



IZ VSEBINE: **2** Uvodnik **3** Invalid/invalidnost **5** Razvojni vidiki Zveze delovnih invalidov Slovenije skozi etičnost in dvig zavesti **7** Vodenje spremembe po oceni na invalidski komisiji **11** Poklicna rehabilitacija v vlogi vračanja na delovno mesto **15** Kronični duševni stres in kako si lahko sami pomagamo **23** Praznični bazar ZDIS **27** Upravljanje s konflikti kot socialna veščina **33** Direktorat za invalide v letu 2015 **36** Deset let delovanja sistema relativnega varstva invalidov pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi **42** Peli smo v Slovenski Bistrici... **45** Pomen rekreacije za delovne invalide **50** Reforma pokojninskega in invalidskega zavarovanja

VSEBINA

UVODNIK (Drago Novak)	2
INVALID/INVALIDNOST (mag. Cveto Uršič)	3
RAZVOJNI VIDIKI ZVEZE DELOVNIH INVALIDOV SLOVENIJE SKOZI ETIČNOST IN DVIG ZAVESTI (Miran Krajnc)	5
VODENJE SPREMEMBE PO OCENI NA INVALIDSKI KOMISIJI (mag. Andrejka Fatur Videtič)	7
POKLICNA REHABILITACIJA V VLOGI VRAČANJA NA DELOVNO MESTO (Meta Teržan, Tanja Korošec, M. Ornik)	11
KRONIČNI DUŠEVNI STRES IN KAKO SI LAHKO SAMI POMAGAMO (dr. Breda Sobočan)	15
PRAZNIČNI BAZAR ZDIS (slikovni prispevek)	23
UPRAVLJANJE S KONFLIKTI KOT SOCIALNA VEŠČINA (dr. Janez Mekinc, Kristina Gorza)	27
DIREKTORAT ZA INVALIDE V LETU 2015 (mag. Cveto Uršič)	33
DESET LET DELOVANJA SISTEMA RELATIVNEGA VARSTVA INVALIDOV PRED ODPOVEDJO POGODBE O ZAPOSLOTITVI (Darko Kastelic)	36
PELI SMO V SLOVENSKI BISTRICI (Tatjana Bečaj)	42
POMEN REKREACIJE ZA DELOVNE INVALIDE (mag. Tanja Hočevnar)	45
REFORMA POKOJNINSKEGA IN INVALIDSKEGA ZAVAROVANJA (mag. Cveto Uršič, dr. Aleksandra Tabaj)	50



Glasilo sofinancira FIHO.

Stališča ZDIS ne izražajo stališč FIHO.

Na naslovnici:

Socialno vključevanje invalidov –
delavnice za spodbujanje razvoja človeških virov



Z V E Z A
DELOVNIH
INVALIDOV
SLOVENIJE

GLASILO

**Zveze delovnih
invalidov Slovenije
št. 12/2015**

Izdajatelj:

Zveza delovnih invalidov Slovenije
Dunajska 101, 1000 Ljubljana

Za izdajatelja:

Drago Novak,
predsednik Zveze delovnih invalidov
Slovenije

Uredniški odbor:

mag. Tanja Hočevnar, Hilda Hladnjak,
Drago Kolar, Miroslava Požar

Oblikovanje in grafična priprava:

Birografika BORI d.o.o., Ljubljana

Task:

Birografika BORI d.o.o., Ljubljana

Naslov uredništva:

Zveza delovnih invalidov Slovenije
Dunajska 101, 1000 Ljubljana
Telefon: 01 534 35 08
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

UVODNIK

Prehod z medicinskega modela invalidnosti, zasnovanega na usmiljenju, k socialnemu modelu, ki sloni na človekovih pravicah, je ena največjih sprememb v zgodovini boja proti diskriminaciji manjšin. Med pozitivnimi učinki gre posebej omeniti samozavedanje invalidov, da imajo pravico in dolžnost o svoji usodi odločati sami in glede tega izpostaviti vlogo, ki jo imajo reprezentativne invalidske organizacije.

Septembra letos je OZN prvič obravnavala uresničevanje Konvencije o pravicah invalidov, prve mednarodne konvencije s področja človekovih pravic v zgodovini, ki jo je ratificirala EU kot celota. Ekspertna komisija OZN za pravice invalidov OZN je nato objavila svoje zaključne ugotovitve in priporočila, ki se dotikajo številnih področij: svoboda gibanja, neodvisno življenje, dostopnost, izobraževanje, zaposlovanje, zdravje itd., pri čemer se več kot četrtna poglobitvenih priporočil vsebinsko navezuje na obvezo temeljitega posvetovanja države z reprezentativnimi predstavniki invalidov v vseh procesih odločanja o zadevah, ki se invalidov tičejo.

Priporočila OZN so za EU in države članice močan signal in mandat, da se mora Konvencija o pravicah invalidov dosledno uresničevati na vseh področjih. Finančna kriza je še poglobila problem revščine in izključenosti invalidov, države so jo pogosto zlorabljale tudi kot nekakšen alibi za neizpolnjevanje prevzetih obveznosti, vendar vprašanja človekovih pravic ne morejo in ne smejo biti pogojevana s proračunskimi omejitvami.

Kako torej naprej? Naslednje poročilo o napredku pri uresničevanju konvencije v EU bo januarja 2019, medtem pa vsi skupaj od EU in svoje države zahtevamo progresivno realizacijo. Ne gre za nerealna pričakovanja sprememb čez noč, temveč konstantno izboljševanje stanja. Ne gre namreč pozabiti, da kljub sodbi Ustavnega sodišča še vedno niso vsa volišča dostopna vsem volilcem, uporabnikom invalidskega vozička je medkrajevni avtobus nedostopen, pri vlaku pa so omejeni na peščico postaj. Ostaja tudi problem dostopnosti komunikacij in informacij, vključno z javno televizijo, glede česar je zgovorno nedavno mnenje Sveta za elektronske komunikacije RS.

Razume se, da uresničevanje načela enakih možnosti in spoštovanje prevzetih obveznosti iz mednarodnih pogodb in konvencij ni enostavno, da terja veliko znanja, energije in končno tudi sredstev. Vendar pa, če se ne uresničujejo niti najbolj ključne mednarodno sprejete obveze, če se redno ignorira mnenja posvetovalnih organov in če nikomur na

strani države ni nerodno, da se ne dosega ciljev iz resolucij, strategij, nacionalnih programov in kar je še podobno visokih državnih dokumentov, se velja na neki točki vprašati, ali je ta model res optimalen in ali ne bi bilo bolj modro stopiti korak nazaj in v dialogu z invalidskimi organizacijami razmisliti o uspešnosti tega načina delovanja in morebitnih drugačnih rešitvah.

Invalidi glede na vse to gotovo nismo posebej visoka prioriteta te vlade, tako kot to nismo bili niti v manj turbulentnih časih. Odnos države do invalidov, do njihovih reprezentativnih predstavnikov, dejstvo, da se ratificirana konvencija ZN o pravicah invalidov ne izvaja v nobenem od ključnih dejavnikov, vse to zgovorno priča, da so visoka zvoneča gesla o participaciji invalidov v političnem življenju in obvezi temeljitega posvetovanja s predstavniki invalidov v vseh procesih odločanja, ki se tičejo invalidov, samo mrtve črke na papirju.

Naše delovanje ni omejeno samo znotraj naših meja, saj je Zveza delovnih invalidov Slovenije s svojim projektom »Občina po meri invalidov« v poročilu o uresničevanju Akcijskega načrta Sveta Evrope navedena kot primer dobre prakse. (*Abridged Evaluation Report, Implementation of the Council of Europe Action Plan to promote the rights and full participation of people with disabilities in society; Improving the quality of life of people with disabilities in Europe 2006 – 2015; Council of Europe*)

Letošnja tema konference ob mednarodnem dnevu invalidov v Bruslju je: **»Odraščajmo skupaj v Evropi brez ovir.«** (v izvirniku: **”Growing together in a barrier – free Europe”**).

Tema srečanja nas vzpodbuja, da predstavimo ovire, vendar predvsem tiste nefizične, psihološke bariere, predsodke, nevidne meje med invalidi in neinvalidi, ki kljub vsem prizadevanjem v družbi, žal še vedno ostajajo prisotne.

Mednarodni dan invalidov je priložnost, da seznanimo lokalno oblast in poslanske klube o načelih **Konvencije OZN o pravicah invalidov**, seznanimo lokalno javnost s problematiko invalidov, še posebej učence šol in vplivamo na zavest javnosti o socialnih, kulturnih, ekonomskih, državljskih in političnih pravicah invalidov.

Tretji december je priložnost, da se sliši glas invalidov.

Drago Novak, predsednik ZDIS

INVALID / INVALIDNOST

Mag. Cveto URŠIČ,

član prvega odbora OZN za pravice invalidov in član strokovnega sveta Zveze delovnih invalidov Slovenije

Za invalide pravimo, da so največja manjšina na svetu, saj jih je več kot petsto milijonov. Tako pravijo v OZN. Za Slovenijo velja, da naj bi bil vsak dvanajsti državljani invalid. Če k tej številki prištejemo še njihove družinske člane, lahko z vso gotovostjo sklepamo, da se vsaj četrtina državljanov Slovenije neposredno, vsak dan srečuje z invalidnostjo.

