



**IZVSEBINE:** **2** Uvodnik **3** 3. december 2010 – Mednarodni in Evropski dan invalidov **5** Direktorat za invalide v letu 2010 **8** (Ne)uspehi sodelovanja ZDIS pri pripravi novega zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju **12** Povezanost delodajalec – invalid v procesu ohranjanja zaposlenosti in pri uresničevanju zaposlitvenih možnosti invalidov **19** Upravljanje z invalidnostjo na delovnem mestu – kanadske izkušnje **24** Z edukacijo za ohranjanje socialne vključenosti invalidov v življenje – pilotski projekt MDI občin Litija in Šmartno pri Litiji **29** Ne pustimo »notranjemu kritiku«, da upravlja z nami **33** Obvladovanje časa in stresa **38** Opolnomočenje invalida za socialno vključevanje skozi psihomotorično obravnavo **42** Za uresničevanje Konvencije OZN o pravicah invalidov **45** Razstava ročnih in umetniških del DI ZDIS, Slovenj Gradec



# VSEBINA

UVODNIK (Drago Novak) .....	2
3. DECEMBER 2010 – MEDNARODNI IN EVROPSKI DAN INVALIDOV (Marjan Kroflič) .....	3
DIREKTORAT ZA INVALIDE V LETU 2010 (mag. Cveto Uršič, MDDSZ) .....	5
(NE)USPEHI SODELOVANJA ZDIS PRI PRIPRAVI NOVEGA ZAKONA O POKOJNINSKEM IN INVALIDSKEM ZAVAROVANJU (mag. Senka Š. Vrbica) .....	8
POVEZANOST DELODAJALEC – INVALID V PROCESU OHRANJANJA ZAPOSLENOSTI IN PRI URESNIČEVANJU ZAPOSLOTIVENIH MOŽNOSTI INVALIDOV (mag. Andrejka Fatur Videtič) .....	12
UPRAVLJANJE Z INVALIDNOSTJO NA DELOVNEM MESTU – KANADSKE IZKUŠNJE (Marjan Kroflič) .....	19
Z EDUKACIJO ZA OHRANJANJE SOCIALNE VKLJUČENOSTI INVALIDOV V ŽIVLJENJE – PILOTSKI PROJEKT MDI OBČIN LITIJA IN ŠMARTNO PRI LITIJU (Tina Cirar) .....	24
NE PUSTIMO »NOTRANJEMU KRITIKU«, DA UPRAVLJA Z NAMI (Evalda Bizjak) .....	29
OBVLADOVANJE ČASA IN STRESA (mag. Zdenka Wltavsky) .....	33
OPOLNOMOČENJE INVALIDA ZA SOCIALNO VKLJUČEVANJE SKOZI PSIHOMOTORIČNO OBRAVNAVO (doc.dr. Tjaša Filipčič) .....	38
ZA URESNIČEVANJE KONVENCIJE OZN O PRAVICAH INVALIDOV (Zora Tomič) .....	42
RAZSTAVA ROČNIH IN UMETNIŠKIH DEL DI ZDIS, SLOVENJ GRADEC, 16. 4. – 23. 4. 2010 .....	45

## Naslovnica:

Fotografija z razstave v SG; od leve proti desni:

Ana Marija Juvan, aranžerka razstave; Barbara Miklič Türk, soproga predsednika države; Matjaž Zanoškar, župan MO SG; Drago Novak, predsednik ZDIS; Stanislava Tamše, predsednica DI SG.



Z V E Z A  
D E L O V N I H  
I N V A L I D O V  
S L O V E N I J E

## GLASILO Zveze delovnih invalidov Slovenije št.7/2010

### Izdajatelj:

Zveza delovnih invalidov Slovenije,  
Dunajska 101, 1000 Ljubljana

### Za izdajatelja:

Drago Novak,  
predsednik Zveze delovnih  
invalidov Slovenije

### Uredniški odbor:

Ivan Mrevlje, Anton Kastelic, Mira  
Šinkovec, mag. Tanja Hočevar

### Oblikovanje in grafična priprava:

StudioHtz,  
HTZ Velenje I.P., d.o.o.  
Partizanska cesta 78, Velenje

### Tisk:

StudioHtz, HTZ Velenje, I.P. d.o.o.  
Partizanska cesta 78, Velenje

### Naslov uredništva:

Zveza delovnih invalidov Slovenije,  
Dunajska 101,  
1000 Ljubljana  
Telefon: 01 566 14 59  
Faks: 01 566 14 60  
E-mail: zdis@siol.net

Revija je brezplačna, in v javnem  
interesu, zaradi česar na podlagi 6.  
točke 42. člena Zakona o davku na  
dodano vrednost (Uradni list RS št.  
117/2006) ni zavezana plačilu DDV.

Izhaja v nakladi 1000 izvodov.

ISSN 1854-0759



veza delovnih invalidov Slovenije predstavlja pomemben del civilne družbe na področju invalidskega varstva ter tako na nacionalni ravni sooblikuje zakonodajo, ki se nanaša na probleme slovenskih delovnih, kakor tudi drugih invalidov. Zakonodajo sooblikujemo v delovnih skupinah, saj spremembe in sprejemanje zakonodaje na vseh področjih družbenega življenja od kulture, športa, gospodarstva, prometa, finance, zunanje politike, notranjih zadev in nenazadnje na najpomembnejšem področju, to je socialno in invalidsko varstvo, vplivajo na kakovost življenja invalidov.

Zveza delovnih invalidov Slovenije mora ostati strankarsko neopredeljena in politično neodvisna reprezentativna invalidska organizacija, kar pa ne pomeni, da se pri doseganju naših ciljev, opredelitev ter poslanstva ne bomo posluževali civilnega dialoga ter lobiranja z vsemi parlamentarnimi in izven parlamentarnimi političnimi strankami glede zakonodaje, ki jo sedaj obravnavajo (pokojninska reforma – ZPIZ 2, Zakon o malem delu, ZIMI, ZZRZI, itd...).

Številčnost naše organizacije in dobro razvita organizacijska struktura, ki je usmerjena k terenskemu delu (prostovoljci na društvih), nam daje dobre osnove za sodelovanje z drugimi invalidskimi organizacijami in institucijami na lokalni in državni ravni. Predvsem se to pokaže v projektu »*Občina po meri invalidov*«, ki dviga zavest državljanek in državljanov na višjo razumevanja položaja invalidov.

Invalidi so največja manjšina na svetu, saj jih je po podatkih Združenih narodov več kot 650 milijonov, v Sloveniji pa je invalidov približno 165.000. Če k tem številkam prištejemo še ljudi, s katerimi invalidi živijo v ožji družinski skupnosti, vidimo, da se skoraj četrtnina vsega prebivalstva neposredno spoprijema z invalidnostjo. Ob tem pa nas strokovnjaki opozarjajo, da se bo, upoštevajoč pričakovano daljšo življenjsko obdobje, število invalidov v naslednjih desetletjih večalo. Večal pa naj bi se tudi obseg storitev in programov, ki jih invalidi potrebujemo za socialno vključenost v družbo. Slovenija mora v praksi slediti sodobnim politikam invalidskega varstva ter pri oblikovanju, sprejemanju ter spremljanju ukrepov, politik in programov tesno sodelovati z reprezentativnimi invalidskimi organizacijami in Nacionalnim svetom invalidskih organizacij Slovenije ter strokovnjaki. O vseh zadevah, ki se nanašajo na invalide, se morajo posvetovati z nami in ob tem pa slediti dobrim praksam drugih držav članic Evropske unije.

Geslo letošnjega mednarodnega dneva invalidov je: »**Evropsko državljanstvo: Možnost za kvalitetno življenje invalidov**«. Letošnje geslo nas vzpodbuja, da se invalidom omogoči dostojno in kvalitetno življenje, da se jim s kakovostno izobrazbo, poklicno izurjenostjo in prilagojenimi delovnimi pogoji zagotavlja enake možnosti na trgu dela in socialno vključenost.

V resnici je poudarek na tem, kaj evropsko državljanstvo v luči EU vrednot, svobode pretoka blaga, storitev, denarja in ljudi pomeni za vsakdanje življenje invalidov. Ali se invalidi lahko svobodno gibljemo, izbiramo ne samo kraj bivanja in dela, ampak tudi to ali lahko koristimo vse storitve, ki se ponujajo?

Na nekatere stvari lahko odgovorimo pozitivno, veliko stvari pa bo treba še narediti.

# 3. DECEMBER 2010 – Mednarodni in Evropski dan invalidov

Marjan Kroflič

Organizacija Združenih narodov - Držimo obljubo: invalidnost vtakati tudi v glavne razvojne cilje tisočletja do leta 2015 in tudi potem.

**N**e bo odveč, če za osvežitev spomina na kratko navedem zgodovino ustoličenja našega praznika. Leta 1976 je Generalna skupščina OZN razglasila leto 1981 za 'Leto invalidov' z Resolucijo 31/123. Zatem so razglasili tako imenovano desetletje invalidov, ki se je izteklo leta 1992. Ob izteku so v OZN razglasili 3. december za mednarodni dan invalidov, z njim so želeli opozoriti in poudariti potrebo po izenačevanju invalidov v družbi, rehabilitaciji in jih obvarovati pred diskriminacijo. Skladno s tem so sprejeli kot vodilo geslo 'polna udeležba in enakost invalidov', kar so definirali takole: invalidi imajo pravico polno sodelovati v življenju v svojih skupnostih, uživati enake pravice kot vsi drugi državljani ter jim gre tudi pravica, da delijo z drugimi državljani enak delež rezultatov socio-ekonomskega razvoja države.

Razumljivo je, da teh ciljev ni mogoče doseči z enkratno akcijo ali celo z večletnim ponavljanjem. Doseči jih je možno šele sčasoma, potem, ko bo v družbi doseženo razumevanje za invalide, ko bo družba invalide sprejela in ko se bo zgodila 'spremenjena zavest' v družbi o invalidih kot enakovrednih polnopravnih državljanih. Zato pa je potrebno javnost vedno znova in znova vsako leto na to opozarjati. In mednarodni dnevi invalidov so primeren instrument za to.

Vsakoletno praznovanje mednarodnega leta je vsekakor odličen promotor boljšega razumevanja invalidov v družbi. Akcije invalidov na ta dan družbo opozarjajo, da je invalidnost človekova pravica, da ni dovolj, če ostaja le na deklarativni (abstraktni) ravni, temveč jo je potrebno konkretno v življenju uresničevati skozi možnosti njihovega sodelovanja v skupnosti na političnem, socialnem, kulturnem in ekonomskem področju. V ta namen so v OZN leta 1982 tudi sprejeli t. i. Svetovni akcijski program za invalide in enajst let

pozneje Standardna pravila OZN za izenačevanje možnosti invalidov (20. december 1993, Resolucija 48/96).

Vsa ta prizadevanja OZN so sicer pognala korenine v družbi za razumevanje, da imajo invalidi pravico uživati polno in učinkovito vse človekove pravice. V procesu družbenega razvoja se je tako z leti pravica invalidov do socialne pravičnosti in enakosti z vseh vidikov vendarle začela udomačevati v svetu in tudi v Sloveniji. Leta 1998 je OZN začela kampanjo, da je za vsako leto sprejela posebna vsebinska gesla, ki so postala neke vrste vodilo za postavljanje vsebinskih vprašanj o položaju invalidov in njihovem reševanju. Tako se je od leta 1998 do letos zvrstilo 12 tematsko obeleženih mednarodnih dni, vsako leto so zaznamovali dan z drugačnim tematskim področjem.

Očitno pa se družbeni položaj invalidov pri nas in v svetu kljub vsemu v preteklih letih ni dovolj korenito spremenil z vidika enakih možnosti in enakih državljskih in človekovih pravic. Vsi v OZN sprejeti dokumenti so namreč imeli zgolj značaj priporočil in veljali kot vrednostna norma za države, ki so urejevale dejanski položaj invalidov v svojih državah, pač v skladu s svojimi merili. Nastopil je čas, ko je morala OZN spet ukrepati, če je želela uresničiti že sprejeta vrednostna načela na področju invalidnosti. Da bi zagotovila mednarodno veljavni politični okvir ravnanja z invalidnostjo ter položaj invalidov v posameznih državah vsaj približno poenotiti, je moralo priti do sprejema zavezujočega dokumenta. Tako je po tridesetih letih OZN končno sprejela na Generalni skupščini Konvencijo OZN o pravicah invalidov, ki jo je podpisalo doslej 147 držav članic, ratificiralo pa šele 96. Slabša je slika glede podpisovanja protokola, ki države dovolj natančneje zavezuje k sprejemom ustreznih ukrepov. Podpisalo ga je doslej le 90 držav, od tega ratificiralo le 60. Slovenija je

med prvimi podpisala in ratificirala oba dokumenta: konvencijo in protokol je podpisala 30. 3. 2007, oba dokumenta pa ratificirala 24. 4. 2008. Žal bodo invalidi v mnogem številu držav članic OZN še očitno dolgo nevidni državljani.

OZN poskuša državam pomagati tudi tako, da je sprejela tako imenovane razvojne cilje našega tisočletja (Millenium Development Goals – MDGs). V dokumentu je vključeno tudi vprašanje položaja invalidov in OZN si prizadeva pridobiti soglasje vseh držav članic, da bi te razvojne cilje sprejele. Politika OZN je jasna: v razvojne družbene cilje morajo vse države vnesti tudi razreševanje problematike invalidnih državljanov, saj ciljev sicer ne bo mogoče doseči brez njihove vključitve. Družbeni razvoj brez aktivne vključitve invalidnih državljanov preprosto ni mogoče uspešno uresničiti. Zato so v OZN tudi sprejeli geslo ozirom temo letošnjega mednarodnega dneva invalidov.

### **Evropska komisija – »Evropsko državljanstvo: Možnost za kvalitetno življenje invalidov«**

**T**ako je NSIOS letošnje angleško geslo uradno smiselno prevedel v vednost slovenskim invalidom. Uradno je Evropska Komisija zapisala kot temo letošnje evropske konference »European citizenship: real benefits for disabled persons?« V prostem prevodu ga razumem kot vprašanje na katerega bo dala odgovor prav konferenca. Zato sem ga prosto prevedel zelo pragmatično: Evropsko državljanstvo: Ali evropsko državljanstvo resnično koristi invalidom?

Običajno je, da Evropska komisija vsako leto od 2. do 3. decembra priredi posebno evropsko konferenco v Bruslju s tematiko, ki je posvečena



*Evropski parlament*

vprašanjem invalidnosti in invalidov. Za letošnjo temo Evropskega dneva invalidov so izbrali za osrednjo temo konference vprašanje evropskega državljanstva in njegove koristnosti za invalide iz različnih vidikov. Na konferenci bodo posebej osvetlili vprašanja kot so (1) vzajemno priznavanje invalidnosti, (2) mobilnost invalidov in sistemi socialne varnosti in (3) njihov prosti čas ter kulturno udejstvovanje.

Konferenco organizira Evropska komisija, vendar v tesnem sodelovanju z Evropskim invalidskim forumom – EDF. Pomembno za nas invalide pa je, da se bodo na konferenci zbrali vsi, ki odločajo v politiki, pa praktiki s področja invalidnosti ter predstavniki ustreznih interesnih skupin, ki zagotavljajo možnosti za vzajemno učenje in socialno mreženje na področju invalidnosti.

Evropska komisija je ob tej priložnosti objavila tudi razpis za nagrado invalidom najbolj dostopnega mesta, ki so jo imenovali "Access City Award" in se bo podeljevala vsako leto tistim mestom, ki imajo najbolj učinkovite in inovativne akcije, s katerimi povečujejo dostopnost invalidov znotraj mest. Podelili jo bodo na evropski konferenci 2. – 3. decembra 2010 v Bruslju, ko bodo obeležili Evropski dan invalidov.



# DIREKTORAT ZA INVALIDE V LETU 2010

mag. Cveto Uršič, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve

## **Bilo je leto 2005,**

ko je bil prvič v glasilu ZDIS predstavljen Direktorat za invalide. Potem, ko so bili orisani nekateri ključni dosežki na področju invalidskega varstva v tem letu, sem članek zaključil z naslednjimi stavki – *»Invalidsko varstvo je kompleksno, obsežno in zelo zahtevno področje, ki zahteva veliko sodelovanja med invalidi, državnimi uradniki in strokovnjaki. Zato je delo direktorata na nek način kar lahko, saj dobiva neprestano ideje, podporo in pomoč z več strani. Ob tem pa je seveda ravno zaradi tega še bolj zahtevno in neprestano podvrženo nadzoru in tudi kritiki! Če k temu dodamo še izzive, ki jih pred Slovenijo postavlja članstvo v Evropski uniji, globalizacija, potrebnost ekonomskih in socialnih reform in – kar bi moral napisati povsem na začetku – uveljavitev v predpisih, še bolj pa v vsakodnevnem življenju, spremenjenega 14. člena ustave, potem bodo naslednja leta za vse zaposlene v direktoratu predvsem možnost in izziv. Možnost samopotrjevanja in samouveljavljanja vsakega zaposlenega....Izziv in možnost oziroma priložnost kako v Sloveniji, ki je na razvojnem razpotju, ko mora vzpostaviti drugačno razmerje med ekonomsko učinkovitostjo trga in socialno odgovornostjo posameznikov in partnerske države, uveljavljati sodobno, na človekovih pravicah temelječo, invalidsko politiko!«* Po petih letih dela direktorata, sodelovanja z ZDIS, NSIOS in drugimi invalidskimi organizacijami, številnimi strokovnimi inštitucijami, vsemi ministrstvi in mednarodnimi organizacijami, je konec leta 2010 primeren trenutek, da ocenimo preteklo delo in vidimo koliko od povedane se je uresničilo.

## **Na zakonodajnem področju**

je bilo sprejetih oziroma pripravljenih v teh petih letih veliko predpisov. Ne vem ali je to dobro ali pa slabo. Marsikdo očita uradnikom, da merijo svoje delo s številom zakonov, pravilnikov in programov, ki jih napišejo – uradniki mislijo, da so uspešni in učinkoviti, če jih napišejo čim več.

Moja ocena je – sem pač tudi uradnik – da smo naredili dobro delo. Ne sicer za oceno odlično, vendar...

Z ukrepi s področja zaposlovanja invalidov smo spodbudili zaposlovanje brezposelnih. S kvotnim sistemom, podprtim z različnimi spodbudami za delodajalce in invalide ter omejenimi možnostmi za odpoved pogodbe o zaposlitvi smo ohranili in celo nekaj povečali delež invalidov med vsemi zaposlenimi. Število brezposelnih invalidov se je v času krize sicer povečalo, vendar v manjšem številu oziroma počasneje kot število vseh brezposelnih. Ravno tako smo s podeljevanjem koncesij na področju zaposlitvene rehabilitacije povečali število invalidov, ki so jim omogočene tovrstne storitve in programi. Žal pa še vedno ostaja število delovnih invalidov, ki so vključeni v poklicno rehabilitacijo na podlagi ZPIZ-ove zakonodaje zanemarljivo majhno, število brezposelnih delovnih invalidov v 'pasivni evidenci' narašča, ...

Oktober je bil sprejet Zakon o izenačevanju možnosti invalidov o katerem se je govorilo vsaj deset let! Morda na prvi pogled za veliko število invalidov zakon ni pomemben. Je pa življenjskega pomena za tiste invalide, ki potrebujejo več podpore za samostojno življenje in so zaradi tega pogosto diskriminirani v postopkih pred organi državne in lokalne samouprave ter izvajalci javnih pooblasti in služb. Pomemben bo za vse tiste invalide, ki jim ni omogočeno enakopravno sodelovanje v postopkih, ki jim niso dostopni objekti v javni rabi, ipd. To so recimo invalidi s senzornimi okvarami (slepi in slabovidni, gluhi in naglušni, gluhoslepi, težko gibalno ovirani, ljudje z motnjami v duševnem razvoju ali težavami na področju duševnega zdravja). Nadalje je pomemben tudi zato, ker daje pravne podlage za delovanje klicnega centra za gluhe. S systemskega vidika prinaša pomembno novost – ustanovljen bo Svet za invalide, kot neodvisno in pluralno telo, ki bo Vladi dajal pobude, predloge in priporočila v zvezi z invalidskim varstvom in spodbujal ter spremljal izvajanje Zakona

o ratifikaciji Konvencije o pravicah invalidov. Ne nazadnje, ima posebno poglavje sankcija zoper kršitelje členov, ki urejajo dostopnost.

Napisan je tudi že zakon o osebni asistenci, prenavlja se zakon o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih iz leta 1983. To vse je bilo narejeno leta 2010. Namenoma ne naštevam vsega kar je bilo narejeno v prejšnjih letih, vendar vseeno ne smem v poglavju, ko govorim o predpisih, prezreti ratifikacije Konvencije OZN o pravicah invalidov leta 2008, itd.

Skeptik ali pa večni kritik države bi me po tem naštevanju vprašal – in kaj ste v resnici naredili dobrega za invalide? Še vedno je veliko invalidov brezposelnih, imajo nizka nadomestila, poglej okoli sebe in videl boš koliko je nedostopnih javnih zgradb, kakšna so doplačila za tehnične pripomočke, ... In jaz bi mu odgovoril: Prav imaš, vse to je res! Pa vendar, predpisi in programi so pomembni. Predstavljajo formalni okvir s katerimi prispevamo k boljšemu življenju – in trdno verjamem, da smo s sprejetjem oziroma pripravo naštetih zakonov to naredili. Končno pa velja dodati, da tudi s tem, ko kakšnega zakona nismo spremenili kljub nekaterim drugačnim željam in zahtevam, smo naredili dobro delo za invalide!

### **Sodelovanje z invalidskimi organizacijami**

je bila naša stalnica. Velikokrat smo se srečali v teh petih letih. Oris našega sodelovanja velja začeti z delom v delovnih skupinah, ki so pisale posamezne zakone ali programe. Ne pozabimo, leta 2006 je v celotni vladi (to so vsa ministrstva in vsi uradi) oceno odlično oziroma prav dobro za postopke priprave dokumentov in vključevanje javnosti dobilo samo 5 aktov, med njimi tudi Akcijski program za invalide 2007–2013, ki smo ga pripravili na Direktoratu za invalide. Pri njegovi pripravi smo od prvega dne sedeli skupaj s predstavniki NSIOS in reprezentativnih invalidskih organizacij, gradiva smo redno objavljali na spletu, javnost je imela na razpolago zadosti časa za pripravo pripomb k gradivom. Tak način priprave predpisov je naša stalnica. Letos smo se na primer pri pisanju dopolnitev zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov šestkrat srečali s socialnimi partnerji (predstavniki delodajalcev in sindikatov ter tudi predstavniki invalidov in invalidskih podjetij) in usklajevali določila, ki urejajo status invalidskega podjetja.

