotraj organizacij, ki nudijo storitve, in bi udeležencem omogočali formalni prostor za izražanje mnenj, vplivanje na odločitve in prevzemanje predstavniških vlog.

Švedska je poudarila pomen rednega usposabljanja za vodstvene sposobnosti, vključno s praktičnimi vajami in mentorstvom med vrstniki. Zagovarjala je nadaljevanje dela v lastnem okolju udeležencev, da se zmanjšajo ovire in okrepi zaupanje. Njihova priporočila so vključevala razvoj lahko berljivih gradiv, videov in primerov iz resničnega življenja, da bi vodstvene veščine postale bolj oprijemljive in dostopne.

V vseh državah je bil močan poudarek na kontinuiteti in trajnosti. Razvoj vodstvenih sposobnosti ne sme biti enkratni dogodek, ampak stalni proces, ki ga podpirajo vključujoče okolje, zaupanja vredni odnosi in prilagodljiva orodja. Udeleženci potrebujejo prostore, kjer lahko razmišljajo o svojem potencialu, delijo izkušnje in rastejo po lastnem ritmu.



3. Poročilo

Če povzamemo, se morajo naslednji koraki osredotočiti na:

- Vključevanje primerov in zgodb o vodstvenih veščinah v platformo.
- Oblikovanje postopnih, podprtih načinov za lažje delovanje.
- Skupno ustvarjanje delavnic in usposabljanj z udeleženci.
- Spodbujanje vrstniško vodenih in kolektivnih modelov vodenja.
- Razvoj strukturiranih programov in mentorskih sistemov.
- Zagotavljanje dostopnosti v vseh formatih – jezikovnem, tehnološkem in čustvenem.

Ta priporočila odražajo skupno prepričanje: da se vodstvene sposobnosti ne začnejo z avtoriteto, ampak s povezovanjem, spodbujanjem in priložnostjo, da se udeležence posluša. Z nadaljnjim poslušanjem in prilagajanjem lahko ustvarimo vključujoče prostore, kjer imajo osebe z invalidnostjo možnost voditi na načine, ki so pristni, sodelovalni in transformativni.



4. Povzetek

To poročilo predstavlja skupne ugotovitve iz pilotnega izvajanja interaktivnega, dostopnega vprašalnika, zasnovanega za raziskovanje vodstvenega potenciala med osebami z invalidnostjo. V ocenjevalnem procesu, ki je potekal v šestih partnerskih državah – v Grčiji, Italiji, Sloveniji, Španiji, na Malti in na Švedskem –, je sodelovalo več kot 300 udeležencev, ki so ponudili dragocene vpoglede v to, kako se vodenje dojema, izkuša in podpira v različnih skupnostih.

Faza pridobivanja udeležencev je poudarila pomen zaupanja vrednih skupnosti, osebnega pristopa in poznavanja komunikacijskih stilov udeležencev. Partnerske organizacije so prek združenj, dnevnih centrov, socialnih podjetij in agencij za storitve invalidom vzpostavile stik z posamezniki, pri čemer so uporabile kombinacijo digitalnih orodij, telefonskih klicev, osebnih srečanj in sodelovanja vrstnikov. Kljub logističnim izzivom, kot so načrtovanje urnika, razumevanje in omejeni viri, se je prisotnost mentorjev, izobraževalcev in podpornih delavcev izkazala za bistveno pri spodbujanju sodelovanja in gradnji zaupanja.

Izvajanje vprašalnika je poudarilo potrebo po prilagodljivih oblikah in prilagodljivi komunikaciji. Države so se posluževale skupinskih sej, individualnih intervjujev in digitalnih platform, pogosto s podporo moderatorjev ali vrstnikov. Dostopnost je bila prednostna naloga, ki je bila dosežena s poenostavljenim jezikom, vizualnimi pripomočki in vključujočimi mediji, kot so videi z govornimi vprašanji in tolmačenjem v znakovnem jeziku. Malta in Švedska sta dodali dvojezične možnosti in moderiranje s strani vrstnikov, s čimer sta zagotovili, da so se udeleženci lahko smiselno vključili ne glede na svoje sposobnosti ali preference.

Povratne informacije udeležencev so razkrile široko in večplastno razumevanje vodstvenih vlog. Mnogi posamezniki so že neformalno prevzeli vodstvene vloge – z organiziranjem dejavnosti, poučevanjem vrstnikov ali zastopanjem skupin uporabnikov –, ne da bi se nujno identificirali kot vodje. Lastnosti, kot so prijaznost, poslušanje in podpora, so bile dosledno bolj cenjene kot avtoriteta ali strogost. Medtem ko so nekateri udeleženci izrazili zadržke ali strah – pogosto v zvezi z javnim nastopanjem ali odgovornostjo –, je večina pokazala odprtost do vodstvenih vlog, ko so jih podpirala vključujoča okolja, mreže vrstnikov in čustvena varnost.



4. Povzetek

V zaključnih razmišljanjih posameznih držav je bil poudarjen pomen soustvarjanja, relacijskega vodenja in kontekstno občutljivega posredovanja. Vodenje ni bilo obravnavano kot fiksna vloga, temveč kot dinamična in sodelovalna izkušnja. Med priporočili so izpostavili razvoj delavnic, ki jih vodijo vrstniki, predstavitev zgledov vodenja, s katerimi se je mogoče poistovetiti, ter ponujanje postopnih načinov za razvoj vodstvenih kompetenc. Španija je zagovarjala modele kolektivnega vodenja in drugo fazo, osredotočeno na izvedbo delavnic. Malta je predlagala strukturirane programe vodenja in uporabniške odbore. Švedska pa je poudarila pomen rednega usposabljanja, vrstniškega mentorstva in dela v znanem okolju, kar zmanjšuje ovire ter krepi zaupanje.

Sklepno nacionalna ocena kaže, da lahko osebe z invalidnostjo pod ustreznimi orodji, podpornimi sistemi in vključujočimi praksami prevzamejo vodstvene vloge – pogosto na močan, ustvarjalen in skupnostno usmerjen način. To poročilo služi kot razmislek in načrt za prihodnje pobude, namenjene krepitvi posameznikov prek povezovanja, sodelovanja in deljene odgovornosti.



It starts with me



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union