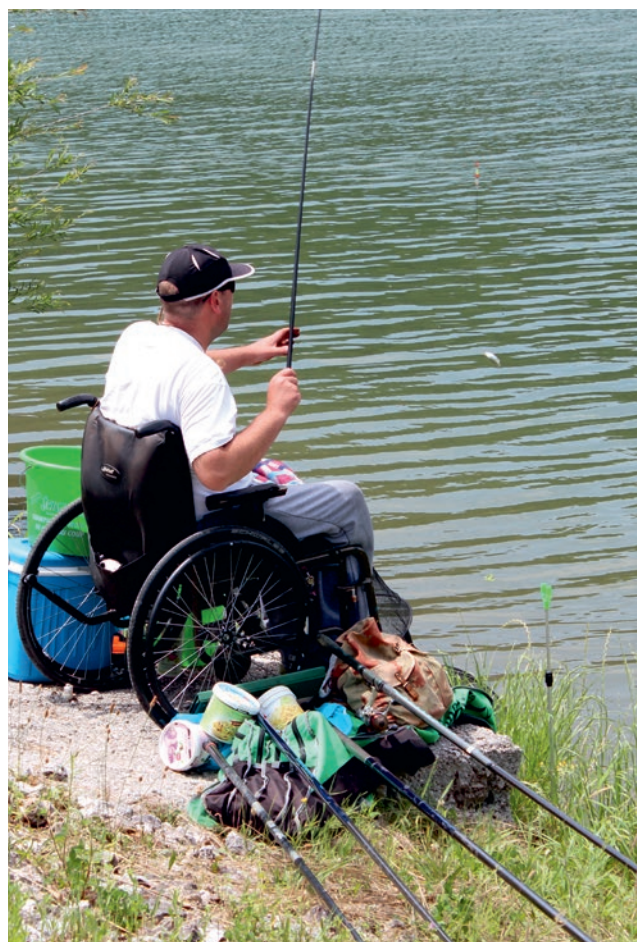
V preteklosti, tja do sredine dvajsetega stoletja so bili invalidi obravnavani kot bolniki oziroma poškodovanci, ki potrebujejo zdravstveno in drugo nego oziroma kot drugačni od 'zdravih'. Kaj je za njih dobro so vedeli in o tem tudi odločali posamezni strokovnjaki, kot na primer zdravniki, psihologi defektologi, socialni delavci, ipd. Predvsem vojna v Vietnamu in množica mladih invalidov v ZDA, pa je povzročila premik. Invalidi niso pristajali na življenje v posebnih institucijah, nekje na obrobju mesta. Želeli so nadaljevati življenje, ki so ga živeli pred nastankom invalidnosti – biti vključeni v vse oblike življenja. Poudarjali so, da je treba preusmeriti pozornost od posameznika in njegovih omejitev k njegovim sposobnostim / zmožnostim ter k širšemu socialnemu, ekonomskemu, kulturnemu in političnemu okolju. To je bil ključni razlog, da se je pričelo obravnavati invalidsko problematiko kot sestavni del vprašanj povezanih s človekovimi pravicami in s tem povezano idejo o 'polnem sodelovanju in enakosti' invalidov v družbi. Te spremembe v razumevanju invalidnosti so imele za posledico spremembe v razmišljanju in seveda tudi v svetu predpisov.

Preden v nekaj stavkih predstavim kako slovenski predpisi ločijo invalide, velja povedati, da so invalidi ljudje z dolgotrajnimi telesnimi okvarami zdravja, slepi in slabovidni, gluhi in naglušni ljudje, ljudje z motnjami v duševnem razvoju, ljudje s težavami na področju duševnega zdravja in seveda ljudje z različnimi kombinacijami teh okvar zdravja.

V slovenskem pravnem redu velja pravilo, da je invalidnost priznana z odločbo, ki jo izda z zakonom določen organ na podlagi mnenja izvedenskega organa. Na podlagi dokončne oziroma pravnomočne odločbe lahko posameznik uveljavlja pravice – in ima seveda tudi dolžnosti – ki so določene v številnih predpisih s podro-

čja zaposlovanja, izobraževanja, zdravstva, davkov, dostopnosti stavb, prometa, turizma, itd. Slovenski predpisi ločijo naslednje 'skupine' invalidov: otroci s posebnimi potrebami po Zakonu o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami, vojni invalidi po Zakonu o vojnih invalidov, invalidi po Zakonu o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb, invalidi po Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov in delovni invalidi po Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Teh zadnjih je tudi največ, po podatkih Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije približno 132.000.

Na podlagi odločbe so invalidom priznane različne pravice. Vsak izmed v prejšnjem odstavku naštetih zakonov prinaša določene pravice. Tako imajo na primer delovni invalidi lahko pravico do poklicne rehabilitacije, inva-



Enake možnosti za vse

lidske pokojnine, premestitve na drugo delovno mesto, dela s krajšim delovnim časom, nadomestila za invalidnost, financiranja prilagoditve delovnega mesta, pa še do dodatka za pomoč in postrežbo in pod določenimi pogoji tudi invalidnine. Na drugi strani pa imajo vojni invalidi pravico do invalidnine, dodatka za posebno invalidnost, dodatka za pomoč in postrežbo, rehabilitacije, oskrbnine, invalidskega dodatka, popustov pri vožnji in še nekaterih funkcionalnih oblik pomoči, kot na primer do tehničnih pripomočkov.

Ko se pogovarjam z invalidi oziroma nepravniki večino ne morejo razumeti, da se **pravice** ne zagotavljajo invalidom predvsem zaradi 'dodatnih' potreb, ki jih imajo zaradi slepote, gluhot, težke gibalne oviranosti ali motnje v duševnem razvoju, ampak **so v veliki meri odvisne od tega na osnovi katerega zakona je nekdo pridobil status invalida**. Poudariti velja, da gre razvoj, kot sem uvodoma že pojasnil, v smer zagotavljanja enakih možnosti in preprečevanja diskriminacije. Seveda pa bodo tudi v prihodnosti nekatere pravice zagotovljene na podlagi vzroka za nastanek invalidnosti.

Če se zopet vrnem k delovnim invalidom – tu gre za posebno zavarovanje za primer invalidnosti in logično je, da lahko zavarovanec uveljavlja določene posebne pravice. Na drugi strani pa imamo na primer dodatek za pomoč in postrežbo, ki je namenjena kritju dodatnih potreb, ki jih ima invalid zaradi invalidnosti (pomoč pri osebni negi, prehranjevanju, oblačenju, nakupovanju, hišnih in gospodinskih opravilih, prevozu in spremstvu, opravljanju bančnih poslov ipd). Te potrebe pa so v celoti odvisne od invalidnosti in naj ne bi bile odvisne od tega na osnovi katerega zakona je bil pridobljen status invalida – razen morda, če bi bil na primer dodatno zavarovan za ta rizik.

Morda velja ob tej priložnosti še pojasniti, da se invalidi lahko povezujejo v invalidska društva. Zakon o invalidskih organizacijah, ki je bil sprejet konec leta 2002, določa, da je namen invalidske organizacije ugotavljanje, zagovarjanje in zadovoljevanje posebnih potreb invalidov ter zastopanje njihovih interesov (na primer v občinskem svetu za invalide). Nadalje zakon določa, da so lahko re-

dni člani invalidske organizacije invalidi in njihovi zakoniti zastopniki. Člani so lahko tudi druge fizične osebe, ki na različne načine podpirajo delovanje invalidske organizacije, vendar **so invalidske organizacije najprej in predvsem organizacije invalidov**. Invalidska organizacija lahko deluje na državni ali lokalni ravni. Primer društva na lokalni ravni je Območno društvo invalidov Dravinjske doline, Slovenske Konjice na državni ravni pa Zveza delovnih invalidov Slovenije, ki povezuje 69 društev in ima več kot štiriinpetdeset tisoč članov. Povedati še velja, da so temeljne naloge invalidskih organizacij predvsem osveščanje javnosti o potrebah invalidov, izvajanje posebnih socialnih programov z namenom bolj aktivnega življenja invalidov (prevozi, oskrba s tehničnimi pripomočki, osebna asistenca, nega, fizična pomoč, dnevni centri, programi za ohranjanje zdravja in drugi rehabilitacijski programi, informativna, založniška in kulturna dejavnost, rekreacija in šport ter podobno). Nadalje sodelujejo pri preprečevanju in odpravljanju ovir v fizičnem in socialnem okolju, preprečujejo in blažijo socialne ter psihične posledice invalidnosti in spodbujajo aktivnosti pristojnih organov in organizacij za čim uspešnejše reševanje vprašanj invalidov. Dober primer njihovega delovanja, ki zajema vse našteje aktivnosti je projekt Zveze delovnih invalidov Slovenije 'Občina po meri invalidov'.

Dodati še velja, da je bilo v začetku leta 2015 v register invalidskih organizacij na Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti vpisanih 235 invalidskih organizacij, ki delujejo na lokalni ravni, na državni ravni pa je delovalo 29 organizacij.

Naj sklenem to kratko razmišljanje o invalidih in invalidnosti z dvema mislima: 'nič o invalidov brez invalidov' in 'vse kar naredimo v dobro invalidov, naredimo v dobro vseh nas'. Z vsako klančino, ki jo naredimo ob stopnicah v zgradbo, olajšamo dostop ne samo invalidu na invalidskem vozičku, ampak tudi starostniku, ki zaradi starosti težko hodi oziroma materi ali očetu z majhnim otrokom v otroškem vozičku.