Na koncu smo dosegli soglasje o vseh najpomembnejših določbah.

Velikokrat sem na raznih srečanjih, v uradnem nagovoru ali pa kasneje v pogovoru, rad rekel, da je sodelovanje z invalidskimi organizacijami prijetno in težko ter da morate biti v nevladnem sektorju vedno korak pred državo in ji nastavljeni ogledalo. Drugače postanejo država in njeni uradniki zagledani sami vase in pozabijo zakaj so



/smo tu! Če spoštuješ sogovornika, sprejemaš različnost, upoštevaš možnosti tega trenutka in prostora – potem so tudi trde besede, nasprotni pogledi in kritike potrebni. Na Direktoratu je vsa leta od njegove ustanovitve vedno veljala in se spoštovala zapoved 'ničesar o invalidih brez invalidov' Verjamem, da bo tako tudi v prihodnje!

**»Izziv in možnost oziroma priložnost ... uveljavljati sodobno, na človekovih pravicah temelječo, invalidsko politiko!«**

S tem stavkom sem končal prvo 'poročilo' o delu Direktorata, ki ste ga lahko prebrali v glasilu ZDIS. Po petih letih se velja vprašati v kolikšni



meri smo ta izziv in priložnost v Sloveniji uresničili. Zanimivo bi bilo postaviti to vprašanje invalidom, strokovnjakom, uradnikom in ne nazadnje tudi 'povprečnemu državljanu'. Predpostavljam, da bi dobili veliko različnih odgovorov, morda celo toliko kolikor bi bilo vprašanih. Pa vendarle lahko sklepam, da bi bil odgovor na koncu podoben kot pred leti, ko sem sodeloval v veliki mednarodni raziskavi o tem kako invalidi ocenjujejo svoj položaj v družbi glede na neko idealno



stanje (okolje bi bilo povsem dostopno, ne bilo nobene diskriminacije, ipd). Invalidi so takrat v Sloveniji ocenili, da je njihov položaj primerljiv z drugimi srednjeevropskimi državami – najboljše ocene so dobile Skandinavske države in Nemčija. V drugi raziskavi, ki jo je naredil Urad za invalide, pa so invalidi ocenili, da smo na približno polovici poti do 'družbe za vse', ki bi bila urejena po meri vseh, ne glede ali so invalidi ali ne-invalidi.

Danes predstavniki različnih invalidskih organizacij opozarjajo, da se položaj invalidov opazno slabša. Ne toliko z vidika pravic, ki jih lahko uve-

ljavljajo (materialne ali naturalne) – čeprav tudi za te ugotavljajo, da se zmanjšujejo (npr. nadomestilo za invalidnost za delovne invalide po letu 2003, uveljavljanje tehničnih pripomočkov, ipd). Invalidi bolj opozarjajo na odnos države do njih, na odnos uradnikov in politikov (na to opozarja npr. mag. Senka Š. Vrbica v svojem prispevku v tej številki glasila, na to so opozarjali letos jeseni predstavniki NSIOS na seji matičnega odbora v Državnem odboru ob obravnavi Zakona o izenačevanju možnosti invalidov, ipd).

Slovenija se je z ratifikacijo Konvencije OZN o pravicah invalidov še dodatno zavezala, da bo »zagotovila in spodbujala polno uresničevanje vseh človekovih pravic in temeljnih svoboščin za vse invalide brez kakršnekoli diskriminacije zaradi invalidnosti« (4. člen Konvencije OZN o pravicah invalidov). Koliko manj je diskriminacije zaradi invalidnosti, koliko več je ekonomskih, socialnih in kulturnih pravic, ali bolj spoštujemo različnost oziroma ali imajo invalidi več možnosti za neodvisno življenje, ali.... Razmislite in si odgovorite!

#### **Radovljica, 15 oktober, mednarodni dan bele palice**

##### **PS:**

Državni svet je izglasoval veto k Zakonu o izenačevanju možnosti invalidov. Državni svet je v obrazložitvi zahteve po ponovni obravnavi zakona v Državnem zboru predvsem navajal, da je bil predlog zakona, ki ga je Vlada predložila Državnemu zboru, usklajen z večino invalidskih organizacij, ki so zakon tudi izrecno podpirale. Vendar pa je bilo v kasnejši obravnavi na predlog Zakonodajno – pravne službe Državnega zbora vloženi veliko število amandmajev s katerimi so se spremenile za invalide pomembne vsebine. Državni svet je še izpostavil, da so bili v sodelovanju z Ministrstvom za delo, družino in socialne zadeve pripravljene novi amandmaji, ki so bili sprejeti na seji Državnega zbora in so vsaj deloma popravili spremenjeni tekst in ga približali prvotnemu. Predlog zakona se je torej med obravnavo v Državnem zboru po mnenju Državnega sveta vsebinsko zelo spremenil, zato ga niso mogli potrditi. Državni zbor je zakon ponovno obravnaval na 22. redni seji dne 16. novembra in ga s 53 glasovi »za« in 9 »proti« sprejel.

#### **Radovljica, 18. november 2010**

---

# (NE)USPEHI SODELOVANJA ZDIS PRI PRIPRAVI NOVEGA ZAKONA O POKOJNINSKEM IN INVALIDSKEM ZAVAROVANJU

mag. Senka Š. Vrbica

## Sodelovanje javnosti pri pripravi predpisov

**J**e standard, ki v Sloveniji v praksi še ni uveljavljen, si pa nevladne organizacije prizadevamo, da bi bil. Pod pojmom demokracija smo se namreč navadili, da razumemo zgolj parlamentarno demokracijo, to je posredovanja državljanskega glasu preko izvoljenih zastopnikov ljudske volje (poslanci, svetniki). Vendar pa je dejansko pojem demokracije veliko širši in vključuje tudi sodelovanje javnosti pri sprejemanju odločitev. Proces odpiranja nosilcev oblasti in državne administracije za sodelovanje javnosti je počasen in zadržan, večinoma z izrazitim izražanjem moči v procesu.

Nevladne organizacije že dolgo opozarjamo, da je stanje civilnega dialoga v Sloveniji slabo. Tako je tudi nedavno izvedena mednarodna raziskava stanja Civilne družbe v Sloveniji, ki poteka pod okriljem organizacije CIVICUS World Alliance for Citizen Participation hkrati v več kot 40 državah, pokazala, da je najšibkejši pokazatelj stanja civilne družbe ravno civilni dialog, kar posledično pomeni majhen vpliv civilne družbe na druga področja družbenega življenja in dogajanja (končno poročilo je objavljeno na spletni strani [www.pic.si](http://www.pic.si)).

## Premika se ...

**P**revelika normiranost, ne dovolj določno oblikovanje pravnih norm, neprestano spreminjanje predpisov in celo spreminjanje zakonskih določb z drugimi zakoni povzročajo nepreglednost in nestabilnost pravnega reda ter težave pri izvajanju – to so uvodne ugotovitve novembra leta 2009 sprejete Resolucije o normativni dejavnosti (Uradni list RS št. 95/09). Resolucijo je Državni zbor sprejel za vzpostavitev boljšega, bolj kvalitetnega, preglednega in konsistentnega pravnega reda. Celotna resolucija je naravnana k dobri in premišljeni pripravi predpisov, sprejetih na podlagi najširšega strokovnega in družbenega konsenza, pri čemer opredeljuje načela kvalitetnega vključevanja javnosti ter določa minimalna priporočila, ki naj bi jim pripravljenci predpisov sledili. Sprejeti resoluciji je sledila tudi sprememba Poslovnika Vlade Republike Slovenije in postavila določene zahteve glede sodelovanja javnosti pri pripravi predpisov. Pripravljalec zakona mora namreč Vladi ob izročitvi določenega predloga zagotoviti, da je ministrstvo v postopku priprave opravilo tudi posvetovanje s predstavniki civilne družbe. Letos spomladi je Ministrstvo za javno upravo vzpostavilo tudi spletno orodje za spremljanje priprave predpisov, kjer je razviden potek priprave in proces vključevanja javnosti v postopek (<http://e-uprava.gov.si/e-uprava/edemokracija.euprava>).

## Vendar se zatika ...

**Z**DIS si že nekaj let tako ali drugače prizadeva za spremembo nekaterih zakonskih določil, ki povzročajo pretirano razlikovanje med invalidi ali nekatere skupine invalidov spravljajo v izrazito slabši položaj. Te krivice so predvsem posledica nastopa veljavnosti dela Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, ki se nanaša na invalide s 1.1.2003. Tak je bil predvsem problem obdavčitve zneskov nadomestil, ki jih zaposleni invalidi prejemaajo s strani Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (ZPIZ) – ker od zneskov ni odvedena akontacija dohodnine, tako kot od dohodka iz delovnega razmerja, se ta del prihodka obdavčuje ob koncu leta, lahko pa povzroči celo razvrstitev v drug davčni razred, kar povzroči dodatno neupravičeno obdavčitev. Zavarovanec tako ne prejme 12 nadomestil, temveč lahko tudi nekaj manj. Glede tega je ZDIS po številnih aktivnostih dosegla, da se je pri Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve oblikovala medresorska delovna skupina (delovna skupina za obravnavo problematike delovnih invalidov), v kateri sva bila tudi dva predstavnika, ki sva zastopala interese ZDIS. Delovna skupina je imela dva sestanka (20.1.2009 in 12.3.2009). Na sestankih smo predstavili problematiko in razpravljali o njej z različnih vidikov, predvsem tudi o naravi nadomestil s stališča obdavčitve. Na drugem sestanku je bil podan predlog, da bi se morala delovna skupina preoblikovati v širšo skupino za prenavo invalidskega zavarovanja. V pričakovanju nadaljnjega dela delovne skupine je prišlo v začetku julija 2009

## ... vabilo Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve ...

**K**sodelovanju ZDIS v delovni skupini proučitev predpisov s področja invalidskega zavarovanja, kar je za ZDIS pomenilo izpolnitev dane obljube o razširitvi obravnave problematike invalidov. Za predstavnico ZDIS sem bila tudi v to skupino imenovana jaz in sem se z veseljem udeležila prvega sestanka skupine, ki je bil napovedan že za 31.7.2009. Še posebej zato, ker je v sklepu ministra o imenovanju delovne skupine pisalo, da bo delovna skupina obravnavala problematiko ureditve invalidskega zavarovanja v Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ter

preučila potrebo po morebitnih spremembah predpisov in pripravila predloge za spremembo teh. V delovno skupino so bili sicer imenovani predstavniki oziroma predstavnice Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve, Ministrstva za finance, Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, Inštituta RS za rehabilitacijo, Ministrstva za zdravje, Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje ter Zveze društev upoko-jencev Slovenije. Na prvem sestanku delovne skupine je bil s strani ministrstva predstavljen namen te skupine, navzoči predstavniki pa smo deloma predstavili tudi problematiko invalidskega zavarovanja, ki jo zaznava na svojih področjih. Torej po uvodnem sestanku smo se veselili nadaljnjega dela, ki bi končno vodilo k vsebinskim strokovnim diskusijam o zatečenih problemih invalidskega zavarovanja in zakonov, ki urejajo pravice invalidov. Glede na te namere, smo pri ZDIS oblikovali tudi skupino zainteresiranih, s katero bi skupaj zavzemali stališča in podajali predloge, ki bi jih lahko na delovni skupini pri ministrstvu zastopala.

## Pričakovanja se ne izpolnijo

**D**ругi sestanek delovne skupine pri ministrstvu žal ni potekal po pričakovanjih. V dobri uri, ki je bila na razpolago za sestanek, je predsednica delovne skupine z Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve predstavila v katerih smereh namerava ministrstvo pri reformi invalidske zakonodaje razmišljati. Na to smo se nekateri člani odzvali s komentarji, vendar, zaradi pomanjkanja časa, niso mogli vsi člani izraziti svojih stališč. Predsednica skupine je pojasnila, da bo nemudoma članom posredovala zapisnik tega sestanka, glede katerega bodo lahko člani podajali svoje komentarje na predstavljene vsebine, ki bodo upoštevani. Po pojasnilu predsednice delovne skupine pa naj bi predvidoma v oktobru ministrstvo javno predstavilo izhodišča za reformo pokojninskega in invalidskega zavarovanja. V pričakovanju zapisnika, ki ga ni in ni bilo in na podlagi katerega naj bi lahko podali predloge in pripombe glede strateških usmeritev za novo invalidsko zavarovanje, sem sredi oktobra na ZDIS naletela na dokument Modernizacija pokojninskega sistema v Republiki Sloveniji. Misleč, da sem kot član delovne skupine pri viru informacij in da tisto, kar je bilo rečeno na zadnjem sestanku drži, sem bila nemalo presenečena, saj

je gradivo datiralo z dnevom 25.9.2009. Torej čemu je bila namenjena ustanovitev delovne skupine, kjer so bili na prvem sestanku predstavljeni dobri nameni, na drugem pa kako ministrstvo namerava spreminjati sistem invalidskega zavarovanja? Invalidom zanesljivo ne. Na ZDIS smo se odzvali s pisnim protestom ministru in mu hkrati podali tudi

## Vsebinski komentar na predlog reforme

V celotnem dokumentu "Modernizacija pokojninskega sistema v Republiki Sloveniji – varna starost za vse generacije" namreč podani predlogi in rešitve niso bili podprti z izračuni in predlagane rešitve z ustreznimi utemeljitvami. Dokument je temeljil na nekaterih predpostavkah, glede katerih ni predstavil ključnih podatkov, ki bi javnosti, na njej razumljiv način, lahko predstavila stanje. Prav tako tudi ni bil predstavljen nabor možnih rešitev in utemeljen izbor določenih. Ukrepi predvidene reforme so temeljili zgolj na matematičnih kalkulacijah, ki naj bi v pokojninsko blagajno prinesli več denarja, iz obzorja pa so izgubili zavarovanca. Ob tako pomembni reformi bi bilo namreč hkrati potrebno preudragiti tudi širši pravni in dejanski okvir, ki določata položaj zavarovancev v sistemu pokojninskega in invalidskega zavarovanja. Povedano enostavno – reforma ne postavlja v ospredje človeka in njegovega položaja v aktualni družbi ter človeka – delavca in njegovega položaja v aktualnem stanju zaostrenega kapitalizma. Reformo pokojninskega in invalidskega zavarovanja bi bilo potrebno predstaviti v realno življenje s poudarkom na zavarovancih, ki so dejanski nosilci sistema in širšim pristopom systemskega celovitega urejanja tudi na drugih področjih, kot na primer ustvarjanju bolj prijaznega delovnega okolja za vse dalj in dalj delajoče delavce (zavarovance), ki dejansko polnijo pokojninsko-invalidsko blagajno.

## Tudi to je minilo ...

brez odziva na naš protest in vsebinski komentar smernic reforme, ko sem dobila vabilo za sestanek delovne skupine za 4.12.2009, na katerem smo brez pojasnila prešli k obravnavanju definicije invalidnosti in poklicne rehabilitacije. Glede na stanje »kar je, je« smo se vseeno

lotili vsebinskega dela in se borili za izboljšave sistema v korist delovnih invalidov. V dokaj konstruktivnem duhu sta potem potekala dva do trije sestanki delovne skupine, ki pa se kljub vsem prizadevanjem ni hotela ukvarjati s problemom obdavčitve nadomestil za invalidnost (čeprav je Ministrstvo za finance na pobudo ZDIS za spremembo zakona o dohodnini odgovorilo, da bo ta problematika obravnavana ob reformi invalidskega zavarovanja). Čeprav je v letnem programu Vlade RS zapisano, da bi moral biti planirani novi Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju 16.2.2010 obravnavan na Vladi RS, naj bi se delo delovne skupine nadaljevalo tudi na sestanku dne 12.3.2010. Ta pa je bil brez pojasnila ali preložitve preklican. Kmalu se je izkazalo, zakaj – na spletni strani ministrstva je bil objavljen predlog novega Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Ni mi treba omeniti, da na zadnjem sestanku delovne skupine o tem, tudi na moje izrecno vprašanje, ni bilo govora. Tako se je pravzaprav ponovila jesenska situacija s smernicami za reformo.

## Javna razprava

Ker je bil predlog zakona dan v javno razpravo, smo na ZDIS, skupaj s strokovnim svetom ZDIS oblikovali predloge in pripombe na predlog zakona in ga po proceduri posredovali na pristojna mesta. Dosegli smo njihovo obravnavo na Direktoratu za invalide pri Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve, kakor tudi na Svetu Vlade RS za invalide. Predloge in pripombe ZDIS smo obravnavali tudi na naslednjem sestanku delovne skupine pri ministrstvu v aprilu, ki je »brez pojasnil« nadaljevala delo, čeprav smo sedaj imeli na mizi že spisan predlog zakona, na katerega oblikovanje pa nismo imeli vpliva. Kljub vsemu smo v nadaljevanju skupaj dosegli nekatere izboljšave na dano besedilo. Nov predlog besedila je tako ministrstvo objavilo 9.8.2010 in ga dalo v usklajevanje s socialnimi partnerji. Tudi na ta predlog je ZDIS podal še vedno številne pripombe in predloge, žal pa verjetno ostajajo še vedno ...

## ... boleče točke novega predloga zakona, ...

**g**lede katerih smo bili v svojih prizadevanjih brezuspešni. To so predvsem:

- ostaja problematičen davčni vidik nadomestil za invalidnost, ki bi jih morali invalidi prejeti kot neto nadomestilo, zaradi obdavčitve pa dejansko nadomestil prejmejo manj, vplivajo pa lahko tudi na spremembo obdavčitvenega razreda – zakonsko bi bilo potrebno zagotoviti, da je odmerjeno nadomestilo neto znesek nadomestila;
- v zakonu naj ostane pravica do invalidnine na podlagi telesne okvare kot doslej, s tem, da naj se sistem telesnih okvar modernizira – predlog zakona namreč ukinja to pravico, v prehodnih določbah pa sicer določa, da bodo uživalci invalidnin te prejeli tudi nadalje, vendar v višini, kot bo določena v zadnjem mesecu pred uveljavitvijo zakona; glede na to, da je telesna okvara pogoj za pridobitev pravic v nekaterih drugih zakonih (npr. parkirna karta za invalide) pa bo izvedenski organ še nadalje ocenjeval telesno okvaro (vendar brez pravice do invalidnine);
- za izračun pokojnine naj bi ostala kot osnova najugodnejših 18 let zavarovanja, saj bodo z razširitvijo na 34 let oškodovani invalidi. Veliko teh se nahaja v takoimenovani »pasivni« evidenci brezposelnih Zavoda za zaposlovanje in podaljševanje odmernega obdobja tako pomeni diskriminacijo te skupine delovne populacije, saj so prikrajšani pri odmeri pokojnine. Pri razponu 18 let so vsekakor še lahko računali na »obračun« pokojnine na podlagi svojega prispevka k delu, pri podaljšanju obdobja pa bodo ti invalidi prepuščeni popačenemu povprečju;
- glede na velike razlike v dohodkovnem položaju invalidov po letu 2003 zaradi zmanjšanja vrednosti pripadajočih pravic, smo



*Usposabljanje prostovoljcev, maj 2010, Laško*

si prizadevali za izenačitev obeh skupin invalidov na stanje pred 2003, prav tako pa smo si prizadevali, da bi bila nadomestila za invalidnost (ki jih prejema brezposelni invalidi po prenehanju nadomestila na zavodu za zaposlovanje) navzdol omejena, tako, da bi bil določen najnižji minimalni znesek (tako kot npr. pri nadomestilu za čas brezposelnosti);

- prizadevali smo si, da bi bil delavec-invalid stranka v postopku pred Komisijo za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi, ki jo določa zakon. Namreč glede na dosednji sistem delavec ni neposredno stranka v postopku pred navedeno komisijo, zato ne more mnenja izpodbijati s pravnimi sredstvi neposredno, niti v upravnem postopku, niti v postopku pred Delovnim sodiščem;
- nasprotovali smo tudi spremembi režima oprostitve plačevanja prispevkov v invalidskih podjetjih, ki vzpostavlja diskriminacijo med različnimi skupinami invalidov.

Ker v času pisanja tega prispevka Vlada RS že sprejela predlog novega Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, ni več posebnega upanja, da bi se v smislu danih pripomb kaj spremenilo.



# POVEZANOST DELODAJALEC – INVALID V PROCESU OHRANJANJA ZAPOSLENOSTI IN PRI URESNIČEVANJU ZAPOSLOTIVENIH MOŽNOSTI INVALIDOV

## Partnerski odnos z delodajalcem - izziv za aktive delovnih invalidov

mag. Andrejka Fatur Videtič

### Izhodišče

Razvijanje zaposljivosti in ohranjanje zaposlitve invalidov oblikuje kompleksen model v katerem so zajeti:

- invalid kot delavec,
- **podjetje/delodajalec kjer delo/delovno mesto je ali ga je možno oblikovati,**
- strokovnjaki/službe za pomoč delavcu/invalidu in delodajalcu,
- družba kot celota, z vzpodbudami za delodajalce in invalide.

Delodajalec/podjetje je v tem kompleksu zanesljivo ključnega pomena, saj prav tukaj invalid lahko realizira svojo vlogo kot delavec in z njo povezano svoj položaj v družbi.

Pomen vloge delodajalca pri obvladovanju invalidnosti potrjujejo številni programi, ki v ta namen nastajajo v okviru različnih družbenih sistemov ali združenj delodajalcev, posebno v ekonomsko naprednih državah. Eni so namenjeni predvsem preprečevanju nastajanja invalidnosti pri delavcih. Drugi so namenjeni zgodnjemu prepoznavanju invalidnosti in izvajanju različnih ukrepov, s katerimi invalid lahko ostane kljub invalidnosti še naprej ustrezno učinkovit in delo zadrži. Prav to

so programi s katerimi podjetja ustvarjajo pogoje tudi za zaposlovanje nezaposlenih invalidov.

**Ciljna usmeritev je torej: delodajalec naj svoje invalide zadrži zaposlene po nastanku invalidnosti, saj je samo tako pripravljen in odprt tudi za zaposlovanje invalidov.**

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je v **5. cilju Akcijskega programa za invalide Vlade Republike Slovenije za obdobje 2007 do 2013** predvidelo ukrepe, ki invalidom zagotavljajo dostop do dela in zaposlitve brez diskriminacije v delovnem okolju, ki je invalidom odprto, vključujoče in dostopno. In med temi ukrepi bi posebej izpostavili tiste, ki so namenjeni delodajalcem:

- ukrep 5.18 obsega vzpostavljanje programov izobraževanja, ozaveščanja in obveščanja za delodajalce;
- ukrep 5.19 opredeli spodbujanje inovativnih projektov in primerov dobre prakse za usposabljanje in zaposlovanje invalidov brez diskriminacije na podlagi spola;
- ukrep 5.22. obsega zagotavljanje podpore delodajalcem pri razvijanju poklicne kariere zaposlenega invalida;
- ukrep 5.23 obsega zagotavljanje podpore delodajalcem za zagotavljanje ustreznih tehničnih pripomočkov in prilagoditev delovnih mest za invalide.



Ciljna usmeritev je torej: ob invalidu, motiviranem za delo in zaposlitev, je dobro usposobljen in strokovno podprt delodajalec osrednji nosilec dobrega ravnanja z invalidnostjo na delovnem mestu

Matrika povezanosti delo – invalidnost (prirejeno po Juhani Ilmarinen, 2002)

<b>PROBLEM/MOŽNOSTI</b>	<b>NAČIN/REŠITVE</b>	<b>REZULTATI/CILJI</b>
<p><b><u>DELAVEC</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• funkcijska zmogljivost</li> <li>• zdravje</li> <li>• invalidnost</li> <li>• kompetence</li> <li>• motivacija za delo</li> <li>• zmožnost za delo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• promocija krepitve na telesnem, psihičnem, socialnem področju</li> <li>• krepitev – kompetenc</li> <li>• obvladovanje sprememb</li> <li>• sodelovanje</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• boljša funkcijska zmogljivost</li> <li>• boljše zdravje</li> <li>• boljše kompetence in delovna zmožnosti</li> <li>• stanje stresa</li> <li>• manjša nezaposlenost</li> <li>• kakovost življenja</li> </ul>
<p><b><u>PODJETJE</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• produktivnost</li> <li>• kompetitivnost</li> <li>• bolniška odsotnost</li> <li>• razvoj</li> <li>• organiziranost</li> <li>• delovno okolje</li> <li>• kadrovanje</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• obvladovanje invalidnosti, staranja</li> <li>• individualni pristop</li> <li>• organizacijske spremembe</li> <li>• razvoj kompetenc, usposabljanje</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• boljša celotna produktivnost</li> <li>• boljša konkurenčnost</li> <li>• nižji bolniški stalež</li> <li>• boljše vodenje</li> <li>• kompetence</li> <li>• človeški viri</li> <li>• nižji stroški invalidiziranja</li> </ul>
<p><b><u>DRUŽBA</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• stališča</li> <li>• inv. upokojevanje</li> <li>• diskriminacija</li> <li>• stroški upokojitev, nezaposlenosti, bolniške</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• spreminjanje stališč</li> <li>• preprečevanje diskriminacije</li> <li>• politika obvladovanja invalidnosti/staranja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• manj diskriminacije</li> <li>• daljša delovna vključenost</li> <li>• nižja nezaposlenost</li> <li>• manjši stroški zdravljenja</li> <li>• višja blaginja</li> </ul>



*mag. Andrejka Fatur Videtič*

## Povezanost invalid – delodajalec

**Zakaj je pomembno poznati povezanost invalidov – delodajalcev? Invalidnost se dotakne praktično vseh področij, na katera posega delovanje podjetja - 1 od 3 zaposlenih je invalid: invalidi so zaposleni v podjetju, so stranke, so partnerji, so na strani konkurence, so lastniki.**

Napovedi kažejo, da se bo z razvojem medicine in podaljševanjem življenjske dobe število invalidov v naslednjih desetletjih še večalo. Delodajalci tako postajajo vse pomembnejši nosilec njihove delovne vključenosti, sočasno pa se v svojem okolju srečujejo s spremembami, ki jih morajo nujno vključiti v svoje poslovne načrte: trg, tehnologijo, zaposlovanje. In v vse te vidike spreminjanja in prilagajanja naj bi vključevali prilagajanje dela in delovnega okolja, s katerimi bi ohranili stare in vzpostavili nove pogoje za zaposlitev in zaposlovanje čim več delovno aktivnih oseb, tudi invalidov.

V večini razvitih držav se delodajalci/podjetja tako soočajo z vse večjo zakonsko in tudi družbeno moralno obvezo, da zaposlujejo invalide in se prilagajajo delavcem invalidom.

### **Stiska delodajalca pri tem je lahko velika:**

- **ker je za ravnanje z invalidnostjo in zaposlovanje invalidov malo tako znanja kot trdnih izkušenj,**
- **ker je prisoten lahko velik strah delodajalca pred prevelikimi stroški povezano s prilagajanjem procesa in organizacije dela invalidom in z zagotavljanjem varnosti in zdravja invalidom pri delu,**
- **ker je praviloma zahtevno ocenjevanje učinkovitosti in nagrajevanja invalidov znotraj vseh zaposlenih ne da bi pri tem ravnali diskriminativno.**

Pri iskanju dobrih rešitev v povezanosti invalid – delodajalec nastajajo različni modeli, v različnih državah, za različne delodajalce. Skupno jim je, da so za njihovo uspešnost pomembni: jasen koncept

delovanja na vseh področjih, povezanih z delavcem invalidom in invalidnostjo na splošno, **dobra organizacijska klima, ki odstranjuje ovire in razvija kulturo vključevanja/vključenosti**, lojalnost in skrb za svoje zaposlene, povezanost z različnimi interdisciplinarnimi službami, še posebno za izvedbo ustreznih individualnih prilagoditev, prenos dobrih rešitev v vse vidike poslovne uspešnosti.

Delavec invalid, zaposlen na ustreznem delovnem mestu, s pravim usposabljanjem in motivacijo, z vsem znanjem in izkušnjami iz preteklosti lahko pričakovano dosega svoje delovne cilje in je enakovreden član podjetja. Zaupanje v delodajalca se ustvari s prakso, delovanjem, ki vlada v podjetju, z organizacijsko klimo, ki je prisotna in ustvarja med zaposlenimi medsebojno zaupanje in lojalnost, promovira sprejemanje omejitev in spoštovanje drugačnosti.

**Razvijanje delovnega okolja, varnega in sprejemljivega za vsakega delavca in stranko, ne glede na invalidnost, je ključnega pomena za uspeh posla in dober posel. To je pot razvoja družbeno odgovornih podjetij, z velikim ugledom in dolgoročno zagotavljenim uspehom in obstojem.**

**DELODAJALEC/  
PODJETJE  
JE KLJUČNO  
ZA PRENOS  
RAVNANJA Z  
INVALIDNOSTJO  
NA DELOVNO  
MESTO,  
V SVOJO  
POSLOVNO  
KULTURO  
IN SISTEM  
VREDNOTENJA  
POSLOVNE  
KAKOVOSTI  
IN USPEŠNOSTI.**

**Odločitev podjetja, da delavca invalida zadrži ali zaposli, lahko pozitivno vpliva na številna področja delovanja podjetja:**

### **1. Takšno podjetje uspe zadržati dobro strokovno osebje, tako invalid tudi išče zaposlitev pri njem.**

Podjetje, ki zaposluje invalide in ohranja invalide zaposlene jasno sporoča družbi, da je napredno in zagotavlja dobre pogoje za delo.

### **2. Takšno podjetje izboljšuje svoje izkušnje pri zaposlovanju.**

Z zagotavljanjem enakih možnosti za vse delavce in brez diskriminacije podjetje izboljšuje svoj ugled med zaposlenimi in zmanjšuje tveganje za nepotrebne probleme povezane s potekom dela ali proizvodnje.

### **3. Takšno podjetje lahko razpolaga z večjo skupino potencialnih/ razpoložljivih delavcev in z boljšimi delovnimi mesti za vse.**

Večja kot je skupina razpoložljivih delavcev, večji je nabor njihovih izkušenj in talentov/sposobnosti, ko jih delodajalec potrebuje.

### **4. Takšno podjetje bo privlačno tudi za stranke, če z njimi posluje oziroma je to del posla.**

Stranke, ki so samo invalidi, so sedaj že veliko bolj razgledani in vedo več o svojih pravicah, o izenačevanju svojih možnosti z večino in pričakujejo in zahtevajo, da so jim storitve prilagojene in dostopne.

### **5. Takšno podjetje bo izvajalo sprejemljivo prilagajanje delovnega okolja in bo tako promotor nediskriminacije invalidov na delovnem mestu.**

S prilagajanjem delovnih mest delavcem invalidom delodajalec poveča število razpoložljivih delovnih mest, ki so varna in zdravju neškodljiva za vse delavce, to pa delodajalcem in delavcem omogoča doseganje boljših rezultatov zase in za stranke.

### **6. Takšno podjetje bo inovativno.**

Podjetje, ki invalidu prilagaja delo, delovno mesto in organizacijo dela je fleksibilno, kreativnost pa prenaša na svoj celotni razvoj in kakovost.

## Kaj pridobi podjetje, ki uvaja ravnanje z invalidnostjo v svojo poslovno kulturo?

- boljši notranji pregled nad stanjem delavcev invalidov in vzroki za invalidnost,
- izboljša svojo kompetitivnost,
- zmanjša odsotnost z dela zaradi invalidnosti,
- promovira/uvaja zgodnje in preventivne intervencije,
- izboljša izkoristek notranjih možnosti (človeški viri, tehnologija),
- usmerjeno koristi možnosti, ki jih zagotavljajo zunanje službe,
- zaščiti zaposljivost delavca, prepreči negativne posledice invalidnosti in izboljša donose v kolektivu.

## Pomen delovne učinkovitosti za ohranjanje zaposlitve invalida

Delovna učinkovitost vsakega delavca, tudi invalida, je odvisna od mnogih dejavnikov, tudi od invalidnosti. Pomembno je izpostaviti, da je razpon vpliva invalidnosti na delovno učinkovitost izredno velik: od zelo majhnega do zelo velikega, in da je povezanost med stopnjo invalidnosti oz. prizadetosti in delovne učinkovitosti precej individualno obarvana. Zavedati se moramo, da je omenjeno področje izjemno občutljivo in zahtevno, ker poleg dobrega poznavanja posledic invalidnosti in rehabilitacije zahteva in predpostavlja kulturo posameznega podjetja, njegove vizije, načrtov razvoja kadrov, samega motivacijskega potenciala podjetja, poleg seveda upoštevanja zakonitosti določenih tehnoloških postopkov, ki izhajajo iz same dejavnosti podjetja.

Mnogo slovenskih podjetij je v 70-tih in 80-tih letih področje metodološkega razvoja ocenjevanja učinkovitosti pri delu zanemarilo in »strokovno« oceno delovnih časov, kot popolno opravilo sposobnih ljudi, prepustilo stihiji. Na navedeno situacijo lahko delno kažejo tudi rezultati analize odgovorov 20 anketiranih neinvalidskih podjetij. Med njimi jih namreč kar 8, skoraj polovica, ne spremlja delovnih rezultatov delavcev invalidov, v 11 podjetjih (55 %) je bolniški stalež delavcev invalidov višji kot pri ostalih delavcih, v kar 13 podjetjih (65 %) so se invalidi pritoževali zaradi neustreznih delovnih razmer, razlogi so bili zelo različni, le v enem primeru je bil kot razlog navedena slaba prilagoditev delovnega mesta.

Kako pomembna je urejenost podjetja in njegov odnos do ocenjevanja produktivnosti delavcev kažejo tudi ugotovitve Romana Cvetka (Razvijanje delovne kariere, Koper 2002). Tekom naloge vzpostavljanja sistema za razvoj kadrov v enem večjih slovenskih podjetij, je z analizo odgovorov predhodne ankete ciljne skupine ključnih kadrov menagementa med drugim ugotavljal, da so prav področje ocenjevanja in nagrajevanja anketirani ocenili kot najslabše. Menili so, da podjetje posveča premalo pozornosti ugotavljanju in priznavanju delovne uspešnosti, da premalo ceni sodelavce, ki dosegajo nadpovprečne rezultate in premalo ukrepa pri posameznikih, ki ne dosegajo predvidenih rezultatov. Slaba je tudi povratna informacija o delovni uspešnosti. Podjetje tudi premalo pozna potencialne svojih zaposlenih, še posebej so bili kritični glede izobrazbe, kar kaže na nesistematično delo na tem področju. Nizko so ocenili tudi komunikacijo skupine z ostalimi zaposlenimi, kar kaže na premajhno propustnost komunikacijskih kanalov .

Urejenost pogojev za delo in samo delovanje/poslovanje podjetja je tisto, ki lahko same delavce invalide postavlja v jasno diskriminativen položaj glede možnosti za dobro delovno vključenost in delovno učinkovitost: delavec dela v podjetju s slabo urejenimi delovnimi pogoji, norma je izkustvena in zelo variira med delavci (eden od pokazateljev, da ni najboljša), s slabo vzpodbudo iz delovnega okolja (slabi medosebni odnosi) in s svojimi vsemi razpoložljivimi potenciali (»brez fiziološke rezerve za varovanje zdravja in delovne zmožnosti«) ne zmore doseči najnižje vrednosti slabo postavljene, med delavci zelo variabilne norme. Morda nek drug delavec invalid dela podobno delo, vendar v urejenem delovnem okolju, ob podpori delovnega okolja zmore doseči normo (ki je stabilna, z malo odstopanji med ostalimi delavci), se pa ob tem ne izčrpava preko svojih fiziološko dopustnih zmogljivosti.

## Možnost za zagotavljanje ustreznega delovnega mesta za invalida

Delodajalci so v naši državi leta 2006 dobili zakonsko možnost, da začnejo postopek pri *Komisiji za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidu* iz poslovnih razlogov brez ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi delovnim invalidom in invalidom, ki nimajo

statusa delovnega invalida. Za tako odločitev morajo biti podani resni in utemeljeni razlogi pri delodajalcu, ki jih ugotovi posebna komisija Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve in hkrati s tem tudi ugotovi, da delodajalec objektivno ne more zagotoviti invalidu drugega ustreznega dela.

S tem povezano je bila pomembna odločitev Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve, ki je v letu 2008 omogočilo raziskavo povezano s primeri, ki jih je Komisija obravnavala v letih 2006 in 2007. Poleg lastnosti invalidov je proučevala tudi lastnosti delodajalcev, ki so se odločili za ta postopek: zakaj oziroma kateri delodajalci se odločajo za to možnost. Ta del analize je bil razširjen še z vprašalnikom za delodajalce, s katerim smo želeli pridobiti informacije, kako delodajalci poznajo sistemske možnosti in vzpodbude za zaposlovanje invalidov ali za ohranjanje njihove zaposlitve.

Iz rezultatov raziskave povzemamo ugotovitve, ki kažejo tako na položaj delodajalcev kakor tudi na lastnosti invalidov za katere so delodajalci začeli postopek:

- proučevani delodajalci, ki so se odločili za postopek in tudi dobili pozitivno rešitev za delavce invalide, ki imajo **zelo zoženo delovno razpoložljivost** (nizka stopnja izobrazbe, že v obdobju starajočega se delavca, dolga delovna doba pri sedanjem delodajalcu, prevladujoče kot proizvodni delavci v predelovalni industriji);
- delodajalci, ne glede na izid postopka, so bili prevladujoče s področja **predelovalne industrije**. Pri pozitivnih izidih (pogoji za odpoved pogodbe) velja pozornost še onim s področja trgovine, kmetijstva in gozdarstva ter prometa, pri negativnih rešitvah (ni pogojev za odpoved) pa s področja vzgoje in izobraževanja ter gradbeništva;
- primeri z negativnim izidom kažejo, da so delodajalcu »ostali« delavci invalidi z najbolj zoženo/skromno delovno razpoložljivostjo; prevladujejo stari nad 50 let, z nizko stopnjo izobrazbe, je pa določen delež med njimi z visoko izobrazbo in višjo (17 %), prevladujoče z delovno dobo nad 30 let, večinoma pri istem delodajalcu, večina s statusom delovnega invalida do 10 let, razporejeni na dela glavne ali podporne dejavnosti delodajalca.

### **Analiza vrnjenih vprašalnikov 27 delodajalcev s pozitivnim izidom pa kažejo naslednje:**

- delodajalci zelo dobro poznajo Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (89 %), izvajalce zaposlitvene rehabilitacije (70 %) in Sklad Republike Slovenije za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov (96 %);
- menijo, da dobro poznajo finančne vzpodbude pri zaposlovanju invalidov (navedlo 93 % delodajalcev);
- vendar jih je 40 odstotkov navedlo, da ne poznajo financiranja prilagoditve delovnega mesta za invalida;
- najpogosteje naveden razlog za začetek postopka za ugotavljanje podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidu je bil poslovni razlog in sicer, da delodajalec ni imel ustreznega delovnega mesta, zmanjšanje obsega poslovanja oz. ukinitve poslovne enote ali programa. Na strani invalida so razlogi še nedoseganje primernih delovnih rezultatov, ponavljajoč bolniški stalež in prevelike zdravstvene omejitve, zaradi česar za invalida ne najdejo ustreznega delovnega mesta;
- v podjetju je pri iskanju primerne delovnega mesta najbolj zastopana kadrovska služba (35,9 %), sledi neposredni vodja (25 %) ter pooblaščen zdravnik in varnostni inženir z enakim deležem (17,2 %);
- več kot dve tretjini delodajalcev pozna izvajalce zaposlitvene rehabilitacije, vendar se z njimi ne povezujejo za iskanje primerne delovnega mesta za invalida, saj je to zadnja institucija, ki jo prosijo za pomoč (6,5 % delež);
- pri iskanju primerne delovnega mesta za invalida jim pomagajo poslovni partnerji (29 %), sledita Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje in Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje z enakim deležem (22,6 %);
- pomembna je ugotovitev, da v odgovorih kar polovica delodajalcev dopušča možnost spreminjanja prvotne odločitve, če bi za invalida našli ustrezno delovno mesto, bodisi znotraj podjetja ali pri drugem delodajalcu.

Navedeni odgovori delodajalcev kažejo podobno situacijo, kot so jo pokazali rezultati raziskave Evropske komisije (Direktorat za zaposlovanje in



enake možnosti), ki je zbirala podatke o dobrih praksah na delovnih mestih v evropskih podjetjih. Več kot polovica jih je odgovorila, da ne vodijo nobene posebne politike ali prakse v smislu vključevanja različnosti na delovno mesto. Pri tem so navedli različne razloge, kot so npr. »zanimajo nas le kvalifikacije«, «nismo pomislili na to«, «nimamo znanj s tem povezano«, »potrebovali bi več informacij«.

Odgovori vrnjenih vprašalnikov kažejo, da delodajalci s pozitivno rešenimi vlogami nimajo programov ravnanja z invalidnostjo na delovnem mestu s katerimi bi ustrezno izkoristili vse strokovne in sistemske možnosti, da delavec invalid zadrži zaposlitev. Vzpodbudno je njihovo sporočilo, da dopuščajo možnost spreminjanja prvotne odločitve, če bi za invalida našli ustrezno delovno mesto, bodisi znotraj podjetja ali pri drugem delodajalcu. Med pomoči delodajalcem pri ohranjanju delovnih mest bi sodilo še stalno spremljanje potreb po vrstah znanj/poklicev v posamezni regiji za zagotavljanje ustrezne strokovne razpoložljivosti in fleksibilnosti delavcev invalidov.

## Zaključek

Delodajalci imajo pomembne naloge in nacionalno odgovornost pri skrbi za zdravje zaposlenih in ohranjanje njihove delovne zmožnosti: z vlaganjem v njihovo zdravje, z ustvarjanjem pozitivne klime v podjetju, z doslednim uresničevanjem vseh potrebnih ukrepov za varno in zdravo delo, s programi prilagojenimi starostni strukturi delavcev in seveda, vključno s programi za ravnanje z invalidnostjo na delovnem mestu. To so kompleksne naloge. Sodijo med programe timskega sodelovanja vseh strokovnjakov delodajalca, ki jim je zaupana in naložena zakonska in strokovna odgovornost ohranjanja delovne zmožnosti zaposlenih, za delavce invalide pa še posebej s programi ravnanja z invalidnostjo na delovnem mestu.

Z odgovori na vprašalnik so delodajalci opozorili, da prav za slednje programe potrebujejo pomoč in bi jo tudi sprejeli za reševanje zaposlitvenega problema delavca invalida. In tu je pomembna priložnost prav za **AKTIV DELOVNIH INVALIDOV**. S tem kar aktiv je in s svojo vlogo ima možnost in priložnost, da **postane PARTNER DELODAJALCU**. Pomaga krepiti partnerski od-

nos delodajalca z invalidi, tako da s svojimi programi in aktivnostmi dopolnjuje cilje delodajalca za ohranjanje vključenosti invalidov. **Tako neposredno v praksi pomaga uresničevati načela in principe ravnanja z invalidnostjo na delovnem mestu.**

### Uporabljena literatura:

1. Trbanc M, Boškić R, Kobal B, Rihter L. (2003). *Socialna in ekonomska vključenost ranljivih skupin v Sloveniji – možni ukrepi za dvig zaposljivosti najbolj ranljivih kategorij težje zaposljivih in neaktivnih oseb*, raziskovalno poročilo. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.
2. Hafner D, Owens LA. (2008). *How globalization is changing our workforce: A global vision to job development*. J Vocational Rehabil, 29,15-22.
3. Luecking RG. (2008). *Emerging employer views of people with disabilities and the future of job development*. J Vocational Rehabil, 29, 3-13.
4. Fatur Videtič A, Kobal B, Vidmar J, Švajger J, Wltavsky Z, Kovač L. (2008). *Analiza izvajanja 102. – 105. člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju v povezavi z ukrepi za spodbujanje zaposlovanja invalidov*. Ljubljana: Inštitu Republike Slovenije za rehabilitacijo, naročnik Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.
5. *The business case for diversity, good practices in the workplaces*. Luxemburg: EC, 2005: 51-60. V: Kresal Šoltes K, Novak M, Kresal B, Kalčič M, Zaviršek D. *Invalidi med socialnim varstvom in trgov delo*. Ekspertiza – pravni in mednarodni vidik. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve – Direktorat za invalide, 2006: 74-75.
6. Golob B. (2005). *Reševanje organizacijsko-tehničnih ovir za zaposlovanje gibalno oviranih oseb*. Diplomsko delo visokošolskega študija-smer OM delovnih procesov. Kranj: Univerza v mariboru, Fakulteta za organizacijske vede.