In pa – vedno preden začnemo kaj delati v korist invalidov, se posvetujmo z njimi – oni največ vedo o svoji invalidnosti.

RAZVOJNI VIDIKI ZVEZE DELOVNIH INVALIDOV SLOVENIJE SKOZI ETIČNOST IN DVIG ZAVESTI

Miran KRAJNC

Zveza delovnih invalidov Slovenije je stara slovenska invalidska organizacija. Je med tremi najstarejšimi, zato je toliko bolj pomembno etično obnašanje posameznikov in društev na nacionalni in lokalni ravni. Bodimo prepričani, da nas kritično ocenjujejo druge podobne organizacije civilne družbe. Torej nam ne more biti vseeno, kako se obnašamo, kaj govorimo, kako odločamo, v imenu koga delujemo, kakšne interese zagovarjamo, ali smo dovolj demokratični, ali spoštujemo vrednote, ki so temeljne prvine skupnosti enakih možnosti in družbe enakopravne obravnave.

Kadar govorimo o etiki, mislimo na odgovorno ravnanje človeka v različnih življenjskih situacijah, v delu in življenju. V ožjem pomenu besede pa sam razmišljam o vseh nas, ki z lastno ustvarjalnostjo povezu-

jemo razvojne potenciale Zveze kot nedeljive celote.

Šibkost posameznega sestavnega člena organizacije slabi celo organizacijo. Njena stališča in odločitve postanejo neverodostojne, njen ugled na družbeni lestvici pa se niža.

V tesni povezavi je tudi zavest, družbena in osebna. To je vrednota zavedanja svojega obstajanja, zavedanja vsega okrog sebe, skratka, zavest je pomembno stanje duha.

Govorimo o zavesti krivde, o zavesti odgovornosti, o zavesti, da sem izpolnil svojo dolžnost, o zavesti vedenja, da je potrebno upoštevati pri svojem mišljenju oziroma ravnanju, življenjskost posameznih stanj idr.



S skupnimi močmi zmoremo

Mogoče bo komu razglabljanje o etiki in zavesti dolgočasno, ali celo duhamorno, vendar se mi je zdelo primerno o tem vsaj malo spregovoriti, preden zaidem v polje življenjske in delovne prakse. Prakse, ki podrazumeva delovanje in ravnanje posameznikov ter delovnih teles Zveze in društev. Zato razmišljam, da je dozorelo spoznanje o oblikovanju kodeksa o ravnanju oziroma obnašanju v Zvezi delovnih invalidov Slovenije.

Značilnost civilne družbe je sistem, ki med drugim utrjuje demokratičnost pri sprejemanju odločitev, vendar tudi obvezu do spoštovanja sprejetih sklepov. Torej, če smo v široki razpravi skresali številna mnenja, smo na koncu sprejeli odločitev večine akterjev. Čeprav ta odločitev ni vedno po meri vseh udeležencev pogovora, so jo dolžni spoštovati in izvajati vsi odločujoči. **Brez izjeme, vsi!**

Praksa pa pokaže, da vedno ni tako. Posamezniki, ki so nasprotovali sprejetju odločitve, še naprej v ožji in širši javnosti zagovarjajo svoje stališče in jim je malo mar za skupno sprejeto odločitev ter posledično za ugled organizacije. Takim razdiralnim posameznikom, ki ne spoštujejo odločitev organov, pravimo z lepo besedo, da imajo močan ego, v resnici pa so pretirano zaverovani vase in lastne koristi. Svoje interese postavljajo pred skupne in večkrat namerno usmerjajo pozornost do samega sebe. Rečemo, da ravna sebično.

Taki posamezniki so sposobni spreiti ljudi okrog sebe in prisiliti organizacijo, da se ukvarja sama s seboj, namesto, da bi se zavedala svojega poslanstva. Takim posameznikom se tudi podlega v imenu hišnega miru, samo, da se konflikti ne razrastejo. In kaj se zgodi? Dobri sklepi razvojenijo, organi, ki so se z delovanjem uveljavili nazadujejo, peša kritičnost, povečuje se domačijskost, sporom pa ni ne konca ne kraja.

Nesoglasja iz posameznih ravni se širijo na vse ravni organizacije, vedenje o neustreznem obravnavanju preskoči meje, o zaščiti zasebnosti ni več govora in zloraba posameznikov je postala junaštvo.

Odveč je omeniti, da je organizacija utrpela na ugledu, kratko pa so potegnili uporabniki, torej ljudje iz neposrednega lokalnega okolja. Pa smo tam. Ampak to še ni vse. Narušeno je zaupanje, ki ga lahko izgubimo čez noč. Nihče več nikomur ne zaupa, v nevarnosti je varstvo osebnih podatkov, ki postanejo priljubljena poslastica sprtih strani in o integriteti človeka se več ne razmišlja.

Tudi to še ni vse. Tu je še medsebojno sodelovanje, ki je

prizadeto, manj je medsebojne pomoči in vedno več zapiranja v male zatohle kroge.

Moteče in škodljivo za organizacijo je javno neodobravanje ali celo oporekanje posameznim društvenim investicijsko razvojnim aktivnostim. Pri tem mislim na društva, ki izvajajo investicijske projekte. Recimo za nakup društvenih prostorov, obnovo, za nabavo opreme, itd.

S tem ne zmanjšujemo samo lastne verodostojnosti, ampak tudi negativno vplivamo na notranjo enotnost in sejem dvome o višini in porabi finančnih sredstev. Kadar taka mnenja izražamo v institucijah izven naše organizacije, postavljamo vprašanja o legitimnosti njenega delovanja. S takim vedenjem sprožamo nepotrebne obrekovalne pogo- vore in pod vprašaj postavljamo resnost celotne organizacije.

Zato v izogib vsemu navedenemu predlagam sprejem Kodeksa etičnih načel v Zvezi delovnih invalidov Slovenije:

Kodeks etičnih načel v Zvezi delovnih invalidov Slovenije

1. načelo

Sprejeti sklepi v organih Zveze delovnih invalidov Slovenije (v nadaljevanju ZDIS) se spoštujejo.

2. načelo

Nezadovoljstvo posameznikov ali društev se ne širi, ampak se rešuje v organih ZDIS.

3. načelo

Ko organ ZDIS sprejme sklep, oziroma odločitev, posameznik ne more več vsiljevati svojega mnenja.

4. načelo

O kršitvah etičnih načel razsoja častno razsodišče ZDIS.

5. načelo

O sprejemu in dopolnitvah etičnih načel odloča zbor članov ZDIS.

Ponovno poudarjam, da smo velika invalidska organizacija, ki bo sčasoma postajala še večja zaradi priliva članstva z invalidnostjo, ki jo povzroča mobing. Zato moramo za njen ugled in za ugled slehernega izmed nas storiti vse, kar je v naši moči.

VODENJE SPREMEMBE PO OCENI NA INVALIDSKI KOMISIJI

Mag. Andrejka FATUR VIDETIČ

*Ne preživi najmočnejša vrsta,
niti najbolj inteligentna;
preživi tista, ki se najbolje
prilagaja spremembam.
(Charles Darwin)*

Izhodišče

Razvoj sodobne družbe prinaša številne novosti, s katerimi moramo nenehno rasti in se razvijati. Pogosto za to potrebujemo usmerjanje in pomoč kot posamezniki, v osebnem življenju in v podjetjih kot delavci.

Tudi položaj delavca potem, ko je uradno postal delovni invalid je povsem nov in zahteva svoj vidik vodenja. Postal je član širše skupine invalidov, ki je silno raznolika in v kateri se invalidi prepoznajo bolj po tem, katera bolezen ali posledica poškodbe je povzročila invalidnost, posledične funkcijske okvare in oviranosti v življenju. **Kot delovni invalid je postal tudi član skupine aktivnih zavarovancev - invalidov, ki pri delodajalcu sodi med ranljive skupine delavcev.** Z odločbo Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (v nadaljevanju ZPIZ) je namreč kot delavec pridobil popolnoma nov status. Postal je delavec, ki so mu priznane pravice iz invalidskega zavarovanja zaradi podane invalidnosti, ki jo je pri njem ugotovil izvedenski organ ZPIZ, to je invalidska komisija.

Po Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2) je **invalidnost posledica sprememb v zdravstvenem stanju, ki jih ni mogoče odpraviti z zdravljenjem ali ukrepi medicinske rehabilitacije, ki zavarovancu zmanjšajo zmožnost za zagotovitev oziroma ohranitev delovnega mesta oziroma poklicno napredovanje** (63. člen ZPIZ-2). V okviru tako definirane invalidnosti delavec lahko pridobi eno od treh kategorij invalidnosti. **Delovni invalid, ki se vrne nazaj na delo je pridobil ali II. ali III. kategorijo.** V obeh primerih invalidnosti je pri njem podana **preostala delovna zmožnost** glede na to če **lahko dela s polnim delovnim časom**, ki ne poslabša njegove invalidnosti, **na drugem delovnem mestu**, ki ustreza njegovi strokovni izobrazbi oziroma usposobljenosti ali če se **s poklicno rehabilitacijo** lahko usposobi za drugo delo s polnim delovnim časom ali za najmanj štiri ure dnevno ali če **lahko opravlja delo najmanj štiri ure dnevno.**

Za delavca – delovnega invalida (II., III. kategorija) so značilne tri temeljne lastnosti:

- zdravljenje in medicinska rehabilitacija pri njem nista odpravila spremembe v zdravstvenem stanju,
- ima preostalo delovno zmožnost in
- po oceni na invalidski komisiji se z odločbo ZPIZ vrača k delodajalcu.