# UPRAVLJANJE Z INVALIDNOSTJO NA DELOVNEM MESTU – KANADSKE IZKUŠNJE

Marjan Kroflič

Za uvod nekaj statističnih  
podatkov iz Slovenije

**A**nalize stroškov nadomestil zaradi odsotnosti poškodovanih ali obolelih delavcev v podjetjih in gospodarskih družbah so izjemno visoki. Zaradi porasta števila odsotnih delavcev iz delovnega procesa so stroški za nadomestila za podjetja in za Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije vse večje breme. To dokazujejo tudi navedeni statistični podatki o poškodbah pri delu in poklicnih boleznih v Sloveniji<sup>1</sup>. V drugem četrletju leta 2007 je bilo v Sloveniji 40 tisoč oseb z vsaj eno poškodbo na delu, kar je 4 % vseh delovno aktivnih oseb in tistih, ki so status delovno aktivne osebe izgubile v zadnjih 12 mesecih drugega četrletja leta 2007. Največ primerov je bilo takšnih odsotnosti, da so bili delavci odsotni z dela manj kot dva tedna. Seveda se je čas odsotnosti podaljševal s stopnjo poškodovanosti delavcev ali ogroženosti zaradi poklicne bolezni. Statistični urad navaja tudi podatek, da je bilo v Sloveniji 156 tisoč oseb, ki so imele kakršne koli z delom povezane fizične ali psihične težave oziroma so trpele za poklicnimi boleznimi. To pomeni nadaljnjih 10 % vseh oseb s statusom delovno aktivne ali neaktivne osebe v zadnjih 12 mesecih tega leta. Tudi pri teh delavcih čas odsotnosti z dela variira od 14 dni do enega ali celo več mesecev.

1 Statistični urad Republike Slovenije, 31. marec 2008, podatki za  
2. četrletje 2007

Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije navaja v Zborniku (februar 2010) na temo zdravstvenega absentizma (odsotnost z dela) podatek, da je v Sloveniji letno evidentiranih 10 do 11 milijonov delovnih dni (desetletno povprečje). Primerjava s številom zaposlenih pokaže, kot so izračunali, da izostane od dela zaradi bolezni ali poškodb dnevno približno 38.500 do 39.000 delavcev! Zdravstveni absentizem pojasnjujejo s stopnjo gospodarske razvitosti, strukturo gospodarstva – se pravi značilnostmi delovnih mest – pa tudi s kulturološkimi navadami delavcev itd. Za leto 2009 je naveden podatek, da je bilo zaradi bolniškega staleža izgubljenih 10.313.315 delovnih dni, od tega v breme delodajalcev 5.626.424, v breme ZZZS pa 4.686.891 delovnih dni!

## Evropski podatki

**T**udi evropski podatki o delovno aktivnih prebivalcih v EU kažejo na veliko izpostavljenost delavcev na delovnih mestih poškodbam in delovnim nesrečam. Delavci delajo na nezaščitenih in zdravju škodljivih delovnih mestih in so s tem izpostavljeni nevarnim kemijskim, biološkim in fizikalnim vplivom, škodljivim ergonomskim učinkom, kar kaže na pomanjkljivo varnost na delovnem mestu. Če k temu dodamo še splet možnih neugodnih psiho-socialnih pritiskov iz delovnega okolja (psihični pritiski na delovnem mestu, mobing) na delavca, je dovolj pojasnjeno skokovito naraščanje števila z dela odsotnih delavcev (in s tem delovnih dni). Z vidika gospodarjenja postaja to v podjetjih in za državo vse večje ekonomsko breme.

Delodajalci so namreč obremenjeni s stroški nadomestil odsotnim delavcem za čas odsotnosti z dela. Povečani so stroški podjetij zaradi zmanjšane produktivnosti in izplačevanja plač delavcem, ki odsotne nadomeščajo zaradi potrebnega časa za uvajanje na delovni proces. So pa prikrajšani za večji dohodek tudi poškodovani ali bolni delavci, saj prejemajo nižji prihodek, še zlasti v primeru daljše odsotnosti.

Nastanejo pa lahko tudi resne socialne posledice v primerih, ko delavec zaradi poškodbe, nesreče ali slabega zdravstvenega stanja zaradi neustreznih delovnih pogojev postane začasno ali celo trajne nezmožen za delo kot invalid. Tako usodo doživi po podatkih raziskav okrog 5 % ponesrečenih, ki

so sicer okrevali, a se ne morejo več vrniti na isto delovno mesto. Zmanjšanje delavčeve zmožnosti za delo pa vpliva na njegovo delovno sposobnost in ima poleg tega škodljive psihološke in vedenjske učinke, ki v skrajnih primerih lahko povzročijo celo delavčevo družbeno izključenost (Irena Svetin, 2008).

## Zmanjševanje stroškov s programi upravljanja z invalidnostjo na delovnem mestu – primer Kanade

V Kanadi je vladna Komisija za zdravje, varnost na delovnem mestu in nadomestila prišla do spoznanja, da je potrebno pristopiti k zmanjšanju odsotnosti delavcev iz delovnega procesa s proaktivnim pristopom. Svojo vizijo je objavila v knjižici *Zakaj uvesti program upravljanja z invalidnostjo?* V njej so objavljene pozitivne izkušnje na primeru raziskave rezultatov v provinci New Brunswick, kjer so promovirali program upravljanja z invalidnostjo na varnem delovnem mestu.

Na gornje vprašanje je komisija odgovorila pritrdilno z utemeljitvijo, da potrebujejo invalidni ali oboleli delavci posebno pomoč, da bi se čim prej vrnili v delovni proces v matično podjetje. Razumljivo je, da jim je tako pomoč mogoče strokovno zagotoviti in jim uspešno pomagati le, če v programu njihovega vračanja sodelujejo delodajalci, delojemalci, zdravstveno osebje, sindikati in predstavniki delojemalcev, in tudi predstavniki navedene Komisije. Pomembno je namreč, da strokovna ekipa **pripravi načrt vrnitve na delo** za vsakega **posameznega** poškodovanega ali obolelega delojemalca, ki potrebuje asistenco.

Izkušnje na tem področju so pokazale, da je potrebno vsakemu posameznemu vračajočemu delavcu z načrtom zagotoviti vsaj za krajše obdobje prilagojeno delovno mesto, ki bo ustrezalo njegovim sposobnostim in omejitvam. Načrt vrnitve na delo mora biti tudi časovno opredeljen z natančnejšim razporedom (urnikom) dela v delovnem procesu. Individualni načrt je torej začasen in usklajen z delojemalčevimi trenutnimi potrebami in sposobnostmi ob vrnitvi na delo.

Zakaj si delodajalci prizadevajo, da bi se poškodovani ali oboleli delavci čim prej vrnili na delo? Spoznali so, da so ti delavci za podjetje dragoceni, ker že obvladajo delovni proces, iz katerega so bili začasno izločeni. Njihovo nadomeščanje z novinci, ki jih morajo šele usposobiti za delo, izdatno povečuje stroške dela v podjetju. Plače delavcev so strošek in ko so delodajalci prišteli še narasle zneske izplačil nadomestil delavcem zaradi odsotnosti z dela zaradi poškodb na delu ali bolezni, so ugotovili, da je z vidika stroškov dela najcenejša rešitev, da se poškodovani ali oboleli delavci po rehabilitaciji vrnejo čim prej v podjetje na varno delovno mesto. Od tod nastanek gesla »Namestiti delavca na pravo mesto pravi čas!« in potreba pri delodajalcih po poklicnem kadru, ki bi bil usposobljen čim bolj skrajšati čas odsotnosti delavca z delovnega procesa.

Delodajalci so ugotovili, da jim pri vračanju na delo lahko pomaga le usposobljen strokovnjak, ki bo znal ustrezno načrtovati in uspešno usposobiti poškodovanega ali obolelega delavca, da se le-ta čim hitreje vrne na delo. Delodajalci so ugotovili, da potrebujejo strokovnjake, ki bi znali upravljati z invalidnostjo na delovnem mestu in s tem tudi prispevati k medicinski rehabilitaciji delavcev, da bi se le-ti lahko vrnili varno v matično podjetje na smiselno in produktivno delovno mesto.

To potrebo delodajalcev so kot ugodno tržno nišo zaznale mnoge izobraževalne ustanove in podjetja s posebno licenco za usposabljanje po programu upravljanja z invalidnostjo na delovnem mestu. Udeležencem po končanem izobraževanju izdajo ustrezen certifikat, diplomo. Z njo diplomanti pri delodajalcih dokazujejo svoje znanje in usposobljenost načrtovanja ter izvajanja programov upravljanja z invalidnostjo na delovnem mestu. Strokovnjak za upravljanje z invalidnostjo na delovnem mestu je v Kanadi očitno iskan poklic!

Poudariti velja, da je za uspešno delo pri upravljanju z invalidnostjo potrebno najprej dobro spoznati delovne procese z vsemi delovnimi mesti, od koder poškodovani ali oboleli delavci prihajajo na rehabilitacijo. Na razpisanih seminarjih s to temo v prvem delu seminarja udeležence usposobijo kako analizirati in spoznati delovna mesta v podjetju. Poznavanje delovnega procesa je nujno, ker je mogoče napraviti individualni načrt za delavca, ki se vrača v podjetje le po vnaprej določenih načrtih oziroma razporedih delovnih faz.

Poleg tega jim posredujejo še potrebna znanja s področja komunikologije, anatomije in fiziologije človekovega telesa ter jih seznanijo z zakonitostmi v medosebnih odnosih. V drugem delu seminarja pridobijo udeleženci še osnovna znanja iz etike, profesionalizma in kriznega menedžmenta. Celoten časovni obseg seminarja znaša 30 kreditov, udeleženec pa zaključi šolanje s certifikatom s področja upravljanja z invalidnostjo na delovnem mestu. S tem dokazilom lahko samostojno nastopi svojo kariero v podjetjih.

## Kaj nam pomeni upravljanje z invalidnostjo na delovnem mestu?

**K**omisija definira upravljanje z invalidnostjo pragmatično: upravljanje z invalidnostjo je proaktivni pristop pri zaposlovanju poškodovanih ali bolnih delavcem z namenom, da se le-ti vrnejo čim prej na varne in produktivne delovne aktivnosti v podjetju, kakor hitro jim to zdravje omogoča, predvsem pa s pogojem, da je vpliv poškodbe ali bolezni na delovni proces zmanjšan.

Optimalen pristop je preventivna zaščita in varno delo, da se podjetje izogne nastajanju poškodb, delovnih nesreč ali poklicnih bolezni. Če pa se že pojavi poškodba ali bolezen na delovnem mestu, pa je potrebno delovno mesto preurediti in delavcem pomagati, ko se po rehabilitaciji vrnejo na delo. Zato programi upravljanja z invalidnostjo pomenijo zgodnjo intervencijo v podjetjih, ker vzdržujejo pozitivno povezavo delavcev z delovnim mestom in ublažijo zaskrbljenost ob vračanju na delo. Ti programi pripomorejo tudi k izboljšavi komunikacij v podjetju in pojasnjuje posamezne vloge in odgovornosti vpletenih udeležencev v tem procesu vračanja na delo.

### Korist delojemalca

Mnoge raziskave kažejo, da daljša delavčeva odsotnost z dela deluje negativno: čim daljša je njihova odsotnost z dela, tem težje se delavec spet vrne na delo. Upravljanje z invalidnostjo na delovnem mestu pripomore k temu, da se čim bolj skrajša čas odsotnosti delavca z delovnega mesta, da se ne obremenjuje s strahovi, da ohranja njegovo produktivno zaposlitev z istim dohodkom

in zagotavlja varno zaposlitev, vzdržuje njegovo samopodobo, ohranja stabilne družinske razmere in socialne vezi ter njegove delovne spretnosti. Zaradi vsega tega delavec ohranja pogoje za pokojnino in zavarovanje ter tako hitreje brez strahu nadaljuje s svojimi življenjskimi aktivnosti.

### Korist delodajalcev

Delodajalec lahko preko programa upravljanja z invalidnostjo na delovnem mestu uspešno obvladuje stroške delovnega mesta in ga izboljša v prid delavcem tako, da delovno mesto postane dejansko varno in ob sodelovanju delavcev bolj produktivno.

Programi upravljanja z invalidnostjo poleg tega, da zmanjšajo delavčevo odsotnost z dela in izgubo delovnega časa, v času izvajanja prispevajo k večji ozaveščenosti vseh zaposlenih o celoti stroškov delavčeve odsotnosti zaradi poškodb ali bolezni in tudi k uvidu v prizadeto dostojanstvo delavca. Tako ti programi posredno prispevajo k zmanjšanju števila nesreč, neposredno pa k zmanjšanju stroškov za nadomestila, stroškov za uvajanje usposabljanja novih delavcev. Ker zaradi uvedbe teh programov delodajalec ohranja na delovnem mestu že izkušene delavce ter s tem izboljšuje medosebne odnose med delavci in njihovo (delovno) moralo. Prav tako ti programi prispevajo k povečanju splošne produktivnosti in ugledu podjetja v širšem okolju, saj prispevajo pri rehabilitaciji poškodovanih delavcev in k njihovi čim prejšnji vrnitvi na delovno mesto. Velja poudariti, da je razvoj programov za poznavanje procesa vrnitve delavca na delovno mesto mogoče uporabiti tudi za študije nastajanja poškodb ali bolezni, ki so povezane z delovnim procesom ali celo izven delovnega mesta.

### Korist za sindikat in predstavnike zaposlenih delavcev

Za sindikate so programi upravljanja z invalidnostjo zelo pomembni, saj ohranjajo delovna mesta zaposlenim, ohranjajo njihovo delovno dobo, beneficije ipd. Brez dvoma programi promovirajo princip kooperativnega sodelovanja na področju menedžmenta, saj omogočajo sindikatom udeležbo v procesu vračanja delavca na delovno mesto.

## Korist za zdravstveno blagajno

Programi upravljanja z invalidnostjo na delovnem mestu pripomorejo k promociji koristi, ki jo ima hitrejša vračanja delavca na delovno mesto, saj dokazuje rehabilitirano funkcionalno aktivnost delavca po poškodbi ali bolezni. Pri delodajalcih se poveča ozaveščenost in razumevanje pacientovih siceršnjih preostalih delovnih aktivnosti. S tem se poveča priložnost za oblikovanje aktivnosti, povezanih z njegovim delom, ki so sestavina pacientove rehabilitacije. Dosežen je premik v procesu rehabilitacije, saj se vanj vključene pacientove siceršnje delovne aktivnosti, ki jih je izvajal na delovnem mestu, ter prispeva k boljšemu bolnikovemu okrevanju.

## Korist za Komisijo za zdravje, varnost na delovnem mestu in za nadomestila

Potrebno je izpostaviti še koristi, ki jih programi upravljanja z invalidnostjo prinašajo komisiji, da jih je sploh začela uvajati. V prvi vrsti prispevajo programi k odlični in ažurni komunikaciji Komisije z delojemalci kakor tudi z delodajalci, le-ta pa prispeva k večjemu zadovoljstvu pacientov in zmanjšuje stroške vsakršnih pritožb. Bistveno pa je, da ti programi ustvarjajo priložnosti za varno in pravočasno vrnitev poškodovanih delavcev na delo.

## Kako razviti program upravljanja z invalidnostjo?

V knjižici, ki jo predstavljam, je zapisano, da je program upravljanja z invalidnostjo na delovnem mestu mogoče razviti v poljubnem obsegu, če se za tesno sodelovanje odločita tako delodajalec kot tudi delojemalec. V njej je opisana podrobno vsebina posameznih korakov, ki nas privedejo do dobrega programa upravljanja z invalidnostjo. Za namen članka bo zadostovalo, če navedem le rdečo nit nastajanja programa, podrobneje pa le prvi korak.

Najprej je potrebno za program pridobiti podporo menedžmenta (uprave) in se dogovoriti za njihove obveznosti. Prvi korak je zelo važen za razvoj programa, v njem naj bodo vključeni tudi predstavniki sindikatov. Upravo podjetja je potrebno prepričati, kako pomembno je njihovo sodelovanje pri razvoju programa in zakaj je kaj potreb-

no storiti. Dogovoriti se je potrebno z upravo za koordinatorja, ki bo vodil proces vračanja delavca na delo in centralizirati njegovo odgovornost. Predvideti je potrebno morebitno prilagoditev delovnega mesta in odstranitev ovir za delo; pregledati vse začasne (z)možnosti delavčevega vračanja na delo in oceniti ugodnost zaslужka, ki ga prinaša zgodnje in varno vračanje delavca na delo. Ne nazadnje je potrebno seznaniti posamezne interesne skupine v podjetju s tematiko upravljanja z invalidnostjo in zagotoviti njihovo pomoč pri postavitvi ekipe, ki bo program razvijala.

V drugem koraku je potrebno imenovati strokovno ekipo, ki bo program razvila, izbrala koordinatorja, pregledala delovno mesto, kjer se je zgodila nesreča ali nastala bolezen. Ekipo mora oblikovati politiko in potrebne postopke vračanja delavca na delo. V nadaljevanju so opisane naloge koordinatorja, dopolnitev analize delovnih mest in opredelitev razvojne politike in opis potrebnih postopkov za vračanje delavca na delo. Zelo podrobno je zapisan postopek analize delovnega procesa/delovnega mesta (konkretnega dela na delovnem mestu), s katero se ugotovi zbirka informacij o pogojih in zahtevah delovnega mesta (banka zaposlitev, 'job-bank'). Šele analiza delovnih mest dejansko omogoča korak po koraku primerjavo zahtevanih nalog iz dela z zmožnostmi delavca, ki se rehabilitiran vrača na delovno mesto. To je vsekakor osrednji posel v izvajanju programa upravljanja z invalidnostjo, ki omogoča identificirati konkretne opcije vračanja konkretnega delavca na delo.

Navedene so naslednje možnosti ob vračanju na delo:

- isti delodajalec, isto delo in polni delovni čas;
- isti delodajalec, isto delo in začasen/prehoden program (sčasoma povečevanje obsega delovnega časa, začasna modifikacija dela, začasna pomoč s pripomočki);
- isti delodajalec, začasno drugo delo in polni delovni čas, a z istimi nalogami;
- isti delodajalec, isto delo s trajno prilagoditvijo delovnega mesta (modifikacija dela, pripomočki);
- isti delodajalec, drugo delo s trajno prilagoditvijo (modifikacija dela, pripomočki, prekvalifikacija).



## Za zaključek primerjava s slovensko izkušnjo

**P**rogram upravljanja z invalidnostjo na delovnem mestu lahko smatramo tudi kot obliko terapije, ki delavcu pomaga, da se lahko po okrevanju (rehabilitaciji) vrne varno na svoje delovno mesto. Delavec in delojemalec imata zaradi tega finančno korist. Zato označujemo z vidika koristnosti upravljanja invalidnosti na delovnem mestu razmerje med koristjo delodajalca in delojemalca kot 'win-win' razmerje, oba pridobita v smislu zmanjšanja stroškov in s tem finančno korist. Približno enako je tudi razmerje med stroški delodajalcev in Zavodom za zdravstveno varstvo Slovenije (ZZVS): v breme delodajalcev je registriranih 5.626.424 delovnih dni, v breme ZZVS pa 4.686.891! In opozorilo: dobri programi upravljanja z invalidnostjo bi lahko ob pogoju hitrejšega vračanja rehabilitiranih delavcev nazaj na delo zmanjšali število izgubljenih delovnih dni – torej tudi stroškov. Vsak odstotek skrajšanja časa odsotnosti delavca pomeni za delodajalca in ZZVS zmanjšanje finančnega bremena za enak odstotek. Slovenska zakonodaja sicer dobro ureja vprašanje odsotnosti delojemalcev z dela, vendar je pri izvajalcih zdravstvene in zaposlitvene rehabilitacije premalo prisoten vidik upravljanja z invalidnostjo, kot sem prikazal na primeru kanadskih izkušenj. Skladno s to zakonodajo opravlja delo zaposlitvene rehabilitacije brezposelnih invalidov za vso Slovenijo 17 ekip strokovnjakov, hkrati pa opravljajo te storitve tudi za ZPIZ. Teh sedemnajst ekip prav gotovo ne (z)more uresničevati problem upravljanja z invalidnostjo na način, kot je razviden iz opisanih kanadskih izkušenj.

V Sloveniji je bil sprejet **Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov**, ki natančno definira zaposlitveno rehabilitacijo. Opredeli jo kot storitev, s pomočjo katere se invalid usposobi za ustrezno delo, se zaposli, zaposlitev zadrži in v njej napreduje ali pa spremeni poklicno kariero. Zakon določa, kdo opravlja to storitev, profil strokovnih delavcev in sodelavcev, ki jo izvajajo, ter samo izvajanje zaposlitvene rehabilitacije kot javne službe v okviru mreže izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije. Kot javna služba to storitev izvaja mreža izvajalcev, ki se vzpostavi skladno s številom in potrebami invalidov ter glede na vrsto invalidnosti in regionalno pokritost z

izvajalci storitev. Izvajalci so lahko po zakonu javni zavodi, pravne ali fizične osebe, ki pa morajo pridobiti koncesijo po navedenem zakonu.

**Zakon o zaposlovanju in zavarovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti** prav tako vsebuje v 17. i členu določilo, ki govori o rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. V njem je kot primerno delo za invalide opredeljeno tako delo, ki ustreza telesnim in duševnim zmožnostim brezposelne osebe. O primernosti zaposlitve invalidov izdajajo mnenja rehabilitacijske komisije I. stopnje, ki delujejo pri območnih službah zavoda in so imenovane v skladu s predpisi o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. Vendar komisija izda mnenje le v primeru, če brezposelna oseba sicer izpolnjuje zahteve delodajalca za delo oziroma delovno mesto, vendar zaradi domnevnih psihofizičnih nezmožnosti odkloni ponujeno delo zavoda oziroma ne soglaša z napotitvijo zavoda.

Iz **Zakona o zdravstvenem varstvu** navajam izmed priznanih pravic do nadomestila plače med začasno odsotnostjo z dela iz sredstev obveznega zdravstvenega zavarovanja kot upravičence samo zavarovance, ki so v delovnem razmerju. Zaposleni delavci pridobijo pravico do nadomestila plače med začasno odsotnostjo z dela na podlagi ugotovitve osebnega zdravnika oziroma imenovanega zdravnika ali zdravstvene komisije. Nadomestilo plače pripada zavarovancem v breme obveznega zdravstvenega zavarovanja od prvega delovnega dne odsotnosti z dela iz več razlogov, v kontekstu mojega članka naj navedem le nadomestilo delavcem zaradi poškodbe pri delu ali poklicne bolezni, nastale pri izvajanju aktivnosti.

V primeru odsotnosti z dela kot posledice poškodbe pri delu ali poklicne bolezni zakon odreja delitev bremen nadomestil odvisno od trajanja delavčeve odsotnosti z dela. Poleg tega zavarovancu pripada nadomestilo tudi po prenehanju delovnega razmerja, in sicer dokler ni spet zmožen za delo. V vseh drugih primerih začasne nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, poklicni bolezni ali poškodbi pri delu se šteje, da gre do nadomestila plače od prvega do tridesetega dne odsotnosti z dela v breme delodajalca, v breme obveznega zdravstvenega zavarovanja pa odsotnosti z dela od 31. dneva dalje.

---

# Z EDUKACIJO ZA OHRANJANJE SOCIALNE VKLJUČENOSTI INVALIDOV V ŽIVLJENJE

## pilotski projekt MDI občin Litija in Šmartno pri Litiji

**Tina Cirar**

*Društvo invalidov Litija* (v tedanjem obsegu občine Litija) je bilo ustanovljeno leta 1982. Kasneje, leta 2003 pa se je društvo »preimenovalo« v Medobčinsko društvo invalidov občin Litija in Šmartno pri Litiji in deluje na območju občine Litija ter občine Šmartno pri Litiji. Sedež društva se nahaja v središču mesta, tik ob železniški progi ter nasproti knjižnice Litija.

Kot invalidska organizacija je naše osnovno poslanstvo pomoč invalidom na vseh ravneh življenja, kar še naprej ostaja glavni temelj društva. Poleg izvajanja posebnih socialnih programov, že preko sedem let le-te dopolnjujemo z vse več aktivnosti.

V vseh teh letih našega delovanja se je namreč število članov invalidov iz obeh občin pričelo postopoma povečevati.

Zato smo se v letošnjem letu v društvu invalidov odločili, da razširimo že obstoječe programe, kajti že nekaj let opazamo, da število uporabnikov naših programov v društvu stalno narašča. Želeli smo, da bi invalidom ponudili dodatne programe vzporedno izhajajoč iz želja in potreb invalidov, kateri že vrsto let sodelujejo v aktivnostih društva.

Za vodenje posameznih dejavnosti oz. programa smo pridobili tudi strokovno sodelavko - koordinatorico preko razpisa Zavoda za zaposlovanje Republike Slovenije v okviru Evropskega socialnega sklada.

Tako smo v mesecu januarju pričeli s pilotskim projektom »Z edukacijo za ohranjanje socialne vključenosti invalidov v življenje«.

Za ta projekt smo se odločili, ker iz izkušenj ugotavljamo, da so delovni invalidi slabo seznanjeni s svojimi pravicami in možnostmi, ki so razpršene v več kot dvesto pravnih aktih, ki se nanašajo na odnos do invalidov v Sloveniji. Nastala gospodarska kriza v zadnjem obdobju je razmere pri invalidih še bistveno poslabšala, napovedi za prihodnja leta pa ne kažejo, da bi se razmere na tem področju bistveno izboljšale. Predvidevamo, da bo tudi v naslednjem letu stanje še bistveno slabše - glede na napoved, da se bo število brezposelnih še povečalo, med katerimi bodo posledično tudi invalidi.

V zadnjem času pa opazamo, da posamezniki pomoči ne poiščejo, saj si je zaradi finančnega stanja ne morejo privoščiti.

Zato smo se odločili, da z našim projektom (kateri deluje v okviru aktiva delovnih invalidov) poskusimo zagotoviti čim širšo mrežo pomoči in izobraževanj.

Predvsem je namen našega projekta izobraževanje, nudenje pravne in psihosocialne pomoči delavcem invalidom, oziroma:

- spodbujanje invalidov, da sami aktivno spoznavajo, krepijo in ohranjajo svoje sposobnosti (krepitev samozaupanja in osebne moči),



- pomoč pri obvladovanju invalidnosti (na področju zdravja in zaposlitve),
- pomoč pri uveljavljanju pravic na področju zaposlovanja in socialnih transferjev (z oporo in pomoč ob izgubi zaposlitve, spodbujati in opogumiti invalide pri iskanju in uveljavljanju svojih pravic)
- svetovanje ter socialno-psihološko pomoč ob različnih osebnih stiskah,
- načrtovanje delovnega razvoja in življenja,
- iskanje podpore invalidu v družini, društvu, delodajalcu ter
- povečati vpliv na celotno družbo in spremeniti odnos do invalidov.

Izobraževanje poteka po časovnih ciklikih. Posamezni cikel za skupino traja šest mesecev. Tako naj bi se v osemnajstih mesecih zvrstile tri skupine udeležencev (delovnih invalidov). V kolikor bodo okoliščine pokazale spremembo ali potrebo po prilagoditvi ciklusa izobraževanja, bomo prilagoditve izvajali v dobro uporabnikov ter glede na želje oz. potrebe le-teh.

Operativno se projekt izvaja po skupinah delovnih invalidov. Posamezna skupina šteje od 8 do 12 invalidov oziroma se število udeležencev prilagaja glede na interes invalidov, ki se še bodo vključili v skupino in tehničnih ter prostorskih možnosti za kakovostno izobraževanje.

Pri tem je v ospredju uresničevanje *osebnega načrta razvoja invalida*, ki poteka v okviru aktivnosti oz. organiziranih dejavnosti:

- predavanj oziroma usposabljanj (glede na posamezno temo; npr. uresničevanje pravic s področja delovnih razmerij),
- ustvarjalnih in motivacijskih delavnic,
- v obliki tečajev (tematska izobraževanja: npr.: računalniški, jezikovni tečaj),
- strokovnih ekskurzij,
- kulturnih in družabnih prireditev,
- z vodenjem dnevnikov o izobraževanju in konzultacijami o napredku izobraževanja
- spremljanjem uresničevanja osebne načrta invalida.

Izvajanje programa uresničujemo s pomočjo strokovnih delavcev Zveze delovnih invalidov Slovenije, zunanjih sodelavcev, strokovnjakov s tega področja, inšpektorice za delo in koordinatorke izobraževanja.

Pri tem se povezujemo tudi z zunanjimi institucijami (Zdravstvenim domom, Centrom za socialno delo, Rdečim križem, Pravno informacijskim centrom, Zavodom za zaposlovanje, z društvi invalidov vseh zasavskih občin ter ostalih po Sloveniji, Društvom upokojencev Litija, Društvom upokojencev Šmartno pri Litiji, ....itd.) ter prostovoljci, ki nam pomagajo pri uresničitvi zastavljenih ciljev.

Za realizacijo vseh dejavnosti in aktivnosti v naprej načrtujemo in se usklajujemo ter prilagajamo potrebam in željam udeležencev v projektu. V oporo izobraževanju koordinatorka ureja tudi internetno stran, na kateri sproti objavljamo novice, dejavnosti, informacije in vse kar se dogaja v našem društvu.

Pri tem aktivnosti v programih omogočajo, da uporabniki lahko aktivno sodelujejo pri načrtovanju, izvedbi in evalvaciji programa.

Poleg skupinskega izobraževanja, posebno pozornost namenjamo tudi individualni psihosocialni pomoči. Zato je poleg vseh teh dejavnosti na voljo tudi individualna pomoč in svetovanje v prostorih društva. Ta oblika se je pri nas izkazala za zelo uspešno in predvsem nujno potrebno. Kajti ugotovili smo, da večina še aktivnih (delovnih invalidov) potrebuje le občasno pomoč ali informacije. Še posebej, kadar se pojavi nenadna stiska ali pride do izrednih razmer (v družini ali na delovnem mestu). Da bi bila takšna pomoč čim bolj učinkovita in uspešna, smo se v društvu odločili, da je ta pomoč na voljo tudi izven uradnih ur, v popoldanskem času, vsako prvo in tretjo sredo v mesecu.

Do danes smo v okviru našega projekta izvedli sledeče dejavnosti oz. aktivnosti – katere so bile glede na želje in trenutne razmere, namenjene področju zaposlovanja:

Predavanje na temo »**Stres – sprejemanje invalidnosti**« in delavnico na temo »**Življenjsko učenje**«, pod vodstvom Marje Strojine, univ. dipl. psihologinje.



**Marja Stroj in nam je v uvodu povedala nekaj o sebi in lastnih izkušnjah s soočanjem s stresom, saj se je pri 40-ih soočila z nepričakovano boleznijo-rakom. In prav zaradi tega pravi, da jo je bolezen naučila ceniti vsak dan, ki ji ga podarja življenje.**

Predavateljica je podala zelo koristne in praktične nasvete kako se soočiti s stresom, še posebej, ko se človek nenadoma sooči z invalidnostjo ali hujšo boleznijo.

Poudarila je, da je stres delček našega življenja, pomembno pri tem pa je, kako se naučimo z njim živeti, se spoprijemati s stresnimi situacijami in razreševati lastne težave zaradi stresa. Za razliko od vsakdanjega stresa, je spoprijemanje z invalidnostjo dosti težje in reševanje stiske dolgotrajnejše. Že sama »drugačnost« od drugih lahko nekoga zelo hudo prizadene - še posebej če je invalidnost vidna.

Čeprav je tudi »skrita invalidnost« za nekoga trpljenje. Najpogosteje je, po njenem mnenju, prvi odziv »Zakaj ravno jaz?«, saj takrat stopijo v ospredje čustva. Veliko ljudi se zaradi tega primerja z drugimi, z argumenti, da so drugi uspešnejši, sposobnejši, očarljivejši... mnogi se izolirajo od zunanjega sveta, obsojajo itd. S tem namreč poskuša človek skriti svojo bolečino, jezo in nemoč.

Zato je po njenem mnenju pomembno, da kadar se moramo soočiti s tako močnimi čustvi, da izkoristimo to za reševanje nastalih težav - t.i. spoprijemanje s stresom. To lahko storimo tako, da razmišljamo o možnostih - saj možnosti vedno obstajajo - in te najdemo v pozitivnih stvareh, da pričnemo gojiti svoje interese (branje, poslušanje

glasbe, ukvarjanje s športom ipd.) in prilagodimo življenje trenutnemu življenjskemu obdobju. Predvsem pa, da sprejmemo kanček sprememb, ki bodo popotnica za naprej (za novo pot).

Ob zaključku je povedala še, da je za »nas« invalide pomembno to, da lahko naredimo nekaj za druge, saj s tem pomagamo tako sebi kot drugim. Ob tem pa odkrijemo kdo smo, kakšne talente imamo. To je predvsem spodbuda k aktivnosti: **»Hočem, moram, znam!«**

Na delavnici **»Življenjsko učenje«** smo skupaj raziskovali kaj pomeni za nas *učenje*. Pri tem nam je predavateljica zadala nalogo, da smo v skupini razpravljali o naših pozitivnih in negativnih izkušnjah iz obdobja osnovnošolskega in srednješolskega izobraževanja. Predvsem smo se osredotočili na to, kaj je bila za nas v šoli »nočna mora« oz. »smrtni strah«.

Opisala nam je, kaj pomeni učenje v našem vsakdanjem življenju. Šola je namreč naš psihosocialni prostor oz. kraj življenja, skozi katerega gremo vsi, v vseh življenjskih obdobjih. Pogosto, mnogim ljudem ob tem, ko slišijo besedo *učenje*, le-ta dobi negativen prizvok oz. velikokrat predstavlja nek napor, neko prisilno dolžnost, da se »moramo« nenehno nekaj učiti.

Vendar učenje ni samo »šola«, je tudi. način osvajanja podatkov (memoriranje), uporaba teh podatkov oz., vključevanje teh podatkov v naš življenjski slog.

Definicija učenja je namreč to, kar se *naučimo od staršev (govor, delo ...)* in največ se *naučimo ravno iz izkušenj, katere potem vgradimo v naš življenjski slog* - to potem pomeni uspešno učenje!

Kako pomembno je, da se učiš kot odrasla oseba - je razlika v primerjavi z osnovnošolskim in srednješolskim izobraževanjem ta, da se kasneje učiš »zase«, pridobivaš nekaj za življenje. Starejši se namreč ne učimo več na šolski način. Ko si mlad, pa je to neka nuja - se moraš učiti.

V sodelovanju z PIC v Ljubljani smo pripravili tudi predavanje: **»Pravice delavcev invalidov ter posledice odpovedi delovnega razmerja«**. Mag. Senka Vrbica, univ. dipl. pravnica iz Pravno-informacijskega centra nas je zelo podrobno se-



znanila z aktualno zakonodajo s področja zaposlovanja invalidov.

Skupaj smo ob praktičnih primerih oziroma glede na posamezna vprašanja udeležencev izvedeli konkretne informacije o pravicah, dolžnostih, posledicah delovne zakonodaje v Sloveniji.

Poleg »učenja« smo v skupini poskrbeli tudi za ohranjanje zdravja in rekreacijo. Zato smo se ob začetku hladnih dni odpravili na kopanje v Zdravilišče Laško, kjer smo ob vodeni aerobni vadbi poskrbeli tudi za redno vzdrževanje telesne kondicije. Pri tem pa sklenili še kakšno dodatno prijateljstvo.

Ogledali smo si invalidsko podjetje HTZ (Harmonija, Tehnologija, Znanje) v Velenju.

Drago Kolar, predsednik aktiva delovnih invalidov Premogovnika Velenje nam je povedal nekaj malega o zgodovini in delovanju podjetja ter podrobneje predstavil delovanje REHA tim-a, dejavnosti aktiva delovnih invalidov in oblike medsebojnega povezovanja (tako delavcev, kakor tudi vodstva podjetja). Še posebej je poudaril skrb in nudenje pomoči delavcem: od zbiranja finančnih in materialnih sredstev do psihosocialne pomoči različnih strokovnih delavcev – ob nastanku izrednih socialnih razmer, v družini, na delovnem mestu ipd.

Ogledali smo si tudi delavnice posebnega proizvodnega obrata, kjer izdelujejo osebna zaščitna sredstva. Poleg tega njihova dejavnost obsega tudi proizvodnjo, servisiranje in vzdrževanje različnih izdelkov, opreme in instalacij, skrbijo za grafično oblikovanje in fotokopiranje, pranje in negovanje perila, opremo za reševanje, opravljajo elektro in strojne remonte ter vzdrževanja oz. vzdržujejo različne prostore.

Po ogledu smo se odpravili proti muzeju premogovništva, v katerem so leta 1999 v opuščnem delu jame Škale uredili *Muzej premogovništva*.

Najprej smo si ogledali kratek film, nato pa so se pričele »priprave« za spust v rudnik. Vsak je dobil rudarsko opremo (zelen jopič in čelado) ter knapovsko malico za na pot. Sledil je spust v jamo in skupaj z vodičem smo se odpravili na ogled muzeja. V dobri uri smo se podrobno seznanili z zgodovino premogovništva in se vživeli v takratno rudarsko življenje.

Na koncu smo se popeljali tudi z rudniškim vlakcem, na kar je sledila še knapovska malica. Ob izhodu iz jame, smo odložili svojo rudarsko opremo in se poslovili od našega vodiča: »Srečno«, kakor veli pravi rudarski pozdrav.

Naslednje predavanje je potekalo o **poklicni in zaposlitveni rehabilitaciji invalidov**, obiskali sta nas Lea Kovač, prof. defektologije in rehabilitacijska svetovalka Mojca Vetršek iz Zavoda za zaposlovanje.

V uvodu je vsak od udeležencev povedal nekaj o svojih izkušnjah z zavodom za zaposlovanje oz. kakšno pomoč so na zavodu do sedaj dobili.

V nadaljevanju je Lea Kovač opisala kakšna je vloga Zavoda za zaposlovanje na trgu dela, kakšne vrste pomoči in ukrepi so na voljo za invalide. Podrobneje smo spoznali kaj pomeni rehabilitacijsko svetovanje, kakšno vlogo ima pri tem rehabilitacijski svetovalci/-ka, storitve za-



**Ogled delavnic posebnega proizvodnega obrata, kjer izdelujejo osebna zaščitna sredstva.**

poslavitvene rehabilitacije, kako se izvaja podporna zaposlitev itd.

Ob koncu je nekaj praktičnih primerov podporne zaposlitve podala Mojca Vetršek, ter nas seznanila tudi z trenutnim stanjem na trgu dela.

Ob koncu meseca oktobra smo pripravili še delavnico s predavanjem o »**Načrtovanju delovnega razvoja in življenja invalidov**«, katero je vodila mag. Andrejka Fatur – Videtič.

Skupaj smo razpravljali o samoorganizaciji civilne družbe danes in kakšna bo ta vloga v prihodnosti. Pri tem je predavateljica poudarila, da je pri tem zelo pomembno sodelovanje med vsemi organizacijami, občino ter društvu v lokalni skupnosti. Preko dobrega in rednega sodelovanja je za invalide najpomembnejša socialna vključenost, in sicer v tej meri, da je zagotovljen(o):

- dostop do storitev (izobraževanja, svetovanja, zdravstvenih storitev...),
- možnost zaposlitve,
- delo civilne družbe (angažiranje lokalne skupnosti za »akcijo«: razširiti in ohranjati samoorganiziranje civilne družbe, ter poiskati kreativne načine povezovanja).

Ob vseh teh dejavnostih, katere so se izpeljale tekom šestmesečnega obdobja, že pripravljamo nove dejavnosti, za bodoče udeležence projekta. Prizadevamo si, da bi v mesecu novembru izpeljali tečaj računalništva, za katerega je izkazan zelo velik interes.

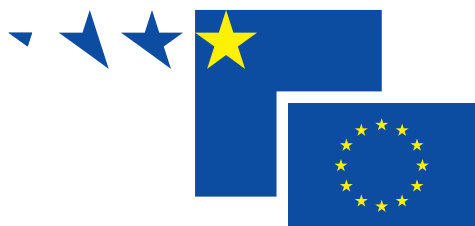
Tako bo druga skupina, katera se bo izobraževala v naslednjem šestmesečnem obdobju, »ohranjala in krepila zdravje« ob organizirani telesni vadbi ter ostalih aktivnostih, katere pripravljamo v okviru pilotskega projekta.

Vsekakor pa upamo, da pridobimo še dodatna finančna sredstva, s katerimi želimo ohraniti ter razširiti ta projekt.

Do sedaj smo bili namreč glede finančnih sredstev zelo omejeni, saj smo vse finančne izdatke za izvedbo dejavnosti morali kriti sami – v okviru razpoložljivih sredstev društva invalidov.

**Predvsem si želimo, da bi v okviru tega projekta nastala »mreža pomoči« v kateri bi sodelovalo več zunanjih strokovnjakov iz raznih institucij, društev, zavodov... ter bi projekt lahko postal stalna praksa tudi drugod po Sloveniji.**

Ob vsem tem pa bomo še naprej strmeli k viziji, da bi izboljšali kakovost življenja delovnim invalidom. V okviru teh programov in posameznih dejavnosti bomo ustvarjali pogoje za razvoj in izboljšanje kvalitete življenja vsem posameznikom-invalidom, ki zaradi različnih ovir sicer ne bi mogli uspešno zadovoljevati svojih vsakodnevnih potreb. Pri tem pa bomo ohranjali okolje, v katerem bo drugačnost, ne glede na telesne, senzorne ali intelektualne sposobnosti, sprejeta brez predsodkov in diskriminacije.



*Naložba v vašo prihodnost*

OPERACIJO DELNO FINANCIRA EVROPSKA UNIJA  
Evropski socialni sklad



# NE PUSTIMO “NOTRANJEMU KRITIKU”, DA UPRAVLJA Z NAMI

**Evalda Bizjak, dipl. delovna terapevtka,**  
wellness svetovalka, specialistka umetnostne terapije

Ste kdaj razmišljali o mislih, občutkih in spoznanjih, ki se dogajajo znotraj nas samih, o dogodkih, ki še dolgo zatem ko so se odvili odzvanjajo v naši notranjosti? V njih je skoncentrirana najmočnejša energija, energija naših misli ki upravlja naše miselne procese.

**Z**elo poenostavljeno bi lahko dejali, da pozitivne izkušnje zapuščajo pozitivne zapise tako v naših mislih kot čustvih in se zrcalijo skozi dejanja, ki so manj naporna, ustvarjalna in nas napolnijo z altruističnim razmišljanjem, kompromisnim delovanjem, kooperativnimi pristopi v delovnih procesih. Kaj bi si lepšega sploh še lahko želeli? Pa vendar ... Nasprotnje so negativne izkušnje, ki zapuščajo negativne zapise, ki onemogočajo kompromise, kooperativnost, altruizem in nas pravzaprav ustvarjalno ovirajo, tudi na delovnem področju.

Prav vsak izmed nas ima na začetku bodisi življenja ali poklicne kariere en majhen kovček, v katerem je sprva malo prtljage. Čas mineva in naše prtljage v kovčku je vedno več. Še pomislimo ne koliko stvari sprejmemo in shranimo na naši poti, saj se nam zdijo pomembne. Nato pa se naenkrat zavemo da je v kovčku vsega preveč, celo veliko nepomembnega. To nas izčrpava, navdaja z nezadovoljstvom, jezi in morda celo spravlja v stisko. Nič zato...