S prispevkom bi želeli prav s stališča teh treh vidikov opozoriti na kompleksnost njegovega položaja, ki tako za delavca kakor tudi za njegovega delodajalca zanesljivo pomeni veliko spremembo, ki se ji morata prilagajati oba in jo čim bolje voditi.

Zakaj vodenje spremembe?

Povezano z vračanjem na delo (po daljši bolezenski odsotnosti, po oceni na invalidski komisiji, s katero je delavec pridobil status delovnega invalida) je **pomembne odziv na spremembo** – s strani delavca in delodajalca. Dobro rešitev prinaša prilagodljivost obeh – da v novo nastali situaciji vidita izziv in priložnost za nove ideje in rešitve, za razvoj. Nekateri delodajalci prav spremembe na strani delavcev (staranje, kronične spremembe v zdravstvenem stanju) sprejemajo kot del pričakovanega človekovega razvoja s časom, za druge so te spremembe odveč, jih zavračajo in se upirajo njihovem (pro)aktivnemu reševanju. Podobno je tudi na strani zbolelega delavca. Eni sprejmejo bolezen ali stanje po poškodbi kot del življenja in se skušajo čim bolj prilagoditi, drugi tarnajo in živijo v svetu nikoli odgovorjenega spraševanja: »Zakaj se je ravno meni to moralo zgoditi?«.

Vodenje spremembe (coaching) se v sodobnih pristopih dela z ljudmi bolj uveljavlja na področju vodenja podjetij. Dejansko pa lahko tako ravnanje prenesemo na vsa področja človekovega delovanja. Po definiciji namreč pomeni pomagati posamezniku, da razvije in uporabi vse vire, ki so mu na razpolago ali pa jih lahko pridobi. Zajema več pomembnih ugotovitev:

- vedno je **usmerjeno k cilju** (v poslovnem svetu so to poslovni cilji),
- v središču pozornosti je **posameznik**,
- **pomembno je, da tudi posameznik uporabi lastne vire – zunanje** (čas, denar, oprema) in **notranje** (sposobnosti in samozavest).

Delavec – invalid po oceni na invalidski komisiji in delodajalec si torej lahko prav z vodenjem spremembe postavita skupen in dosegljiv cilj - vrnitev na delo, ki zadovoljuje pričakovanja, odgovornosti in obveznosti obeh. Za uspešnost v spreminjajočem se poslovnem svetu delodajalec potrebuje spretno delavce, ki se znajo prilagajati spreminjajočim se okoliščinam in zato mora svojim zaposlenim, tudi delavcem invalidom, zagotoviti ustrezne pogoje in možnosti za razvoj.

Dejavniki na strani delovnega invalida, ki lahko vplivajo na vodenje njegove vrnitve na delo

Za razumevanje ravnanja delovnega invalida povezano s to skupino dejavnikov je pomembno razmejiti dva modela: **biomedicinski** in razširjeni, **biopsihosocialni model**.

Invalidska komisija z izvedenskim mnenjem poda oceno praviloma le v okviru biomedicinskega. Opredeli njegovo preostalo delovno zmožnost invalida z obsegom preostale (ustrezno zmanjšane) zmogljivosti organskih sistemov in z njimi povezanih funkcij in aktivnosti, ki so značilno povezane z ugotovljenimi bolezenskimi/popoškodbenimi spremembami. Tako opredeli pogoje s katerimi bo delavcu invalidu zagotovljeno, da se vrne na delo, ki ga bo zmogel varno in brez nevarnosti, da se mu zdravstveno stanje zaradi preobremenitev pri delu poslabša. Vendar je ta model za ponovno uspešno vrnitev delovnega invalida na delo kar pomanjkljiv. Zakaj? Zanj namreč velja, da je ocenjevanje v glavnem znano vnaprej, ob postavitvi diagnoze. Odločanje je bolj ali manj jasno za večino ljudi (bolnikov) z enako diagnozo, **govorimo o algoritmu odločanja**. S tem modelom se lahko bodisi spregleda/ne upošteva številne invalidove težave, tudi povezano z delom, bodisi lahko se ne izkoristi številnih delovnih/poklicnih potencialov posameznika ali okolja. Zato se za vračanje na delo kaže kot **prijaznejši in bolj učinkovit biopsihosocialni model**. V tem modelu postavimo delovno/zaposlitveno diagnozo in oceno preostale delovne zmožnosti/zaposljivosti invalida **individualno**, prilagojeno njegovim lastnostim in poteku njegovega zdravljenja. Ocena ne upošteva zgolj medicinskih meril za presojo funkcijske zmogljivosti za delo, temveč upošteva še številne omejujoče/vzpodbudne dejavnike okolja in osebne dejavnike.

Ljudje v svojem vsakodnevnem življenju živimo praviloma po tem, razširjenem biopsihosocialnem modelu. Okvir zanj si postavljamo mi sami – kako se doživljamo, kako se prilagajamo bolezni/stanju po poškodbi, staranju, kako se s tem svojim spremenjenim zdravstvenim stanjem počutimo v svoji družini, v svojem lokalnem okolju, kakšna so naša prepričanja in seveda kako smo se pred oceno invalidnosti počutili pri svojem delodajalcu.

Za namen prispevka bi želeli na splošno strniti nekatere dejavnike, ki sodijo v razširjeni biopsihosocialni model in lahko vrnitev na delo olajšajo ali pa omejujejo/ovirajo. Povzeti so iz rezultatov študij, s katerimi so proučevali dejavnike z vplivom na vrnitev na delo kronično obolelih delavcev. Predloga skupnega napovednega modela nismo zasledili. Za vodenje spremembe po nastanku invalidnosti bi opozorili na vpliv naslednjih:

1. od **demografskih značilnosti** velja omeniti: vpliv starosti (npr. pri mlajših naj vodenje spremembe upošteva njihov potencial učljivosti in možnosti za delovni razvoj, pri starejših pa naj bo usmerjeno obratno – izkoristiti to kar znajo, njihove veščine, izkušnje, spretnosti). Tudi pri spolu je možno izkoristiti prednosti, ki so jih z delom še dodatno razvile bodisi ženske delavke bodisi moški delavci in je smiselno iskanje rešitve prav na delih, ki to zahtevajo (posebno, če gre za starejšega delavca/ko). Glede izobrazbe so zadrege velike, saj je nadgradnja znanje pogosto povezana s tem kakšno strategijo za razvoj znanja zaposlenih ima delodajalec. Zanimivo je, da se tudi glede stanu v študijah kažejo razlike – pri nekaterih bolezenskih stanjih npr. samske osebe potrebujejo drugačen pristop pri vračanju na delo. Kraj bivališča oziroma lokalne značilnosti lahko pomembno vplivajo na to kako bo potekala vrnitev na delo po oceni na invalidski komisiji (prevoz, organiziranost civilne družbe - tudi aktivnost društva).
2. **na strani bolezni** imajo poleg glavne zdravstvene spremembe pomemben vpliv spremljajoče bolezni, doseženo funkcijsko stanje, zgodaj začeto zdravljenje, kot pozitivni se kažejo multidisciplinarni programi z aktivno vlogo bolnika (invalida), kako si zaupata bolnik in zdravnik, ali poteka program spremljanja po zaključku zdravljenja, vrnitev na delo že zgodaj postavljena kot skupen cilj;
3. tudi **rehabilitacija in programi prilagajanja na delovnem mestu** s postopnim delovnim obremenjevanjem se kažejo kot dober in zelo učinkovit pristop vračanja na delo. Zahtevajo aktivno vlogo invalida in delodajalca ob sodelovanju različnih zdravstvenih strokovnjakov. Obsegajo lahko: prilagajanje dela, postopno obremenjevanje z delom, utrjevanje/pripravo za delo, podpora/pomoč pri delu, delo pod posebnimi pogoji.

4. še posebno je potrebno poudariti, da ocena invalidske komisije ne upošteva lastnosti osebe same, ki pa imajo lahko tehten vpliv na vodenje vrnitve na delo: osebne lastnosti, interesi in motivacija, stališča in verovanja, privzete norme in vrednote, veščine/znanja, socialna vključenost, prevzemanje pasivne (se izogibam)/aktivne (aktivno iščem rešitve) vloge, življenjski slog na splošno in slog vodenja zdravstvenih težav, odprtost oziroma sprejemljivost, da pravočasno poiščemo in sprejmemo pomoč (laično, strokovno). Vse to so lastnosti, ki so povsem v »naših rokah« in naše. Z njimi lahko tudi pri vračanju na delo po pridobljeni oceni invalidnosti vplivam, da vodenje te spremembe poteka čim bolj prilagojeno meni, mojim pričakovanjem in potrebam.

nekaj, kar nam ostane. To je naša pozitivna izkušnja, ki smo jo pridobili in jo imamo. To je več kot le »zdravilo na recept«.

Dejavniki na strani delodajalca, ki lahko vplivajo na vodenje vrnitve na delo

Delodajalec je tisti subjekt, ki je delavcu, s katerim ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi in pri katerem je ugotovljena invalidnost oziroma preostala delovna zmožnost, dolžan v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju zagotoviti pravice, skladno s pridobljeno kategorijo invalidnosti. Je torej ključnega pomena pri vodenju realizacije spremembe, ki jo je delavec pridobil s kategorijo invalidnosti – da se vrne na ustrezno delovno mesto.



Socialno vključevanje invalidov – delavnice za spodbujanje razvoja človeških virov

Naj povzamemo. Pomembno je, da znamo vrnitev na delo po oceni na invalidski komisiji razumeti v okviru obeh modelov. Skušajmo ugotoviti kaj v našem primeru deluje dobro, kaj bi veljalo še razviti, pridobiti. Uporabimo torej vsa načela, ki si-cer veljajo za vodenje spremembe. Popolnoma zadovoljujoče rešitve niso vedno možne, še posebno ne takoj. Dobro obvladovanje situacije je lažje dosegljiv cilj. Sprememba (naš nov položaj pri svojem delodajalcu po oceni na invalidski komisiji), ki smo jo sprejeli in z njo dosegli naše notranje ravnoesje je

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 invalidu
- in pri zagotavljanju varnosti in zdravja invalida pri delu,
- ker je praviloma zahtevno ocenjevanje učinkovitosti in nagrajevanja invalidov znotraj vseh zaposlenih, ne da bi pri tem ravnali diskriminatorno.

Pri iskanju dobrih rešitev v povezanosti invalid – delodajalec nastajajo različni modeli. 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. Vzpostavlja se torej **partnerski odnos delodajalec – delavec invalid**. Vemo, da tega odnosa ne moremo idealizirati in ne postavljati v jasno oblikovan in zavezujoč koncept. Pa vendar **za njegov razvoj prevzema pomembno vlogo tudi delavec invalid** – lahko sam, s kategorijo invalidnosti po oceni na IK, lahko v skupini invalidov, ki delujejo kot posebna skupina delavcev, lahko v okviru Aktiva delovnih invalidov. V sodelujočem partnerskem odnosu lahko delavec invalid pripeva ključne podatke za odločanje o svojem in morebitnem drugem ustreznem delu. Osnova za to je, da se zaveda svojega znanja in ga zna posredovati. On je pogosto tisti, ki bolj podrobno pozna delovni proces v katerem sodeluje in delovne pozicije v njem, pozna potrebne in svoje pridobljene veščine, znanja, izkušnje, naj bi poznal svoj delovni načrt, prednostne naloge in pogoje za doseganje potrebne učinkovitosti, pozna ključne (pre)obremenitve in morebitne škodljivosti pri delu. V tem partnerskem odnosu je ključnega pomena **kommunikacija**: z njo delodajalec in delavec invalid skušata čim bolj učinkovito identificirati problem, ki ga rešujeta – uskladiti preostalo delovno zmožnost invalida z zahtevami na delovnem mestu, v delovnem okolju, način reševanja (samo primeroma: ali bo potrebna: preuredi-

tev delovnega mesta, prilagoditev pripomočkov za delo, usposabljanje delavca), kako bo potekalo odločanje o poteku rešitev, do kdaj in kdo je za njih odgovoren, kako bo potekalo spremljanje.

Za zaključek – primer z ene od naših delavnic „Osebni načrt spremembe“

V praktičnem delu delavnice smo udeleženci delali v skupinah. Vsaka skupina je izbrala člana, ki se je odločil za rešitev svojega problema. In v eni od skupin je udeležene izpostavil svoj problem po oceni na invalidski komisiji: imel je obolenje hrbtenice. Glede na delovno mesto na katerem je delal, je dobil status invalida III. kategorije z omejitvami glede prisilnih drž in dolgotrajnega sedenja ter še nekaj dodatnega (uradnega dokumenta z navedenimi omejitvami ni imel s seboj). S pogovorom je skupina ugotovila naslednje: delodajalec ga želi obdržati na delovnem mestu, na katerem je delal do ocene na invalidski komisiji, ne ve pa kako. Delavcu je šele v tej situaciji povedal svoje mnenje zakaj: ker delavec dela odlično – zelo natančno in učinkovito. Delavec pa bi tudi želel ostati na tem delovnem mestu, ker ga dobro obvlada, „ga rad dela“, vendar ga skrbi, da se mu zdravstveno stanje ne bi poslabšalo. Delavec in delodajalec sta torej šele ob nastanku delavčeve invalidnosti drug drugemu povedala zakaj oba želita, da delavec ostane na istem delovnem mestu, nista pa vedela kako to izpeljati. Morda je delavnica prispevala k dobri rešitvi. Vsekakor pa primer kaže na pomen soočanja s spremembo in na **pomen dobre komunikacije vseh, ki naj spremembo realizirajo z dobrim izidom**.

Literatura:

1. Hafner D, Owens LA. *How globalization is changing our workforce: A global vision to job development. J Vocational Rehabil* 2008;29:15-22.
2. Luecking RG. *Emerging employer views of people with disabilities and the future of job development. J Vocational Rehabil* 2008;29:3-13.
3. Golob B. *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, 2005.*
4. Čeč F. *S coachingom do večjih poslovnih in osebnih dosežkov. Zagorje ob Savi: Regionalni center za razvoj, 2006:*

POKLICNA REHABILITACIJA V VLOGI VRAČANJA NA DELOVNO MESTO

Metka TERŽAN, Tanja KOROŠEC, M. ORNIK

Univerzitetni inštitut za rehabilitacijo RS, URI Soča, Center za poklicno rehabilitacijo

Dejavnost poklicne rehabilitacije v URI Soča

Dejavnost poklicne rehabilitacije je bila od ustanovitve URI – Soča leta 1954 del dejavnosti rehabilitacije. Po letu 1984 se je organizirala v samostojno dejavnost. Ker se poklicna rehabilitacija, ki jo v svetu obravnavajo kot del kompleksne rehabilitacije, v svojih aktivnostih v veliki meri naslanja na razvoj odnosa družbe do področja zaposlovanja in področja razumevanja invalidnosti, je bila dejavnost v veliki meri odvisna od razvoja teh ključnih področij. Spremembe na področju delovne, pokojninske in invalidske, zaposlitvene in socialne ureditve se odražajo v obsegu in vsebini storitev poklicne rehabilitacije. Znotraj teh okvirov in norm stroka išče svojo pot, na kateri ji v veliki meri pomaga vključevanje v mednarodne projekte in sodelovanje s tujimi institucijami (1). Nosilec rehabilitacijskega procesa je rehabilitacijski tim, v katerem so zdravnik, specialist medicine dela, prometa in športa, psiholog, specialist klinične psihologije, delovni terapevt, socialni delavec, rehabilitacijski tehnolog in drugi strokovnjaki, na primer tiflopedagog pri obravnavi slepih in slabovidnih rehabilitandov.

V okviru programa kompleksne rehabilitacije, ki ga izvaja URI – Soča, se Center za poklicno rehabilitacijo (v nadaljevanju CPR) vključuje v procese ocenjevanja kompatibilnosti preostale funkcionalne zmogljivosti rehabilitandov po hujših poškodbah ali boleznih z obremenitvami in škodljivostmi na njihovih delovnih mestih in procese vračanja v delovni proces preko podaljšane poklicne rehabilitacije v inštituciji ali pri delodajalcu. Preko tega programa se načrtuje varno vračanje na delovno mesto in postopki ocenjevanja na Zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje z namenom ocene trajne spremembe delazmožnosti. V ta program se vključujejo rehabilitandi, ki so ali so že bili zaposleni. Napotitelji v program so osebni zdravniki, plačnik programa je Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije.

Poseben program kompleksne rehabilitacije je proces poklicnega usmerjanja otrok z motnjami v telesnem ali du-

ševnem razvoju oziroma otrok po hujši bolezni in poškodbi. V ta program se vključujejo otroci v predzadnjem letu osnovnega ali nadaljnega šolanja. Namenjen je iskanju ustrezne smeri šolanja in oblikovanju programa ustrezne podpore in spremljanja, ki tem otrokom omogoča uspešno nadaljevanje šolanja. Še bolj kot samemu šolanju je velika pozornost celotnega tima posvečena poklicu, ki ga otrok z invalidnostjo med šolanjem pridobi ter možnostim, da bi se v tem poklicu tudi uveljavil.

Področje je regulirano z Zakonom o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju, plačnik storitev pa je Zavod za zdravstveno zavarovanje.

V okviru CPR se na enakih temeljnih strokovnih izhodiščih (timsko delo, bio-psiho-socialni model, standardi storitev za zaposlitvene rehabilitacije) odvija program zaposlitvene rehabilitacije. Zaposlitvena rehabilitacija je pravica brezposelnega invalida, ki je prijavljen na Zavodu RS za zaposlovanje. Gre za sklop storitev, s katerimi se povečuje zaposljivost invalida, in to tako, da se invalid usposobi za ustrezno delo, se zaposli, zaposlitev obdrži oziroma v njej napreduje ali da spremeni svojo poklicno kariero (2). Na osnovi celostne ocene funkcioniranja, možnosti, ovir in težav se strokovni tim v mnenju najprej opredeli o tem, ali si oseba lahko pridobi status invalida in pravico do zaposlitvene rehabilitacije. To mnenje tim posreduje na Zavod za zaposlovanje, ki prizna invalidu status po Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. Lahko pa se mnenje s soglasjem invalida posreduje tudi osebnemu zdravniku, ki lahko na podlagi tega mnenja, kadar so izpolnjeni vsi pogoji, sproži postopek za priznanje invalidnosti po Zakonu o invalidskem in pokojninskem zavarovanju. Po pridobljenem statusu invalida Zavod za zaposlovanje izda odločbo o pridobitvi pravice do zaposlitvene rehabilitacije, katere ključna storitev je tudi usposabljanje na konkretnem delovnem mestu pri delodajalcu.