**Evalda Bizjak**

Vedno imamo dve izbiri. Lahko nemočni čakamo, upamo, da se nas usmili nekdo, ki nam bo pomagal nositi breme naše prtljage. Žal se to večinoma obnese slabo, saj večina ljudi sama prenaša svoje in se za našo še zmenila ne bo. Lahko pa razbremenimo zadevo tako, da se lotimo pospravljanja in odstranjevanja vsega kar nam je odveč in nepotrebno. Če tega ne naredimo, se slej ko prej srečamo z glasom našega *notranjega kritika*.

## O notranjem kritiku

Vedenje vsakega izmed nas se zrcali skozi tri ego stanja - odrasel, otrok in notranji starš t.i. roditelj. Kot odrasli se poskušamo kar se da učinkovito, uspešno in kvalitetno udeležati v zasebnem in profesionalnem življenju, vendar temu ni vedno tako. Ko se počutimo nemočni, željni tolažbe, razumevanja hitro zapademo v ego stanje otroka, se smilimo sami sebi, iščemo tolažbo, toleranco in pozornost. Ego stanje notranjega starša temelji na transakcijski analizi in popotnici, ki smo jo prejeli od naših roditeljev skozi neodobravanja, prepovedi, zapovedi in usmeritve.

Posamezniki se odzivamo v življenju skozi različne načine udeležanja, uporabljamo sebi lastne energije ali kot bi jih imenovali v angleškem jeziku *driverje*, ki potrjujejo občutek naše lastne vrednosti. Driverji, lahko jih imenujemo tudi *priganjalci* se različno prezentirajo in so vedno odsev naše vzgoje in vzorcev vedenja, ki smo si jih oblikovali ob pomoči ljudi - tistih ki so v našem najzgodnejšem otroštvu oblikovali naše vedenjske zapise.

Spoznajmo najpogostejše »*driverje*«:

**Be perfect - bodi popoln;** kot vedenje se kaže v perfekcionizmu, permanentnem dokazovanju v privatnem in poslovnem odnosu.

**Please you - ustrezem ti;** kot vedenje se kaže v servilnosti - že kar bolester želji v zadovoljevanju potreb drugih oseb in zane-marjanju lastnih potreb, zgolj iz potrebe po dokazovanju - jaz zmorem.

**Please me - ustrezi mi;** kot vedenje se kaže v želji osebe da drugi skrbijo zanjo, prevzemajo odgovornost za njena dejanja, prepoznani so kot pasivno nezanesljivi in neustvarjalni - jaz ne zmorem.

**Be strong - bodi močan;** kot vedenje se kaže v pokončni držji, čustveni »upepeljenosti«. Takšnih oseb ne bomo videli (oz. zelo redko) da bi bili spontani, čustveni, saj takšno doživljanje sprejemajo kot nekaj kar jih naredi preveč dostopne za okolico.

**Hurry up - hiti;** kot vedenje se kaže v ihtavosti, telesni in čustveni izčrpanosti, saj takšni ljudje hitijo in neredko obvladujejo številne zadolžitve hkrati. Te osebe v bistvu upočasnjen tok (ki je lahko popolnoma normalen za okolico) frustrira in ustvarja občutke da niso dovolj storilnostno dejavni.

**Be smart - bodi pameten;** kot vedenje se kaže v neznosni želji po obvladovanju vseh in vsega. Takšni ljudje so neredko nepriljubljeni zaradi svojih modrovanj in želje po deljenju nasvetov. Za okolje so dušljivi in manj priljubljeni.

Ti driverji nas vodijo skozi življenje, oblikujejo naše odzive na delovnem področju, v pristopih do delovnih zadolžitvev, v medosebni komunikaciji. Vse lepo in prav dokler se v skladu z njimi odzivamo. Ko pa se zgodi, da nam nek dogodek, oseba, splet okoliščin zapisan driver preusmeri se hitro v nas prebudi notranji kritik in reče: »Ti cepec, pa tako dobro znaš to narediti in se nisi izkazal na tako pomembnem projektu. Idiot! Pa kaj si bodo drugi mislili? Poglej Špelo, nikoli ni blestela, kaj pa zdaj, dobesedno v koš te je dala. Pa še tako osmešil si se, da si po papirjih polil kavo in sebe po hlačah. Večjega štora kot ti, pa v podjetju res ni...in tako dalje...« To je driver po principu »be perfect«, ki ga doživlja oseba, ki je svoje vedenje izoblikovala v smeri vse mora biti popolno, pri vsem moram biti sto in več procenten, urejen... Temu driverju zapademo v veliki verjetnosti, če smo od staršev sprejemali sporočila: »Pazi, da se ne boš neprimerno obnašal...«

## Kako prepoznati notranjega kritika?

Dejstvo je, da je notranji kritik del nas samih in je štiriindvajset ur na dan zaposlen na področju kritike. Velikokrat se oglasi in sporoča da smo neustrezni, ne izpolnjujemo pričakovanj, nismo dovolj talentirani, ne dovolj izobraženi... Za vsako stvar, ki nas opredeljuje in za vse kar počnemo



ima notranji kritik glas. Najhuje je, kadar se oglasi in nas neprestano primerja z drugimi in s tem ruši našo avtonomijo in samopodobo. Zavedati se moramo, da ta notranji kritik ni močnejši od nas, je pa tako glasen, ker smo mu dali moč in dlje kot mu pustimo, da se oglašaja, glasnejši bo. Prav vsi imamo notranjega kritika. Odvisno od posameznika je le kako glasen in močan je. Recipročno z njegovo pogostostjo in vztrajnostjo je povezano prebujanje dvomov in nezaupanja v naše moči in sposobnosti. resnica je, da je delček nas prepričan, da je notranji kritik naše varovalo in mu zaupa. Dlje kot vztrajamo v takšnem ravnanju večja je verjetnost, da bo notranji kritik pridobil moč in oblast nad našimi ravnanji in premagal bojevnika v nas. Če smo bili prej uspešni, bomo kaj hitro izgubili na tem področju, postali povprečni, veselje bo nadomestilo nezadovoljstvo nad delom, ljudmi in stilom življenja. Pomembno je vedeti, da tako kot smo notranjemu kritiku dali moč, tako mu jo lahko tudi zmanjšamo oz. tudi popolnoma odvzamemo.

## Zakaj se ukvarjati z odkrivanjem notranjega kritika?

Glas notranjega kritika ki ni utišán, znižuje samospoštovanje in samovrednotenje, ter slej ko prej privede do različnih bolezenskih duševnih stanj. *Notranji kritik nikakor ni inteligenten, je pa zelo vztrajen.* Pri odkrivanju notranjega kritika, moramo ves čas imeti pred seboj dejstvo, da *notranji kritik ne loči vedenja od osebe.* Z drugimi besedami ko nas glas notranjega kritika obsoja, ne obsoja samega dejanja, temveč nas ki smo to dejanje naredili. Izjemno pomembno je da ozavestimo kako glas notranjega kritika doživljamo, kako ga občutimo, npr. kje v telesu, kako ob tem reagiram...Z njim se lahko ukvarjamo na način, da se osredotočimo na naše misli ob tem (in naše misli so najmočnejša energija) kaj nam sporoča za naš izgled, telo, znanje, komunikacijo, uspehe, neuspehe, vrline, vrednote in še in še bi lahko naštevali...

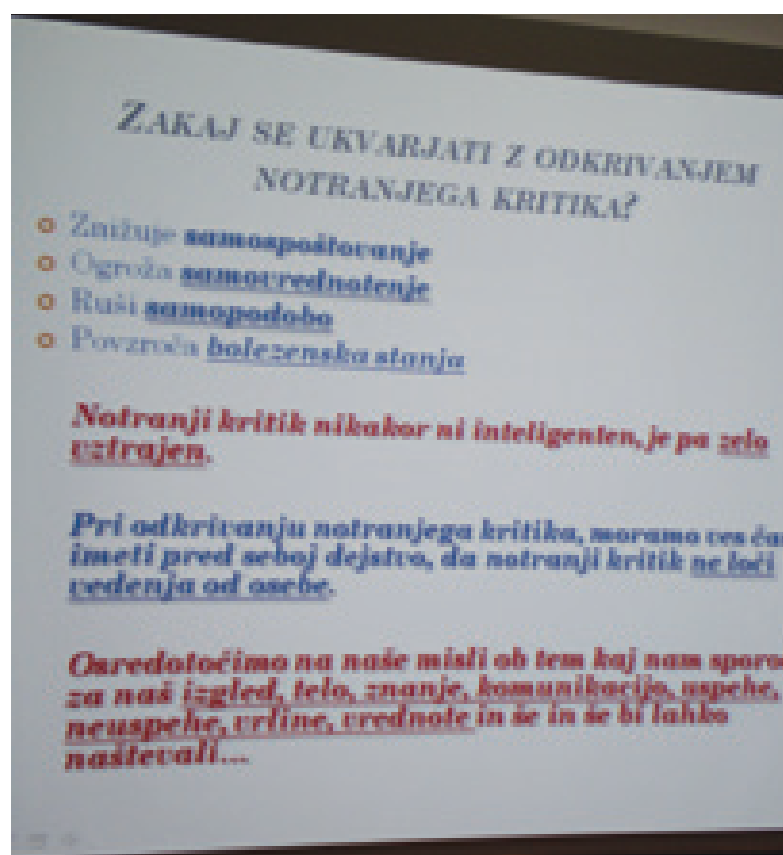
## Kako deluje notranji kritik?

Notranji kritik je vztrajen, neizprosén, dramatičen in nastopaški. Deluje ofenzivno in iz ozadja, takrat ko bi to najmanj pričakovali. Hitro začuti

našo negotovost, nemoč, odlašanja, zatiskanje oči, ušes in ust pred videnim, slišanim in izgovorenim. Pretvarja se, da je on pravzaprav vi. Pod to pretvezo deluje kot pripovedovalec, ki zagovarja dejstva ali kot glas, ki planira in analizira. Včasih, nas celo prepriča, da deluje v vašem interesu. Pa kaj še, to je čista krinka! Spretnost notranjega kritika je izjemna, saj operira z motivi, ki na prvo žogo zvenijo pametno in razumno, v resnici pa so škodljivi. Čimprej se soočimo s kritikom, snemimo njegovo krinko, izpostavimo in odpravimo njegove prikrite motive.

## V lov za notranjim kritikom

Ko zasledimo, da nas preganja notranji kritik ga poskusimo ujeti na delu in ga zaustaviti. Kako? Preprosto vzamemo list papirja, v sredino narišemo krog in vanj vpišemo tekst - Moj notranji kritik. iz središča kroga povlečemo navzven pet



puščic v sorazmernih razdaljah. Na poljubno puščico napišemo - moje telesno področje, na naslednjo v smeri urinega kazalca - moje sposobnosti, na tretjo - moji (ne)uspehi, na naslednjo - moji odnosi in na zadnjo - moja prehojena življenjska pot. Risba in vse kar bomo glede notranjega kritika vpisovali pod posamezna področja je izje-

mno pomembno, saj nad risbo nimamo nadzora kot nad besedami in jo ustvarjamo z distanco. Pomembno je le da navedemo:

- najpogostejše situacije, ko se oglašja prekomerna kritična misel (služba, vzgoja otrok, partnerski odnos, nastop, sestanek...)
- konkretne misli, ki se pojavljajo (to pa bi lahko naredil bolje, pa ne tako počasi, najprej moram ustreči drugim šele nato sebi, to je nespodobno, pa kaj si bodo drugi mislili...)
- kaj se meni dogaja (sem zmeden, pozabljam, preplavljajo me čustva, počutim se ničvrednega, nemočnega, nesposobnega, manjvrednega...)

## **Izogibajte se neustreznim zaključkom**

S tem delamo sebi slabo in vzpodbujamo glas notranjega kritika k destruktivnemu ravnanju. Izogibajte se:

- **Posploševanju** - ki se začne z absolutnim izražanjem kot - vedno, nikoli, vse, nič...npr. Nič ne naredim prav. Nikoli nisem opažen. Vedno mi dodelijo najtežje zadolžitve...
- **Osebnemu etiketiranju** - ki je ustvarjeno na podlagi vedenja posameznika - neroda, lenoba, trapa, potentnež...
- **Primerjanju** - to je past v katero se ujamemo, saj pri drugih opažamo in se primerjamo z lastnostmi, ki jih pri sebi pogrešamo, nam jih primanjkuje. Glas notranjega kritika nas prične ob tem spodbujati da bi dosegli tisto kar nimamo npr. pogledaj njeno postavo in svojo; enostavno nisem tako dober kot ostali moji sodelavci; to bi lahko že zdavnaj dosegla...
- **Črno-belemu gledanju** - ki ima za posledico, da vidimo samo eno in to običajno negativno plat. Prepričamo se da smo samo dobri ali samo slabi, uspešni ali neuspešni, zadovoljni ali nezadovoljni...Primer takšnega razmišljanja: Če mi ta naloga sedaj ni uspela, mi nikoli ne bo. Če ne bom vedno nasmejana, me nihče ne bo maral.
- **Dramatiziranju** - saj nas privede do

ttega, da jemljemo stvari zelo osebno. Besede in dejanja drugih povežemo v teh primerih z nami in razvijamo občutek zmanjšane samopodobe in manjvrednosti. Npr. Ko nas nekdo zavrne, ne vidimo, da to govori nekaj o njem (ima obveznosti, želi nekaj drugega) in ni v povezavi z nami, z našo vrednostjo, ustreznostjo.

- **Branju misli** - ki temelji na naših interpretacijah, iluzijah in preteklih izkušnjah brez preverjanja, kaj dejansko drugi mislijo in kaj jih vodi v dejanjih kot - Dolgočasim jih. Le kakšen bo odziv, če bom to povedala?

## **Uspeh ne izostane, le vztrajati moramo in biti neprestano v stiku s seboj**

No kakorkoli, če se vam ponudi možnost, da spoznate in obiščete vašega kritika, povprašate: »Kaj pa ti tukaj počneš? A ti izgledam tako, da brez tebe ne morem?...« vam priporočam da se odpravite na to pot raziskovanja. V tistem trenutku ni najbolj lagodno, vendar posledice ki sledijo so neizmerno olajšujoče. Zaživeli boste življenje brez spon, takšnega kot si zaslužite, ker ste dragoceni in enkratno, preprosto ker ste to vi!!!

Tudi sama sem se pred časom podala na pot, ki mi je bila docela nepoznana - »Iskanje notranjega kritika« - in se ob urejevanju svoje prtljage prepričala, da ga lahko prepoznam, povabim da si pogledava iz oči v oči, da kakšno skupaj rečeva in mu povem: »Poslušaj, dosti te imam, brigaj se zase, dovolj dobra sem, da sem lahko najboljša in te ne potrebujem«. Biti dovolj dobra povezujem s svojo strokovno kompetentnostjo, suverenim stilom življenja ter ozaveščenim etično moralnim vrednostnim sistemom, ki me kot osebo opredeljuje v odnosu do sebe, ljudi s katerimi živim svojo življenjsko zgodbo in tistimi, s katerimi se vsakodnevno srečujem na poklicnem in pristoječnem področju delovanja.

# OBVLADOVANJE ČASA IN STRESA

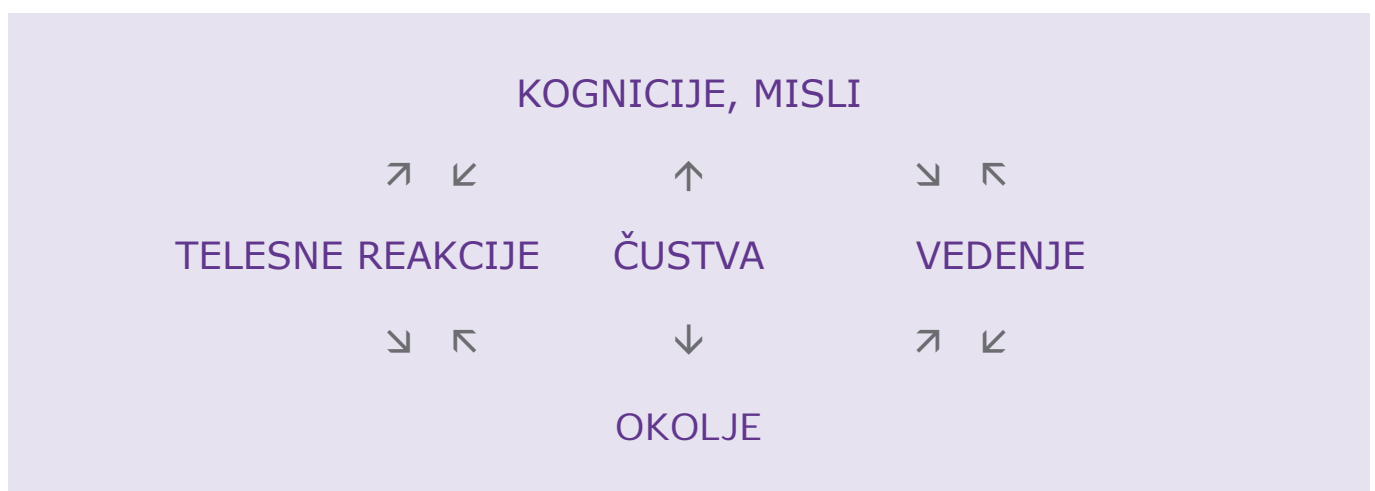
mag. Zdenka Wltavsky

Stres je postal kronično prisoten v našem življenju. Vsi ga poznamo in vendarle so sprožilci in njegove izrazne oblike nadvse različni. Nekatere naredi utrujene in izčrpane, pri drugih vodi v razdraženost in agresivnost, spet pri tretjih vpliva na želodec ali povzroči glavobol.

Včasih ga povzročijo in pospešijo zunanji dejavniki, včasih pa lastna telesna pripravljenost in duševno počutje. S svojimi mnogimi obrazy preži na nas skoraj povsod: v prometu, na delovnem mestu, doma in tudi v socialnem okolju. Da bi se v celoti izognili dejavnikom, ki povzročajo stres, se nam v današnji družbi zdi skoraj nemogoče, a vendarle je treba stres razumeti, saj se mu bomo le tako uspešno zoperstavili.

## Prepoznavanje posledic stresa

Pri prepoznavanju posledic stresa si lahko pomagamo z kognitivno vedenjskim pristopom, seveda pa so mogoči tudi drugi pristopi in »pogledi na ta fenomen«. V splošnem je za vedenjsko kognitivni pristop značilna: cilja usmerjenost, osredotočenost na aktualne probleme in pokrivanja področij kot so načini soočanja s stresom, izoblikovanje pozitivnejše samopodobe in podobno. Pomemben aspekt kognitivnega pristopa je učenje identifikacije, razlage in odgovorov na disfunkcionalne misli – s čimer si lažje pomagajo v aktualnih stiskah ter aktivno sodelovaje vključenih.



*Pet aspektov človeške izkušnje  
(Center for Cognitive Therapy, Newport Beach, CA, USA, 1986)*

Na splošno lahko ločimo kratkoročne in dolgoročne znake in posledice stresa:

#### **Kratkoročni znaki:**

- Telesni: močno bitje srca, naraščanje sladkorja, hladna koža, potne-mrzle roke, sunkovito dihanje, napete mišice ipd.
- Kognitivni: motnje koncentracije, "distraktorji", negativne misli, samoobtožbe, ipd.
- Emocionalni: zaskrbljenost, pomanjkanje energije, ipd.
- Vedenjski: pomanjkanje kvalitetnih odločitev, ne zadovoljstvo z narejenim, izogibanje, ipd.

#### **Dolgoročni znaki:**

- Telesni: izguba apetita, konstanten mraz, somatske bolezni (astma, glavobol...), težave na področju spolnosti, konstanten občutek utrujenosti, ipd.
- Kognitivni: manj jasno razmišljanje o problemih, ne racionalnost, občutki bolezni, ipd.
- Emocionalni: konstantna impulzivnost, depresivnost, občutek sovraštva, konstantna agresivnost, neprestana zaskrbljenost, ipd.
- Vedenjski: težave s spanjem, pitje alkohola, jemanje zdravil, konstantno izogibanje, ipd.

S stresom pa so povezane tudi številne bolezni. Argyle (1992, po Selič, 1999, str. 141) je opisal nekaj primerov bolezni povezanih s stresnim dogajanjem: glavobol, ulkus, hipertenzija, bolezni srca, rak, infekcijske bolezni.

### **Kaj stres povzroči v našem telesu**

Stres ni za telo nič drugega kot to, da vstopimo v alarmno pripravljenost. Pri stresu ali njegovi nevarnosti naše telo požene notranji motor, ki lahko organizem v ekstremnem primeru pripelje do rdečega alarmnega praga. Naši možgani skozi telo pošiljajo sle, hipofiza pa tvori substance, ki v rekordnem času proizvedejo hormone (med drugimi v nadledvični žlezi proizvede stresni hormon adrenalin). Naš vegetativni živčni sistem oskrbuje vse naše organe s sporočilom: Alarm! Posledica tega v gibanje pripeljanega sistema je, da se naš srčni utrip pospeši, krvni tlak narašča, kri je potisnjena v mišice, začnemo se potiti. Skratka, naše telo pride v stanje »preobčutljivosti«.

Tarče pri stresu so srce, pljuča in krvni obtok. V akutni stresni situaciji je dihanje hitrejše, srce začne razbijati in roke postanejo mrzle. Vzrok gre iskati v dejstvu, da se pljuča pripravljajo na povečano potrebo po kisiku. Tudi vranica poveča v žilah število rdečih in belih krvnih teles, tako da lahko kri dovaja več kisika. Da lahko hitreje reagiramo, se mora povečati tudi delo našega krvnega obtoka. In ta lahko v stresni situaciji pošlje kri po našem telesu tudi do štirikrat hitreje kot običajno, vse za to, da lahko mišice, pljuča in možgane oboroži za možne potrebe. Tekočine gredo skupaj na tista mesta, ki bi jih lahko nujno potrebovala. Tudi občutek, da se nam pri stresu osušijo usta ter dobimo hladne in vlažne roke, je posledica te organske stresne reakcije. Težave z želodcem ali našim prebavnim sistemom postanejo očitne šele po dolgotrajnejši napetosti, do reakcije našega metabolizma in naše presnove na akuten stres, pa pride skoraj takoj. Stres ustavi naš metabolizem za krizo, ki smo jo za kratek čas prestali. Tudi naš imunski sistem požene pokonci nekakšen stresni »mehanizem« za obrambo. Proizvodnja adrenalina poveča število naravnih uničevalnih celic, ki se pripravljajo za to, da gredo v boj proti infekcijam in drugim vsiljivcem.