Obravnava tudi v nadaljevanju poteka na individualni ravni in je usmerjena v iskanje potencialnih delodajalcev.

CPR ima vzpostavljeno mrežo potencialnih delodajalcev, vedno pa išče in vzpostavlja stike tudi z novimi delodajalci. Pomembna faza zaposlitvene rehabilitacije je usposabljanje na konkretnem delovnem mestu, ki poteka ob rednem spremljanju tima, izbranega vodje primera in pod vodstvom mentorja, ki ga izmed svojih zaposlenih izbere delodajalec. Po zaključenem usposabljanju sledi storitev, ki se v standardih storitev zaposlitvene rehabilitacije imenuje Ocenjevanje doseganja delovnih rezultatov (2). Ta ocena se izvaja le v primeru, ko invalid ne dosega polne produktivnosti. V ta namen so bila razvita posebna orodja, ki jih tim CPR uporablja, da poda ustrezno oceno, ki je podlaga za:

- določanje subvencije plače invalida zaradi eventualnih nižjih delovnih rezultatov in
- oceno zaposlitvenih možnosti.

Ta storitev se lahko izvaja tudi na pobudo delodajalca v primeru, ko gre za invalida, ki zaradi invalidnosti ne dosega delovnih rezultatov, ki jih pričakujemo na njegovem delovnem mestu.

Področje dela ureja Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, plačnik programa pa je Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.

Posebej bi bilo potrebno izpostaviti program, ki poteka v sodelovanju z Zavodom za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. ZPIZ napoti v CPR zavarovance, ki so v postopkih pridobivanja pravice do poklicne rehabilitacije po Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Poklicna rehabilitacija kot pravica po Zakonu o PIZ je celostni proces, v katerem se rehabilitand strokovno, fizično in psihosocialno usposobi za drug poklic ali delo tako, da se lahko premesti na drugo delovno mesto oziroma zaposli oziroma ponovno vključi v delovno okolje. Je tudi usposobitev za opravljanje istega poklica ali dela tako, da se zavarovancu prilagodi delovno mesto z ustreznimi tehničnimi pripomočki.

Aktivnosti članov tima so usmerjene v iskanje ustrezne rešitve za zavarovance, pri katerih je prišlo do trajnih sprememb v zmožnosti za opravljanje njihovega poklica s kratkotrajnim usposabljanjem in izobraževanjem, s praktičnim delom na ustreznem delovnem mestu pri delodajalcu oziroma v drugih oblikah delovnega usposabljanja, z izobraževanjem ob delu s soglasjem zavarovanca, ki se bo usposabljal za drugo delo, ki ga bo opravljal polni delovni čas, z izobraževanjem na ustreznih šolah in z drugimi oblikami izobraževanja.



Usposabljanje invalidov

V tem programu je v zadnjem letu prišlo do prenosa teže usmeritve v izobraževanje v različnih šolah na usposabljanje s praktičnim delom pri svojem ali drugem delodajalcu, v pridobivanje enostavnih praktičnih znanj in predvsem v prilagoditve delovnih mest.

To področje je urejeno z Zakonom o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, plačnik storitev pa je ZPIZ.

Znotraj vseh programov se v zadnjem času še posebej usmerjamo v dve področji delovanja: krepitev vloge uporabnika (rehabilitanda, zavarovanca, pacienta) in sodelovanje z delodajalci. Na obeh področjih razvijamo partnerski odnos pri načrtovanju in izvajanju programov, kot tudi pri prevzemanju soodgovornosti (1).

Temeljni cilji vključevanja v vse oblike rehabilitacije so izboljšanje celostnega delovanja posameznika oziroma prilagajanje omejitvam in zmanjšanim zmožnostim, kar posredno omogoča višjo kvaliteto življenja in optimalno vključitev v socialno in delovno okolje ter racionalno porabo finančnih virov na področju zdravstva, socialnih in ostalih družbenih dejavnosti.

Prikaz primera dobre prakse

Programi, ki potekajo v CPR pa niso strogo ločeni, ampak se nemalokrat prelivajo eden v drugega. Nemalokrat se zgodi, da se s posameznikom srečamo v različnih programih, zato so enotna temeljna izhodišča ter metodološka doslednost ter sledenje cilju zaposlitve oziroma vračanju na delo paradigma dela našega tima. Za lažjo predstavitev prehoda med posameznimi programi in pravicami iz posameznih zakonov vam bomo predstavili primer dobre prakse, pri katerem je bilo med postopkom vračanja na delo možno slediti vsem trem programskim vsebinam.

30 let star moški z visoko strokovno izobrazbo, samozaposlen na delovnem mestu, na katerem je opravljal dinamično, terensko delo, brez rednega urnika, s potovanji v Sloveniji in tujini, z občasno rabo računalnika. V juliju 2010 je na delovnem mestu ob padcu utrpel poškodbo vratne hrbtenice. Bil je urgentno operiran, nato pa intenzivno obravnavan z različnimi metodami nevrorehabilitacije.

V maju 2012 je bil rehabilitand prvič obravnavan v CPR, kamor ga je napotil lečeči fiziater. Ob obravnavi smo ugotavljali, da je iz stanja popolne odvisnosti napredoval do samostojne hoje na krajše razdalje, hoja je bila še negotova, počasna, prisotni so bili selektivni gibi v posameznih mišicah zgornjih udov, precej ovirana fina motorika. Pre-

dlagali smo nadaljevanje rehabilitacije in vračanje na delo v letu 2013.

Ob obravnavi na invalidski komisiji Zavoda za PIZ je v letu 2012 pridobil pravico do 80% telesne okvare, odstotek na spodnjih udih je bil 40%. Pravica do dodatka za pomoč in postrežbo za opravljanje osnovnih življenjskih opravil je bila zavrnjena, saj je bil v večini dnevnih aktivnosti samostojen. Invalidnosti niso ocenjevali, saj zdravljenje ni bilo zaključeno.

V avgustu letu 2013 je pridobil status invalida tretje kategorije, delo v svoji dejavnosti lahko opravlja v skrajšanem 4 urnem delovnem času. Kot samostojni podjetnik za večjega pogodbenega partnerja od takrat opravlja sedeče delo z računalnikom na sedežu podjetja, občasno tudi doma (v primeru slabih vremenskih pogojev).

Na pobudo rehabilitanda je bil ponovno sprejet na obravnavo v CPR, da bi tim CPR v maju 2014 ocenil njegove delovne rezultate v okviru storitve N iz programa zaposlitvene rehabilitacije. Testiranje v URI Soča je v aprilu 2014 pokazalo, da se je pri njem bistveno izboljšalo ravnotežje, napredoval je pri testiranju hoje. Lečeči nevrokirurg je v marcu 2014 ugotovil, da se je zelo dobro popravil, izboljšal je zmogljivost pri hoji, ostajali so moteči mišični krči, posebej v rokah in nogah, ki ga zelo utrudijo. Priporočal je nadaljevanje fizioterapije in izogibanje eventualnim poškodbam.

Rehabilitand je poročal, da za opravljeno delo v primerjavi z zdravim človekom porabi več časa, predvsem pa veliko več energije in truda zaradi fizičnih ovir, ki so posledica poškodbe (invalidnosti). Postopek ocenjevanja doseganja delovnih rezultatov se je začel torej na podlagi prošnje samozaposlenega invalida, po podpisnem medsebojnem dogovoru o sodelovanju pri izvedbi Storitve N. V postopku ocenjevanja doseganja delovnih rezultatov smo ugotavljali, da je invalid izpolnjeval predpise o varnem in zdravem delu, da je usposobljen za opravljanje del in nalog, da je njegova izobrazba primerna za delo, ki ga opravlja in da je razporejen na delovnem mestu skladno z invalidnostjo.

Skozi Oceno doseganja delovnih rezultatov invalidov (ocena N) smo ugotavljali, da zaradi invalidnosti ni zmožgel doseči pričakovanih delovnih rezultatov in zahtev delovnega mesta. Zaradi invalidnosti je potreboval stalno pomoč in podporo sodelavcev (mentorja) in le občasno pomoč strokovnih delavcev URI Soča. Na ustrezno urejenem in prilagojenem delovnem mestu in okolju, so bila kljub podpori in pomoči opazna odstopanja v delovni

učinkovitosti. V zadnjih treh mesecih je dosegal konstantno znižane delovne rezultate med 70 in 80% predhodne učinkovitosti (za 20 do 30 %).

Na podlagi ugotovitev procesa zaposlitvene rehabilitacije in končne evalvacije strokovnega tima URI Soča smo ugotavljali, da je zaposljiv v podporni zaposlitvi, saj je le s stalno in/ali občasno podporo s strani strokovnih delavcev URI Soča in sodelavcev na delovnem mestu, zmožen ohranjati dosežene delovne rezultate. Pripravili smo individualen načrt podpore na delovnem mestu. Za ohranjanje doseženih delovnih rezultatov je potreboval tudi ustrezno urejeno in prilagojeno delovno mesto, pripravljen je bil tudi Načrt prilagoditve delovnega mesta.