Iz vsega tega ni težko razumeti, zakaj trajen stres škodi telesu in pripelje do bolezni. Sistem, ki nenehno dela s polno paro in je vedno v izredni situaciji, mora prej ali slej priti iz ravnotežja.

### **Kako se zavarujemo pred stresom**

Živeti brez stresa je v našem modernem in časovno tempiranem svetu vedno težje. Pri večini je nemogoče, da bi določene stresne situacije v celoti pregnali iz življenja. Poklic, kariera in različne obveznosti zahtevajo velik del našega dneva. A po drugi strani bi lahko z učinkovitim obvladovanjem časa, organizacijo in razporejanjem obveznosti ustvarili časovne »luknje« za sprostilne pavze. Tudi kratek dopust in obisk centra za dobro počutje nam da za kratek čas občutek sprostitev. Žal enkratni ukrep ne zadostuje, da bi se stresa resnično osvobodili. Vse prehitro nas doma namreč dohiti vsakdanjik ter obstoječi miselni in vedenjski vzorci. Pomembnejše je naučiti se bolje ravnati s stresom, naše telo narediti odpornejše ter tako kljub napetosti in motnjam iz okolice ohraniti notranji mir.



**Usposabljanje prostovoljcev, maj 2010, Laško**

Obstaja veliko različnih metod, da se naučimo bolje ravnati s stresom. Pravzaprav gre za to, da si vzamemo čas zase, se sprostim in se s stresnimi situacijami spoprimemo bolj hladnokrvno. In mirnost je tukaj res prava iztočnica. Nasprotje od stresa je namreč spokojnost. Žal tega stanja ne dosežemo z danes na jutri, zraven pa je treba imeti še nekaj poguma, kajti spremeniti moramo svoje življenje.

#### **Osnovni koraki obvladovanja stresa:**

- Zavedajmo se svojih virov stresa
- Analizirajmo svoje življenjske okoliščine. Kaj nam povzroči stres? Kateri dogodki so za nas stresni?
- Spoznajmo, kateri stres je nepotreben in se ga je moč izogniti.
- Katerim virom stresa se lahko izognemo? Če se nekega vira stresa ne da pregnati, pogledjmo, kako se lahko izognemo intenzivnosti tega vira stresa. Lahko premagamo časovno razdobje ali zunanje okoliščine, v katerih se znajdemo v stresu?
- Zmanjšajmo svoje čustvene reakcije na stres.
- Dovolimo si delati napake. Pomislimo o svojih miselnih in vedenjskih vzorcih. Prepisujemo nekemu dogodku preveč pomena? Smo preveč kritični, perfekcionistični ali podležemo od sebe ali od zunaj povzročenemu nepotrebemu stresu? Smo nagnjeni k temu, da pretiravamo in vse vidimo najslabše?
- Naučimo se svoje telesne reakcije na stres ublažiti in jih nadzirati.
- Če je naše telo zdravo in trenirano, lahko stres veliko lažje obvlada brez posledic. K temu spada zdrava prehrana, prav tako redni treningi za srce in krvni obtok. Trenirani ljudje lahko po telesnem naporu veliko hitreje dobijo normalen pulz kot netrenirani. Ta mehanizem lahko prenesemo tudi na druge organske reakcije. Naslednji način telesnega nadzora ponujajo različne vrste dihanja in autosugestivne tehnike, s pomočjo katerih lahko vplivamo na utrip srca in druge funkcije organov.
- Postanimo čustveno neodvisni
- Kako nekdo reagira na določen dogodek in ali situacijo občuti bolj ali manj stresno, je vedno odvisno od njegovega subjektivnega zaznavanja. Bodimo jasni pri svojih lastnih ciljih in vrednotenju. Ugotovimo, kaj je za nas resnično pomembno. Neuspehi in nesamozavest nas lahko hitro vržejo iz ravnotežja. Zato naredimo nekaj za svojo samozavest. Postavimo svoje lastne potrebe pogosteje v središče.



## Metode obvladovanja stresa

Metode obvladovanja stresa so premišljen način, da se približamo življenju brez stresa. Pri izbiri metode zreduciranja stresa moramo upoštevati, da z eno samo metodo morda ne bomo spremenili svojega življenja in tudi vsaka metoda nima pri vsakem posamezniku istega učinka. Poskusimo torej več metod in jih tudi kombinirajmo med seboj. Vsekakor so tudi preventivni ukrepi, zato ne pozabimo, da le mi v svojih rokah držimo svoj stres.

- **Tehnike dihanja**  
Pravilno dihanje je ena od najenostavnejših in najboljših metod za popuščanje napetosti in reduciranje stresa.
- **Progresivna ali globoka sprostitvev mišic**  
Metode progresivne sprostitve mišic se lahko hitro naučimo in je za tistega, ki vadi, hitra in prijetna sprostitvev. Metodo sestavlja menjava obremenitve in sprostitve različnih skupin mišic.
- **Avtogeni trening**  
S to metodo se naučimo regulirati in nadzorovati avtonomni živčni sistem. Avtogeni trening je zelo učinkovita metoda, s katero se lahko sami prestavimo v bolj sproščeno stanje.
- **Meditacija**  
Meditacija spada k najbolj duhovnim sprostilnim metodam. Skozi kontemplativne vaje se pozornost duha usmeri v notranjost in izklopi v cilj usmerjeno razmišljanje.
- **Masaža**  
Načinov masaž je zelo veliko, zato je priporočljivo ugotoviti, katere od teh terapij z dotikom in pritiskom nam ustrezajo. Švedska masaža, refleksologija, šiatu, kiropraktika, akupresura, so najpogostejše izbire masažnih tehnik. Joga, reiki, taiči in podobno so metode z Daljnega vzhoda. Izvirajo iz prastarih sistemov zdravja, ki ga sestavljajo telesne in duhovne vaje, ki ljudi v svoji enotnosti razumejo iz telesa in duha ter tistega, ki jih prakticira, nagradijo s telesno in duhovno sproščenostjo.
- **Biofeedback**  
S pomočjo elektronskih senzorjev se meri dihanje, krvni tlak, upornost kože, srčno frekvenco, napetost mišic, telesno temperaturo in možganske valove ter se jih s pretvorbo v optične in akustične signale v njihovih spremembah naredi vidne. S takojšnjo povratno informacijo (feedback) je pacient postavljen v položaj, da na vegetativne telesne funkcije v kar najkrajšem času poljubno vpliva.
- **Šport in gibanje**  
Ne glede na to, ali gre tukaj za sprehod ali športni ali fitness trening, ni tako važno. Pomembno je, da svoje telo ohranjamo zdravo in ga tako naredimo bolj obrambno sposobno ter istočasno pozitivno izkoristimo nakopičeno energijo.
- **Zdrava prehrana**  
Različna zdravila lahko vplivajo na naše razpoloženje, saj lahko spremenijo raven serotonina v možganih. Med zdrava živila denimo štejemo kompleksne ogljikove hidrate iz polnozrnatih izdelkov ali živila, ki nam dajo zadovoljivo količino nenasičenih maščobnih kislin.
- **Razvedrilo s hobiji**  
Konjički so lahko prijetna sprememba od vsakdanjih obveznosti. S tem, da svojo pozornost usmerimo na stvari, ki jih radi počenjamo, lahko pustimo svoje misli, da odplavajo, ter se tako oddaljimo od problemov in skrbi.
- **Časovni menedžment in učinkovita organizacija**  
Veliko jih ne verjame, koliko časa lahko privarčujemo, da damo svojemu poteku dneva neko učinkovito strukturo in se osredotočimo izključno na pomembne stvari pri svojem poklicu ali v zasebnem življenju.
- **Terapija obnašanja**  
Pretresimo svoje miselne vzorce. Ne »moram«, temveč »bom«, bi moralo določati naš miselni svet. Bodimo vsaj malo egoistični in se sami odločimo, kaj je za nas v življenju pomembno. Prepoznavamo, v katerih situacijah smo nagnjeni k dramatiziranju, in ugotovimo, kje ležijo naše stresne misli.

## Organizacija časa

Živimo v času, v katerem so na žalost večinoma v ospredju le materialne dobrine. Tako je stres neizogibna posledica življenja, ki ga živimo prehitro in površinsko. V tej naglici si ne moremo privoščiti niti kakšne urice zase, da odložimo breme, ki nas teži in dosežemo notranji mir. Ljudje so danes na delovnih mestih pogosto pod hudim pritiskom. In ker smo med seboj različni, prav gotovo ne obstaja za vse enak recept in rešitev problema, kako organizirati sebe in svoj čas. Pri izvajanju delovnih nalog začnemo iz različnih izhodiščnih točk z namenom, da bi optimalno izvedli nalogo. Večina ljudi pa ima vendarle neke vrste sistem. Močno se trudijo, da bi bili organizirani, a kljub temu jih največkrat preganja čas.

Zato je zelo pomembno področje načrtovanja in določitve prednostnih nalog. Prednostne naloge predvidimo in jih načrtujemo, postavimo stvarne roke za njihovo izvršitev ter predvidimo tudi morebitne težave pri realizaciji. Eno izmed področjih, kjer smo stresu še posebej izpostavljeni, je delo z ljudmi. Navajam nekaj pravil, ki nam bodo le-to olajšale: kadar nas pri delu motijo, moramo biti odločni in samozavestni ter se naučimo reči »NE«, omejimo čas telefonskih pogovorov in poiščimo pomoč pri drugih, kadar imamo težave. Tudi način, kako se lotimo dela, je pomemben dejavnik optimalne izvedbe naloge. Tako se najprej lotimo zahtevnih nalog, zmanjšamo nered na delovnem mestu, končajmo najprej eno nalogo, nato se lotimo druge, osredotočimo se na omejeno število nalog, pri načrtovanju nalog upoštevajmo tudi čas za razmislek ter se pri tem ves čas zavedajmo časa.

### Nekaj nasvetov, kako omiliti ali se celo znebiti stresa:

- Načrtujte vnaprej. Ne pustite se presenetiti.
- Za vsako stvar si poskusite izdelati pomožni načrt.
- Znižajte svoje zahteve. Svet se ne bo porušil, če trava ne bo pokošena do konca tega tedna.
- Naučite se reči »NE«, če veste da za nekatere stvari nimate časa in energije.
- Izklopite telefon, ko v prostem času želite imeti mir.
- Zjutraj se najprej razmigajte.
- Naspite se.
- Organizirajte svoj dom in delovno okolje.
- Pogovarjate se. O svojih problemih se pogovarjat z ljudmi, ki jim zaupate.
- Naučite se živeti le za en dan naenkrat.
- Vsak dan počnite nekaj, v čemer res uživate.
- Naredite nekaj dobrega za druge.
- Osredotočite se na »ljubiti« in ne na »biti ljubljen«.
- Naredite nekaj za svoj izgled, tudi to pripomore k dobremu počutju.
- Poskrbite za danes – in jutri se bo uredilo samo.
- Imejte odpustljiv odnos do ljudi in dogodkov in
- Najpomembnejše – imejte optimistični pogled na svet. Vsak dan.
- Zjutraj vstanite 15 minut prej in se s tem izognimo morebitnim jutranjim neugodam.
- Na jutro se pripravite že zvečer – mizo za zajtrk, oblačila ipd..
- Ne zanašajte se na spomin – pametni pišejo.
- Ne delajte stvari zaradi katerih boste kasneje prisiljeni lagati.
- Bodite pripravljeni na čakalne vrste, če se odpravljate k zdravniku, na občinski urad, ipd.

# OPOLNOMOČENJE INVALIDA IN VKLJUČEVANJE SKOZI PSIHOMOTORIČNO OBRAVNAVO

Doc. dr. Tjaša Filipčič

## Povzetek

Pomen gibalne obravnave na razvoj bio psiho socialnega razvoja posameznika v slehernem življenjskem obdobju naj ne bi bilo potrebno več argumentirati. To velja tudi za osebe, ki imajo prirojene oziroma pridobljene invalidnosti. V članku navajamo številne avtorje, ki so z znanstvenimi raziskavami dokazali dobrobit gibanja in vadbe. Oblike invalidnosti pa so lahko zelo različne in kompleksne, zato je potrebno do vsakega posameznika na gibalnem področju potrebno pristopiti individualno. Gibalna vzgoja s psihomotorično obravnavo je ena od možnih pristopov in je v članku tudi opredeljena.

**Gljučne besede:** invalidi, psihomotorična obravnava

## 1. Uvod

Brez gibalno/športne kulture si ne moremo zamisliti kulturnega ljudstva ali kulturnega posameznika. Stopnjo razvitosti športne kulture pa ne ocenjujemo le po številu vrhunskih športnikov ali rekorderjev, temveč tudi po razvitosti športnih navad in po čim višjem odstotku prebivalcev, ki se redno ukvarjajo s športom (Ulaga, 1980, str. 89). Seveda ne smemo izključiti oseb s posebnimi potrebami, za katere je Svet Evrope (Council of Europe, 1995; povzeto po: Vute, 1999) sprejel dokument, v katerem vlade članic Evropske skupnosti spodbuja, da podprejo razvoj gibanja za osebe s posebnimi potrebami. Zavedati se moramo, da je upoštevanje priporočil odvisno od splošne razvitosti neke dežele, dosežene ravni športne kulture ter od odnosa do drugačnosti in ozaveščenosti ljudi nasploh.

V Sloveniji so pri obravnavi športne dejavnosti ljudi s posebnimi potrebami v uporabi različna pojmovanja, kot so: šport invalidov, šport oseb s posebnimi potrebami, rehabilitacijski šport, terapevtska rekreacija, prilagojena športna dejavnost, paraolimpijada, specialna olimpijada itd, *gibalna vzgoja s psihomotorično obravnavo*. Z

omenjenimi izrazi si prizadevamo opredeliti raznovrstno, zapleteno in zahtevno dogajanje v gibalno/športnem udejstvovanju, vezanem na posameznikovo prizadetost različnih vrst in stopenj. Znotraj posebnih potreb poznamo motnjo v duševnem razvoju, slepoto in slabovidnost, gluhoto in naglušnost in nenazadnje gibalno oviranost. Vse te oblike invalidnosti so lahko zelo različne in kompleksne, zato je potrebno do vsakega posameznika na gibalnem področju potrebno pristopiti individualno.

## 2. Pomen gibanja

Kljub temu, da posameznik z različno invalidnostjo dejavnosti opravlja prilagojeno (lahko v invalidskem vozičku, na hoduljah, itd) ima veliko možnosti, da se ukvarja z gibanjem/s športom oz. športno rekreacijo po zaključeni medicinski rehabilitaciji. Guttman (1979), Berčič (1983), Berčič in Ažman (1996), Berčič, Ažman, Šavrin, Tušak, Veličkovič Perat & Vute (1996), Sherill (1998), Mišigoj Duraković s sod. (2003), Winnick (2005) in Goltnik Urnaut (2007) poudarjajo, da ima sekundarna rehabilitacija oziroma rehabilitacijski šport pomembno vlogo pri vključevanju oseb z invalidnostjo

v športne aktivnosti, ker posameznik v tem obdobju spoznava značilnosti osebne invalidnosti in možnosti prilagoditve določenim športnim aktivnostim.

Invalidi imajo različne motive za ukvarjanje s športom. Vute (1985) ugotavlja razlike v stališčih in motivih za ukvarjanje s športnimi panogami med dvema skupinama invalidov. V ta namen je v raziskavo vključil 175 gibalno oviranih moških. Prva skupina (n = 90) je uporabljala ortopedska pomagala, druga (n = 85) pa teh pomagal ni uporabljala. Tako v latentnem kot v manifestnem prostoru stališč in motivov se je pokazala razlika med dvema skupinama merjencev. Razlike so bile ugotovljene na področju izbora športnih panog. Skupina gibalno oviranih, ki je uporabljala ortopedске pripomočke, se je vključevala v športne igre, kot so hokej na vozičku in namizni tenis, druga skupina, pa v nogomet in košarko. Prva skupina je odklanjala judo in kotalkanje, druga pa košarko na vozičkih in športno - ritmično gimnastiko.

Z medicinskega vidika osebe z gibalno oviranostjo s pomočjo športa dosegajo večjo stopnjo rehabilitacije, imajo manj zdravstvenih težav, kot so infekcije sečil in preležanine (Stotts, 1986; Huonker, Schmid & Sorichter, 1998; Paciorek & Jones, 2001; Shephard, 2003; Jacobs & Nash, 2004), poleg tega pa ima šport neprecenljivo vlogo v psihosocialnem delu rehabilitacije ter pri obnovi in razvoju izgubljene mišične moči, koordinacije, gibljivosti in vzdržljivosti (Berčič, 1983; Berčič s sod., 1996; Sherrill, 1998; Bhambhani, 2002; Mišigoj Duraković, 2003). Najnovejše raziskave (Vaynman & Gomez Pinilla, 2007; Perreau, Adlard, Anderson & Cotman, 2007; Ying, Edgerton & Gomez Pinilla, 2007) v okviru ameriškega projekta WALK (projekt rehabilitacije po poškodbi hrbtenice) nakazujejo, da je redna in ustrezna gibalna aktivnost ključ do oživljanja nevro-mišične funkcije.

Ažman (1997, str. 37) podaja zanimivo misel: »Zdrava oseba naj se ukvarja s športom, invalidna oseba se mora ukvarjati s športom«. Zelo pomembno je, da se invalid ukvarja s primernimi športnimi aktivnostmi, saj bi s tehnično prezahtevnostjo sorazmerno naraščala nevarnost poškodb, kot opozarjata Rusch in Grossing (1991), pri čemer ne smemo zanemariti precenjevanja lastnih sposobnosti.

Že daljnega leta 1972 je Hrovatin v raziskavi ugotovil, da so se tisti paraplegiki, ki so bili med procesom rehabilitacije vključeni v športno - rekreativno dejavnost, lažje prilagodili okolju, bolje so prenašali različne težave, ki spremljajo invalidnost, svojo telesno okvaro so manj skrivali pred okoljem, bili so tudi bolj optimistični. Marinček (1981) je ugotovil, da sta hitrost in obseg prilagoditve na telesno obremenitev pri paraplegikih, ki se načrtno ukvarjajo s športom, enaka kot pri povprečno telesno dejavnih zdravih osebah. Športniki v invalidskih vozičkih manifestirajo višji nivo aerobnih sposobnosti kot invalidi iste prizadetosti, ki niso športno aktivni. Raziskovalci (Kofsky, 1980; Sherrill, 1998; Vanlandewijck, Daly & Theisen, 1999; Winnick, 2005)) ugotavljajo, da imajo športniki invalidi največkrat tudi boljše rezultate aerobnih sposobnosti in moči kot osebe brez invalidnosti, ki se ne ukvarjajo z redno gibalno/športno aktivnostjo.

Z medicinskega vidika Turk, priznan zdravnik in zagovornik gibalno/športne aktivnosti med paraplegiki, navaja: »S pomočjo invalidskega športa dosegamo boljše stopnjo rehabilitacije in skrajšamo čas rehabilitacije. Enako kot šport v medicini, ima invalidski šport tudi v *psihosocialnem delu* rehabilitacije svojo edinstveno vlogo in prednost. Športne dejavnosti imajo neprecenljivo vrednost v obnovi izgubljene mišične moči, koordinacije in vzdržljivosti. Šport je naravna oblika terapevtskih vaj in uspešen dodatek raznim oblikam fizioterapije. Velika vrednost invalidskega športa je tudi v rekreaciji, ki motivira silo, moč in užitek. Sočasno je važen moment v doseganju psihičnega ravnotežja". Turk dodaja, da si uspešne medicinske rehabilitacije paraplegikov brez izvajanja športnih aktivnosti sploh ne moremo zamisliti. Zaključuje z mislijo: »Poleg ugodnih vplivov invalidske športne dejavnosti na paraplegika, kot so kondicija, samostojnost, funkcionalna usposobljenost, obvladovanje telesa, spretnost, hitrost na eni strani in ugodni psihosocialni vplivi na drugi strani, pa ne smemo pozabiti tudi na nesporno ugotovitev, da invalidski šport pomeni tudi preventivo v pojavljanju številnih zdravstvenih in psihosocialnih komplikacij, ki se tako rade pojavljajo" (v Vipotnik, str. 47, 1996). To misel bi lahko potrdili s tujimi raziskavami (Campbell & Jones, 1994; Kalyvas & Reid, 2003). Campbell & Jones (1994) sta ugotovila, da so bili športniki na invalidskem vozičku manj depresivni kot tisti, ki se s športom niso ukvarjali, imeli so manj ne-

gativnih čustvenih odklonov (jeza), bili pa so tudi bolj pozitivni do sebe in okolice. Tudi v številnih drugih raziskavah je bilo potrjeno, da paraplegiki z redno športno dejavnostjo ostajajo bolj zdravi in telesno zmogljivi ter da lažje opravljajo vsakodnevne aktivnosti (Arnold, Israel & Richter, 1992; Janssen, 1994). Ugotovljeno je, da se mora vadbeni proces odvijati pogosto (najmanj 2 - krat tedensko), da pride do pozitivnih premikov pri izboljšanju telesnih sposobnosti (Arnold, Israel, Richter & Reitmann, 1986; Vaynman & Gomez Pinilla, 2007; Ying, Edgerton & Gomez Pinilla, 2007). Berčič (1983) je na vzorcu 110 paraplegikov moškega spola (starost 20 - 35 let) proučeval vpliv večmesečne kineziološke rekreacije na nekatere karakteristike njihovega psihosomatičnega statusa. V trimesečno programirano kineziološko obravnavo (trikrat tedensko pod strokovnim vodstvom in dodatno individualno vadbo doma) je bilo vključenih 55 paraplegikov, kar je predstavljalo polovico vzorca. Rezultati raziskave so pokazali, da je vadbeni proces transformiral v pozitivno smer nekatere antropometrijske značilnosti, motorične in funkcionalne sposobnosti ter osebne značilnosti vadečih. Prišlo je do pomembnega zmanjšanja telesne teže in podkožnega maščevja, povečala se je vitalna kapaciteta ter adaptacijske sposobnosti srca in ožilja. Na motoričnem področju so bili končni dosežki na vseh izbranih testih boljši. V prostoru osebnostnih značilnosti se je pomembno povečala ekstrovertiranost in zmanjšala nevrotičnost. Avtor je ugotovil, da programirana športna vadba izboljšuje zdravje in telesno počutje prizadetih ljudi, telesna neaktivnost pa vodi do nazadovanja ali poslabšanja posameznih človekovih sposobnosti, lastnosti in značilnosti. Nekoliko kasneje je isti avtor (Berčič s sod., 1996) ugotovil, da je trikrat tedenska športna vadba v okviru Inštituta RS za rehabilitacijo ugodno vplivala na subjektivno oceno splošnega počutja ter na pozitivno vrednotenje športa v tem okolju. Znatno je vplivala na samopodobo in osebne lastnosti pacientov.