V juliju 2014 je rehabilitand s strani Zavoda RS za zaposlovanje prejel odločbo o zaposljivosti v podporni zaposlitvi. Javni jamstveni, preživninski in invalidski sklad RS mu je priznal pravico do subvencije plače v višini 30% minimalne plače za polovični delovni čas.

Invalidska komisija ZPIZ je v juliju 2014 na podlagi predložene dokumentacije podala dopolnilno mnenje, da rehabilitand potrebuje prilagoditev delovnega mesta z nakupom električne dvizne mize, prenosnega računalnika z večjim zaslonom ter touchpad miško in ergonomsko prilagojen pisarniški stol. V ta namen so z njim sklenili pogodbo o sofinanciranju programa usposabljanja/uvajanja v delo delovnega invalida, na podlagi katere je bil upravi-

čen do določenega zneska za nakup teh sredstev.

Rehabilitand je v aprilu 2015 poročal, da je še vedno zaposlen, da delo z ustreznimi prilagoditvami zmore opravljati v zahtevanem obsegu, da se je na prilagojeno opremo dobro adaptiral in da ima na delovnem mestu veliko podporo sodelavcev. V slabih vremenskih pogojih je opravljal delo na domu.

Zaključek

Številne študije in raziskave, pa tudi lastne izkušnje nam dokazujejo, da lahko govorimo o uspešnem zdravljenju neke bolezni ali stanja šele takrat, ko se vsaj v določenem delu oseba vrne k svojim prejšnjim aktivnostim, tudi na delo. Veliko je tudi dokazov, da je podpora multidisciplinarnega tima strokovnjakov ključna v različnih fazah rehabilitacije. Prilagoditve delovnih mest, tako v smislu obsega in vsebine dela, kot tudi tehnične prilagoditve, so izjemnega pomena.

Na razpolago imamo veliko študij o ekonomski učinkovitosti poklicne rehabilitacije. Pa vendar so vse te aktivnosti najprej strošek in šele v prihodnosti prinašajo korist. Zato se aktivnosti na tem področju razvijajo počasi, saj plačnik teh storitev redko dobi povratno informacijo o uspešnosti teh metod dela. Zato je tudi tako pomembno, da s primeri dobre prakse dokazujemo, da se intervencije na delovnem mestu izplačajo.

Literatura:

1. *Uršič C., Fatur Videtič A., Vidmar J.: 55 let poklicne rehabilitacije- pregled razvoja poklicne rehabilitacije na URI-Soča, Poklicna rehabilitacija v Sloveniji, 25 let CPR, Ljubljana, november 2009, 85-101.*
2. *Standardi storitev zaposlitvene rehabilitacije, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Standardi storitev zaposlitvene rehabilitacije, 2008.*

KRONIČNI DUŠEVNI STRES IN KAKO SI LAHKO SAMI POMAGAMO?

Dr. Breda SOBOČAN

O čem govorimo, ko govorimo o »stresu«?

Vedno, ko smo soočeni s spremembo – naj bo ta zaželena ali nezaželena – se podre ravnovesje (homeostaza) in nastopi reakcija imenovana »stres«, ki traja dokler traja obdobje naše prilagoditve (adaptacije). Spremembe so neizogibni del življenja. So nujne za našo rast in razvoj. Po drugi strani pa je lahko neka sprememba negativna sila, ki nam povzroča fizične ali/in psihične težave. Preveč sprememb v določenem krajšem času ali zelo velika sprememba lahko povzroči, da se iz področja pozitivnega stresa (razvoj in rast) zaradi preseganja zmožnosti adaptacije znajdemo v območju negativnega stresa.

»Stres« je od nekdaj del življenja. Živalim in ljudem pomaga pri preživetju. Je vgrajen v našo najglobljo »živalsko« naravo. Biokemični in živčni aparat, ki ga sproži in vzdržuje, izhaja iz »plazilskega« dela naših možganov. Ko deluje-

mo v stresu, se lahko zavedamo, da delimo usodo naših živalskih in predzgodovinskih sorodnikov.

Paradoks sodobnega človeka je, da nam stres omogoča, da je življenje zanimivo, da napredujemo, obenem pa je stres tisti, ki je izvor mnogih družbenih, medicinskih in ekonomskih problemov. Tehnološke spremembe v zadnjih dveh desetletjih so naredile enormne spremembe, ki zahtevajo ogromno prilagajanj – posameznika in družbe. Razvojne zmožnosti na nivoju telesnih, psiholoških in socialnih veščin pa so mnogo bolj zahtevne, kot je tehnološki razvoj. Neravnovesje, ki nastaja iz tega, povzroča stalno napetost, konflikt in hudo nelagodje. Kronični, nezdrav stres je direktna posledica tega neravnovesja. Vsak posamezen človek v take težke zunanje okoliščine prinaša še svoje osebne tegobe, ki se seštevajo ali množijo pri oceni nezdravega stresa.

V sedanjem času se soočamo z epidemijo stresa. Vsaj 75% do 80% obiskov pri zdravnikih je povezanih z njim



Socialno vključevanje invalidov – delavnice za spodbujanje razvoja človeških virov

neposredno ali posredno. Sodobni medicinski kontekst pa ni prav dobro prilagojen zdravljenju motenj nastalih zaradi stresa. Zdravniki v kroničnem pomanjkanju časa predpisujejo več zdravil, poskušajo na hitro svetovati.

Soočanje s stresom zahteva veliko preventivnih aktivnosti in dobro poznavanje mehanizmov nastanka in obvladovanja stresa. Pri tem pride do pomena vsak posameznik, ki prevzema več odgovornosti za svoje življenje.

Kaj je stres?

Je fiziološka (= biološka), psihološka in socialna reakcija, ki se sproži pri vsakem posamezniku, ko se mora soočiti z zunanjo ali notranjo spremembo, pritiskom.

Je na nek način izraz preživetvenega nagona. Je reakcija imenovana BOJ-BEG, ki jo sproži del naših možganov. Aktivira avtonomni živčni sistem in preko simpatičnega živčnega sistema aktivira naše organe. To je hipna reakcija. Obenem pa se sprožijo iz nadledvične žleze v kri stresni hormoni, ki poskrbijo za daljše trajanje telesne pripravljenosti na soočanje z nevarnostjo. Tako usklajeno delovanje poskrbi, da naraste krvni tlak, srčni pulz je višji, dihanje se pospeši, nastane mišična napetost, poveča se sposobnost strjevanja krvi, upočasni se prebava. Dvigne se glukoza v krvi in v kri se sprostijo maščobe – zato, da je na voljo energija za porabo v povečani aktivnosti. Telesno odreagiramo kot jamski človek. Vendar pa je narava naših stresov drugačna. Namesto telesne ogroženosti mi pogosto doživljamo psihološko ogroženost. Pogosto naše telo ostane v nespremenjeni drži. Ne zbežimo pred šefom ali se ne spopademo z uradnikom za okencem. Navznoter - v telesu - pa imamo vse pogoje za nenadno reakcijo, za boj ali beg...

Doživljanje stresa je odvisno od dveh dejavnikov:

1. stopnja in število sprememb,
2. naša zmožnost za adaptacijo (odpornost na stres).

Seyle je razdelil stresno reakcijo na:

1. Akutni stres: Alarm – telo je v stanju splošne pripravljenosti.
2. Kronični stres:
 - A) Faza adaptacije ali odpornosti: Če stres (stresna reakcija!) traja dovolj dolgo, se telo nanj adaptira. Poskuša prilagoditi svoj metabolizem, da bo lahko zdržalo stres za katerega ne ve, kako dolgo bo trajal. Stresna reakcija se usmerja v določen organski sistem.
 - B) Faza izčrpanja: prilagoditvene zmožnosti organizma so omejene. Če stres še traja, slej ko prej pride do izčrpanja. V tej fazi začne odpovedovati organski sistem ali fiziološka reakcija, v katero je bil usmerjen stres.

Kaj je stresor?

Je vsak dogodek, situacija, oseba ali predmet, ki ga nek posameznik doživlja kot obremenitev.

Tako doživljanje sproži najprej *biološko reakcijo*, ki se potem odrazi še kot *psihološki občutek* in vpliva na *posameznikovo (družbeno) vedenje*. Stresorji so za različne posameznike ocenjeni različno. Sami po sebi nimajo (objektivne) ocene, vedno je pomembno, kako jih nekdo doživi.

1. Tako je stresor lahko vsaka sprememba, ki zahteva preveliko adaptacijsko sposobnost.
2. Stresor je lahko tudi frustracija. Frustracija je, ko ne moremo storiti, kar bi želeli – naj bo to neka dejavnost, ki bi jo radi izvedli ali nek cilj, ki bi ga radi dosegli. Čustvena reakcija na frustracijo je jeza, obup ali/in agresija. Ta čustva lahko usmerimo navzven ali navznoter.
3. Stresor je tudi lahko preobremenitev ali pretirana stimulacija. To je stanje, ko so zahteve na nas tako velike, da jih ne moremo izpolniti.