Raziskav, ki poudarjajo kako pomembno je gibanje, je še veliko, prostora za navajanje pa premalo. Zato se bomo v nadaljevanju osredotočili na gibalni program s psihomotorično zasnovo, ki je lahko začetek gibalne obravnave posameznika invalida. Nemogoče je pričakovati, da bo posameznik, ki je utrpel invalidnost takoj posegel po športnem programu, ki je energetsko in koordinacijsko zahteven. Zato je zelo primeren zač-

tek vadbe preko *gibalne vzgoje s psihomotorično obravnavo*, katerega smo, uspešno, preizkusili tudi na letošnji delavnici Zveze delovnih invalidov Slovenije, katere se je udeležili 21 delovnih invalidov. Nekaj pomembnih značilnosti vadbe predstavljamo v nadaljevanju.

### 3. Gibalna vzgoja s psihomotorično obravnavo

Začetek gibalne vzgoje s psihomotorično obravnavo je iskati v korektivni gimnastici, kjer je bil glavni cilj popravljanje telesnih drž in ploskih stopal. Glavne značilnosti psihomotorične vzgoje so: pri tej obravnavi lahko vadeči sam obvladuje svoje telo in gibanje ter izoblikuje gibalne vzorce. Vadeči oblikuje gibanje po svojih zamislih in potrebah, pri vadbi ponudimo take gibalne možnosti, kjer sami preizkušajo svoje sposobnosti. Vaje ponovimo velikokrat v različnih situacijah. Pri gibalni vzgoji s psihomotorično vzgojo ne poudarjamo gibalne storilnosti, temveč je to vzgoja s pomočjo gibanja, vzgoja z zaznavanjem. Motorika je le sredstvo za razvijanje harmonične osebnosti. Vzgojno izobraževalna načela so naslednja:

1. Lastna aktivnost, samostojnost brez posnemanja
2. Invalidu ponudimo primerne gibalne dejavnosti
3. Razvoju primerne gibalne dejavnosti
4. Lastno usmerjanje in samoobladovanje
5. Kognitivni in afektivni odzivi
6. Storilnostna diferenciacija
7. Storilnostna motivacija

*Usposabljanje zaposlenih in brezposelnih invalidov, september 2010, Dobrna*





### 3.1 Metodični napotki za vadbo

Vadba bo uspešnejša, če bomo upoštevali naslednje napotke:

1. Izbiramo take gibalne dejavnosti, ki vadečega (invalida) privlačijo, in ga tudi motivirajo za sodelovanje.
2. Upošteevamo potrebe vadečega, uporabljamo različne in raznobarvne pripomočke
3. Med pomembne načine obravnave sodi pridobivanje novih gibalnih vzorcev v različnih pogojih.
4. Vadečemu omogočamo preizkušanje različnih gibalnih dejavnosti v novem okolju.
5. Če je le mogoče delamo individualno in ne poudarjamo gibalne slabosti vadečega.
6. Pri obravnavi vzpostavimo red in pravila pri vadbi, ki so pomembna zaradi varnosti.
7. Upošteevamo že najmanjši uspeh.
8. Izogibamo se primerjanju z drugimi.
9. V gibalni dejavnosti vadeči rešuje problem, zato nakažimo možnost prenosa informacij na drugačno dejavnost (odbijanje balona z roko- odbijanje z različnimi loparji)
10. Za pridobivanje in utrjevanje gibalnih vzorcev naj ima vadeči dovolj časa in prostora.
11. Pomembno je dovolj veliko število ponovitev.
12. Vadeči, če je le mogoče naj bodo bosí.
13. Vadeči naj bodo, če jim ustreza med vadbo glasni, to so ugodja, ki jim ponuja sproščanje.
14. Načrtujemo tudi sproščanje, umirjanje v ležečem položaju, pozorni smo na zdravstveno stanje posameznika.
15. Vadeče navajamo tudi na neuspehe.
16. Zelo pomembni dejavniki so socialna integracija, komunikacija in sodelovanje pri skupinskih igrah.

Vadba poteka preko vaj *progresivne relaksacije*, *iger napetosti in sproščanja*, *vaj za razvijanje senzorne integracije (vizualne, taktilne, slušne, kinestetične in vaj za razvoj telesne sheme. Natančnejši opis vaj je podala kremžar (1989), ki se je v svojem delu ukvarjala predvsem s šoloobveznimi učenci. Vse vsebine so zelo primerne tudi za starejše vadeče.*

## 4. Zaključek

Posledice psihosocialne obravnave so vidne predvsem v urejanju psihosocialnih odnosov na različnih področjih. Merilo ni, kako hitro vadeči teče,

ampak, da zmore določeno dejavnost narediti samostojno, varno premaguje ovire, obladuje svoje telo v različnih položajih, razvija tiste gibalne vzorce, ki so pomembni za vključevanje v skupino, skupno z drugimi rešuje naloge in se rad priključi vadbi v skupini. Po pridobljeni ali ponovno obnovljeni invalidnosti je začetek vadbe težak ali skoraj nepredstavljaliv. Gibalna intervencija preko psihomotorične obravnave pa je prijetna in primerna za vse.

### Literatura

1. Arnold, W. Israel, S., Richter, H. (1992). *Sport mit Rollstuhlfahrern*. Leipzig Berlin Heidelberg: J.A B. Verlagsgesellschaft.
2. Ažman, D. (1997). *Povezanost nekaterih socialno - demografskih značilnosti in kazalcev zdravstvenega stanja paraplegikov Slovenije z njihovo športno dejavnostjo*. Magistrska naloga. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za šport.
3. Berčič, H. (1983). *Vpliv večmesečne programirane kineziološke rekreacije na nekatere karakteristike psihosomatskega statusa telesno prizadetih oseb*. Doktorska disertacija. Zagreb: Fakultet za fizičko kulturo sveučilišta u Zagrebu.
4. Berčič, H., Ažman, D. (1996). *Socialno - ekonomski položaj, zdravstveno stanje in športno -rekreativna dejavnost paraplegikov Slovenije*. Ljubljana: Fakulteta za šport: Inštitut za kineziologijo.
5. Berčič, H., Ažman, D., Šavrin, R., Tušak, M., Veličkovič Perat, V., Vute, R. (1996). *Šport in športna rekreacija v funkciji kakovosti življenja telesno prizadetih*. Ljubljana: Fakulteta za šport: Inštitut za šport.
6. Bhamhani, Y. (2002). *Physiology of Wheelchair Racing in Athletes with Spinal Cord Injury*. *Sports Medicine* 32 (1) 23 - 51.
7. Campbell, E. & Jones, G. (1994). *Psychological well-being in wheelchair sports participants and non-participants*. *Adapted Physical Activity Quarterly*, 11, 404 - 415.
8. Council of Europe (1995). *European Charter for Sport for All: Disabled Persons*. Council of Europe Publishing and Documentation Service Strasbourg.
9. Goltnik Urnaut, A. (2007). *Šolske športne dejavnosti in samopodoba mladostnikov z ovirami v gibanju*. Doktorska disertacija. Ljubljana: Pedagoška fakulteta.
10. Gutman, L. (1979). *Sport für Körperbehinderte*. Munchen-Wien-Baltimore: Urban & Schwarzenberg.
11. Hrovatin, B. (1972). *Karakteristične osobine grupa paraplegika koja se bavi sportskim aktivnostima*. V *Sport i rekreacija u psihofizičkoj rekreaciji invalida*. Zbornik SSRIJ str: 97 - 105.
12. Huonker, M., Schmid, A. & Sorichter S. (1998). *Cardiovascular differences between sedentary and wheelchair-trained subjects with paraplegia*. *Medicine & Science in Sports & Exercise* 30 609 - 613.
13. Jacobs, J.P. & Nash M.S. (2004). *Exercise Recommendations for Individuals with SCI*. *Sport Medicine* 34, 727 - 751.
14. Janssen, T.W.J. (1994). *Physical strain and physical capacity in men with SCI*. Magistrska naloga. Amsterdam: Vrije Universiteit.
15. Kalyvas, V. & Reid, G. (2003). *Sport adaptation, par-*

- icipation, and enjoyment of students with and without physical disabilities. *Adapted Physical Activity Quarterly*, 20, 182 - 199.
16. Kofsky, P.R. (1980). Cardiorespiratory fitness in the lower limb disabled. *Canadian Journal Applied Sport Science*. 5 (4), 117 - 129.
  17. Kremžar, B. (1992). Posebna gibalna vzgoja s psihomotorično zasnovano. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za šolstvo in šport.
  18. Marinček, Č. (1981). *Prilagoditev na obremenitev zgornjih udov pri zdravih ljudeh ter pri prizadetih zaradi okvare gibalnega sistema*. Doktorska disertacija. Ljubljana: Medicinska fakulteta.
  19. Mišigoj Durakovič, M. (2003). *Telesna vadba in zdravje: znanstveni dokazi stališča in priporočila*. Zveza društev športnih pedagogov, Fakulteta za šport, Zavod za šport Slovenije: Ljubljana. Kineziološka fakulteta Zagreb.
  20. Pachalski, A. & Mekarski, T. (1980). Effects of swimming on increasing of cardio-respiratory capacity of paraplegics. *Paraplegia*, 18, 190 - 199.
  21. Pacione, M.J. & Jones, J.A. (2001). *Disability sport and Recreation resources* (3. izdaja). Traverso City M.I: Cooper Publishing Group. 412 str.
  22. Perreau, V.M., Adlard, P.A. & Cotman, C.W. (2007). Exercise-induced gene expression changes in the rat spinal cord. Dobljeno s svetovnega spleta 13.2.2007: [http://www.projectwalk.org/pw\\_inst\\_sci/research\\_exercise.html](http://www.projectwalk.org/pw_inst_sci/research_exercise.html)
  23. Shepard, R.J. (2003). Boosting of performance in the athlete with high-level spinal injury. *Adapted Physical Activity Quarterly* 20 (3), str. 103 - 117.
  24. Sherril, C. (1998). *Adapted Physical Activity Sport and Recreation: crossdisciplinary and lifespan*. Šesti ponatis. McGraw Hill Companies.
  25. Stotts, K.M. (1986). Health maintenance: Paraplegic athletes and nonathletes. *Archives of physical Medicine Rehabilitation* 67 109 - 114.
  26. Ulaga, D. (1980). *Telesna vzgoja, šport, rekreacija*: Ljubljana. Mladinska knjiga. 327 str.
  27. Vanlandewijck, Y.C., Daly, D.J. & Theisen, D.M. (1999). Field test evaluation of aerobic, anaerobic and wheelchair basketball skill performances. *International Journal Sports Medicine* 20 (2) 548 - 554.
  28. Vaynman, S. & Gomez Pinilla, F. (2007). License to run: exercise impacts functional plasticity in the intact and injured central nervous system by using neurotrophins. Povzeto s svetovnega spleta 13. 2. 2007: [http://www.projectwalk.org/pw\\_inst\\_sci/research\\_current.html](http://www.projectwalk.org/pw_inst_sci/research_current.html)
  29. Vipotnik, K. (1996). *Odbojka na vozičkih kot nova športna možnost*. Diplomsko delo. Ljubljana: Univerza v Ljubljani. Pedagoška fakulteta .
  30. Vute, R. (1985). *Struktura stališč motivov in preferenc športnih panog telesno prizadete moške mladine v odnosu do kinezioloških dejavnosti in razlike v stališčih motivih in preferencah glede na mobilnost te mladine*. Doktorska disertacija. Zagreb. Fakultet za fizičko kulturo sveučilišta u Zagrebu.
  31. Vute, R. (1999). *Izziv drugačnosti v športu*. Ljubljana: Debora.
  32. Winnick, J. P. (2005). *Adapted Physical Education and Sport*. 4. ponatis. Human Kinetics. ZDA. Illinois.
  33. Ying, Z., Roy, R.R., Edgerton, V.R. & Gomez Pinilla, F. (2007). Exercise restores levels of neurotrophins and synaptic plasticity following spinal cord injury. Dobljeno s svetovnega spleta 13.2.2007: [http://www.projectwalk.org/pw\\_inst\\_sci/research\\_exercise.html](http://www.projectwalk.org/pw_inst_sci/research_exercise.html).

# ZA URESNIČEVANJE KONVENCIJE OZN O PRAVICAH INVALIDOV

Zora Tomič, prof.

Listino »Občina po meri invalidov« si želijo mnoge lokalne skupnosti - občine in društva invalidov v Sloveniji, zato kandidirajo za vključitev v projekt Zveze delovnih invalidov Slovenije »Občina po meri invalidov«.

**P**rojekt nagovarja lokalno skupnost, okolje v katerem živijo občani in občanke - invalidi; nagovarja vse dejavnike v lokalni skupnosti, še zlasti organe samoupravne skupnosti, ki uravnavajo življenje v skupnosti; spodbuja tudi invalide in njihove organizacije k večji aktivnosti v uresničevanju njihovih pravic, ne le kot »uporabnike«, temveč kot aktivne udeležence v prizadevanjih za večjo kakovost skupnega življenja v lokalni skupnosti. Izjemno pomembno je, da na osnovi prepoznanih potreb (ne le zelenih ciljev) in konkretnega akcijskega načrta za določeno obdobje dosežejo opredeljene cilje. V projektu vidijo invalidi zagotovilo, da se bo lokalna skupnost v bodoče še bolj odgovorno/načrtno odzivala na njihove potrebe in interese, pa tudi priznanje občini za delovanje v dobro invalidov preteklem obdobju, kar želijo nadgraditi.

Sporočilo Listine je še mnogo več: je zaveza občine za trajno odgovorno delovanje v dobro vseh občanov in občank, tudi invalidov, za njihovo vključenost v skupnost in za ustvarjanje možnosti za sodelovanje v življenju skupnosti, da bodo tudi

invalidi lahko udeležali svoje pravice in dolžnosti - bili enakopravni. Projekt mora biti integralni del razvojnih usmeritev in nalog v lokalni skupnosti, saj ta na svojstven način ustvarja pogoje za uresničevanje pravic svojih občanov - invalidov. Dejstvo je, da se občine med seboj razlikujejo po različnih kazalcih, zato so tudi pristopi, možnosti in pogoji za uresničevanje Standardnih pravil o izenačevanju možnosti invalidov in Konvencije o pravicah invalidov različni, vendar bistvo je za vse enako! Odgovorno odzivanje na pravice invalidov, na posebne potrebe občanov invalidov, to je »dodana vrednost« v delovanju lokalne skupnosti.

Interes za vključitev v izvajanje projekta je stalen. Posamezne občine se vključujejo z veliko odgovornostjo, kar se kaže v pripravah/pripravljalnem obdobju za vključitev v projekt kot v uresničevanju ciljev projekta in Akcijskega načrta posamezne občine. Nekatere občine so sprejele projekt kot odgovornost za kakovost življenja vseh občanov, ne le za odstranjevanje različnih »ovir«, temveč za ustvarjanje možnosti vseh občanov, tudi invalidov za sodelovanje v življenju skupnosti. Prepoznale so potrebo po ozaveščanju vseh in za senzibilizacijo okolja, ker le tako se bo krepila odgovornost vseh, dobri odnosi med občani, bo spoštovana in upoštevana različnost interesov in potreb, povečalo se bo sodelovanje in socialna vključenost. Vse to bo bistveno prispevalo h kulturi skupnega življenja v lokalni skupnosti.

V letu 2009 se je v projekt Zveze delovnih invalidov Slovenije vključila tudi Mestna občina Ljubljana. Že od začetka izvajanja projekta v Sloveniji je bil v Ljubljani živ interes invalidskih organizacij za sodelovanje v projektu. Ponudbo za vključitev je sprejel šele sedanji župan. Župan Mestne občine Ljubljana gospod Zoran Jankovič je o pobudi dejal takole: »Z željo, da bi bilo življenje v našem mestu prijazno do vseh prebivalk in prebivalcev ter, da bi imeli vsi enake možnosti, smo z veseljem in z vso odgovornostjo sprejeli pobudo Društva invalidov Ljubljana-Center. Tudi osebno sem se zavezal, da smo aktivno pristopili k projektu ... « Mestna občina Ljubljana je izpolnjevala vse pogoje za vključitev v projekt, še zlasti osnovni pogoj, da je v preteklem obdobju posvečala posebno pozornost invalidom in podpirala delovanje in posebne programe invalidskih društev in organizacij, znala je prisluhniti njihovim potrebam in na nekaterih področjih sprejemala ukrepe za nji-

hove integracijo. Še več! Mestna občina Ljubljana je prepoznala zahtevnost projekta, njegovo celovitost in kompleksnost, kar je terjalo temeljito pripravo, strokovno podlago za načrtovanje - za Akcijski načrt. Vključitev v projekt je tako MO Ljubljana in druge dejavnike v Ljubljani, pa tudi za invalidske organizacije odpirala nove možnosti, da se v povezovanju aktivnosti ob istočasni odgovornosti slehernega dejavnika ustvarja nove možnosti za kakovost življenja invalidov, za sožitje vseh v tem prostoru. Prav v zavedanju tega dejstva, je bila pripravljena za načrtovanje nalog in za doseganje ciljev temeljita strokovna analiza stanja. Analizo je pripravila posebna strokovna skupina in z njo razkrila širino problemov, nalog in odgovornosti. Na analizi temelji tudi Akcijski načrt, ki upošteva tudi specifičnost glavnega mesta naše države, obsega celovito odgovornost in opredeljuje konkretne naloge različnih dejavnikov, ki delujejo na območju mestne občine. Vse te dokumente je obravnaval svet za invalide in Svet mestne občine Ljubljana ter jih tudi sprejel. Invalidske organizacije/društva so dale začetni zagon z organizacijo Okrogle mize, na kateri so predstavljale ne le svoja mnenja o položaju invalidov v Ljubljani, temveč dajale pobude za delovanje vseh akterjev v okviru uresničevanja projekta. Prav ta stalna aktivna udeležba invalidskih društev in organizacij v oblikovanju in spremljanju izvajanja Akcijskega programa, njihova vključenost in aktivnost, je dragocena. To pomeni, da so svojo vlogo kot enakopravnega udeleženca sprejele in uresničevale invalidske organizacije. Pomembno vlogo je imel in ima mestni svetnik gospod Sašo Rink, predsednik Sveta, ki pravi med drugim: »Brez odstranjevanja ovir, ki jih imamo v našem načinu razmišljanja in dojemanja okolice, torej ne bomo spremenili ničesar oziroma zelo malo, predvsem se moramo zavedati, da so prav te ovire v končni fazi breme vse družbe, ne glede na neposredno prizadetega - posledice namreč nosimo vsi ... Odgovornost v okviru svojih pristojnosti župan s svojimi sodelavci prevzema in jo uspešno uresničuje, za resničen napredek mesta, tako kot na drugih področjih družbenega življenja, lahko največ storimo Ljubljančani in Ljubljančanke.«

Akcijski načrt je na svojstven način povezal različne dejavnike, ki delujejo v mestu: od četrtnih skupnosti do občinskih služb, javnih služb in zavodov na področju zdravstva, socialnega varstva, vzgoje in izobraževanja, športa in kulture, do in-

validskih organizacij in drugih nevladnih organizacij, prostovoljcev. Vključenost mestne občine, četrtinskih skupnosti in invalidskih društev/organizacij v izvajanje in spremljanje aktivnosti konkretnih nosilcev konkretnih nalog iz Akcijskega načrta je ustvarila trden temelj za njegovo uresničevanje, za novo kakovost skupnega življenja. Invalidske organizacije so ob zaključku prvega leta ocenile, da je prav vključenost Mestne občine Ljubljana v projekt »Občina po meri invalidov« prispevala k spremenjeni podobi mesta, ki se zaveda svoje odgovornosti do vseh občank in občanov.

V knjižici »LJUBLJANA, OBČINA PO MERI INVALIDOV - odpravljamo ovire« lokalna skupnost - Mestna občina Ljubljana predstavlja svojo socialno podobo in odnos do občanov - invalidov. MO

Ljubljana je odgovoren in pomemben dejavnik, ki spodbuja, zavezuje in akcijsko povezuje vse dejavnike v lokalni skupnosti in v utrjevanju vloge lokalne skupnosti, da se le ta s polno odgovornostjo odziva tudi na posebne potrebe invalidov - občanov. Vse bolj se krepi spoznanje, da je kakovost življenja v lokalni skupnosti odvisna od vloženega sleherne občanke in občana. Odnos invalidov in njihovih organizacij do življenja v mestni občini in položaj terja njihovo odgovorno vključevanje v življenje v lokalni skupnosti in pomeni bistven prispevek h kakovosti skupnega življenja. Socialne mreže, ki jih tako »pletejo«, so pomemben dejavnik v našem vsakdanu, še bolj pa, ko smo v stiski in potrebujemo pomoč. Večja kakovost skupnega življenja - življenja vseh občanov, je odvisna od nas vseh.

**Knjižica »Ljubljana, občina po meri invalidov - odpravljamo ovire«**



# RAZSTAVA ROČNIH IN UMETNIŠKIH DEL DI ZDIS, SLOVENJ GRADEC, 16. 4. – 23. 4. 2010