Štirje glavni faktorji, ki prispevajo k pretiranim zahtevam:

- časovni pritisk,
- velika odgovornost,
- pomanjkanje podpore,
- velika pričakovanja, ki jih ima do nas okolica ali/in jih imamo sami do sebe.

4. Nadalje je stresor lahko stanje s premalo stimulacije (deprivacije). Pomanjkanje stimulacije našega mentalnega in čustvenega stanja tudi vodi v stanje stresa in telesno bolezen. Je pogost pri otrocih, odraslih in starostnikih. Tako je možnost za srčni infarkt bistveno povečana prvi dve leti po upokojitvi. Stanje, ko je premalo izzivov, stimulacij pride do občutka dolgočasje in/ali osamljenosti. Stanje čustvene deprivacije potem vodi v nižje samozaupanje. Pomanjkanje stimulacije je tudi ponavljajoče, rutinsko delo, ki je pogosto rezultat industrializacije in tehnološkega napredka.
5. Pomanjkanje nadzora nad situacijo je eden največjih stresorjev. Ne glede na to, a je to pomanjkanje kontrole resnično ali zgolj posameznik doživlja situacijo kot tako, je to enako ogrožajoče.

Tri kategorije ljudi so najbolj ogrožene:

- Tisti, ki opravljajo delo, kjer nimajo možnosti nobenega nadzora in ne sprejemajo nobenih odločitev. Ogrožata jih dolčas in nemoč.
- Tisti, ki imajo zelo veliko odgovornost obenem pa malo možnosti nadzora nad situacijo (predvsem v delovnem okolju).

- Tisti, ki imajo veliko potrebo, da kontrolirajo sami sebe, okoliščine v življenju in druge okrog sebe.

Dodatni dejavniki, ki delujejo kot dodatni stresorji:

6. Prehrana – pomembno je kaj, koliko in tudi kako se hranimo. Mnogo dejavnikov v prehrani zmanjšuje našo odpornost na stres, povzroča utrujenost in povečuje nervozno razdražljivost:
 - Simpatičnomimetični dejavniki - oponašajo stresno reakcijo. Najpogostejši je kofein, ki je v kavi, čaju, Coca cola, čokoladi, kakavu, energetskih pijačah.
 - Hipoglikemija (znižanje krvnega sladkorja – simptomi so: tesnoba, glavobol, vrtoglavica, drgetanje, pospešen srčni utrip). Je dodatna obremenitev, ki zmanjšuje našo odpornost na stres. Reaktivno nastane padec glukoze po uživanju velikih količin sladkorjev v krajšem času. Funkcionalna pa nastane ob stradanju.



- Sol – velik vnos soli povzroča zadrževanje tekočine v telesu. Večji volumen tekočine dvigne krvni tlak. Če je ob tem še stres, ki tudi zvišuje tlak, lahko to vodi v večjo nevarnost za srčno ali možgansko kap ali kronično zvišanje krvnega tlaka.
 - Prenajedanje (debelost) ali stradanje: oboje zmanjšuje odpornost na stres in ob kroničnem stresu vodi v številne bolezni.
7. V obdobjih akutnega in kroničnega stresa je zelo pomembno tudi stanje vitaminov in mineralov v telesu. Za delovanje živčnega in endokrinega sistema je pomembno, da je na razpolago dovolj teh neizbežno pomembnih snovi. V obdobju stresa je pogosto vnos hrane tako ali drugače moten, tako lahko postane pomanjkanje teh snovi dodaten dejavnik stresa:
 - Vitamini: vitamin C in B kompleks vitaminov sodelujejo v metabolizmu sladkorjev in so nujni za sintezo

stresnih hormonov. Tako kronični stres izprazni zaloge teh vitaminov in povzroča, da telo začne trpeti za posledicami pomanjkanja vitaminov. Pomanjkanje teh vitaminov povzroča tesnobo, depresijo, nespečnost in mišično oslabelost. Ti simptomi pa potem dodatno znižujejo našo odpornost na stres.

- Minerali: pretiran stres vodi tudi v pomanjkanje pomembnih mineralov kot so Magnezij, Kalcij in Cink!
8. Kajenje: nikotin je simpatičnomimetični dejavnik, ki simulira stresni odgovor. Povzroča dvig krvnega tlaka, zviša frekvenco bitja srca, pospeši dihanje, v kri se sproščajo maščobe in glukoza. Delovanje kofeina in nikotina se seštevata!
 9. Hrup: povzroča stres s stimulacijo simpatičnega živčevja. Povzroča razdražljivost in znižuje sposobnost koncentracije. Pogosto vpliva na fiziološke reakcije – vodi do sprememb v srčno-žilnem sistemu zaradi stalne visoke koncentracije stresnih hormonov v krvi.
 10. Samopodoba – doživljanje samega sebe: To je predstava, ki jo imamo o samih sebe glede ocene lastne moči, zmoglosti, vrednosti. Naše dožemanje interakcij in sveta, naša prepričanja in vedenje je determinirano s tem konceptom o sebi. Tako pomeni samopodoba izredno pomemben dejavnik v doživljanju stresa in naši osebni odpornosti na stres. Ljudje z nizko, slabo samopodobo so veliko bolj izpostavljeni stresu kot tisti, ki imajo realno samozaupanje in pozitiven pogled nase.
 11. Osebnostna struktura - določa naše interakcije z okoljem in samim s seboj. Osnovne poteze osebnostne zgradbe vsakega posameznika generalno določajo, kako doživljamo svoje življenje, kaj so za nas stresi in kako se z njimi soočam.

Ljudje, ki pogosto zbolevajo zaradi stresa, so pogosto:

- zelo tekmovalni,
- borbeno naravnani in lahko hitro izbruhnijo v sovražnost,
- zelo motivirani, a tudi zelo hitro izgubijo potrpljenje,
- imajo močan poriv, da dosežejo pogosto nejasne cilje,
- so vključeni v številne in različne funkcije istočasno,
- imajo stalni občutek, da se jim mudi,
- imajo veliko potrebo po priznanju in napredovanju.

Ljudje s tako strukturo imajo trikrat večjo verjetnost, da obolijo za srčnimi boleznimi. Ključna je njihova pretirana odzivnost simpatičnega dela vegetativnega živčevja. Ob tem je dvignjen tudi holesterol v krvi, zmanjša se fleksibilnost žilja, visok krvni pritisk...

12. Tesnoba: ni sam simptom stresa ampak tudi sama povzroča stres. Tako pride do krožne reakcije. Več stresa vodi do večje tesnobe, ki spet poveča stres in tako naprej...

Tesnoba nastaja z zaznavanjem neke situacije, dogodka, kraja ali objekta kot ogrožajočega ali nevarnega. Ta občutek nevarnosti se izraža v telesnem odzivu: endokrine žleze in vegetativno živčevje začnejo sprožiti stresne faktorje.

Naše razmišljanje z lahkoto sproži telesne reakcije strahu.

Ljudje, ki so hipersenzitivni na stres pogosto:

- Skrbijo po nepotrebnem, v naprej in veliko.
- Vidijo stvari katastrofično.
- Stalno podoživljajo neugodne dogodke iz preteklosti.
- Imajo pesimistični pogled na svet.

13. Promet postaja vse bolj stresen dejavnik. Zgostitev prometa, nočna vožnja zaradi luči, hrup, onesnaženje prožijo odzivanje vegetativnega živčevja. Nevarni šoferji, pomanjkanje časa, nepotrpežljivost, slaba kultura vedenja v prometu, agresivnost, alkohol, občutek nemoči... in dobite kar pošteno dozo stresa, ki jo dodatno še poslabšuje nepremično sedenje, ki smo mu izpostavljeni pri vožnji. Če ne spremenimo odnosa do doživljanja vožnje, lahko z vsakodnevno izpostavljenostjo dobimo kar precejšnji vir stresa.

14. Zamenjava bioloških ritmov: obračanje normalnih bioloških ritmov - med drugim spanja in budnosti - povzroča upočasnitev refleksov, slabo koncentracijo, kar lahko vodi v napake pri presoji in nesreče. Delo v izmenah je stresno zaradi teh razlogov.

15. Tehnostres: delo v okolju z visoko tehnologijo se ni pokazalo kot olajšanje, ampak povzroča hujše obremenitve. Delovne obremenitve so se zgostile, roki se krajšajo, pričakovanja so se povečala, medosebni stiki so se zrahljali ali jih ni. Ljudje so pod stalnim vplivom dosgljivih komunikacij, ni več meje med delovnim in prostim časom, količina informacij je neobvladljivo velika... Veliko je bolečin v očeh, hrbtu, glavobolov, napetosti, tesnobe in motenj psihološke čuječnosti.

Kako se stres kaže?

V sedanjosti dobi je sposobnost prepoznati stres in z njim zadovoljivo rokavati ena od osnovnih potreb!

Proces stresa je preplet duševnosti in telesa! Informacije iz okolja procesiramo preko dveh poti:

1. NEZAVEDNA POT: vegetativno živčevje, žleze z notranjim izločanjem.

Vsebuje telesne in čustvene reflekse, ki pripravljajo telo na akcijo. Ta priprava telesa teče brez naše volje in ni odvisna od tega, če bo akcija potem res stekla.

2. ZAVESTNA POT: ta vsebuje zaznavo, oceno, in sprejemanje odločitev ali je potrebna akcija ali ne.

Stresna reakcija aktivira:

- zaznavne sisteme,
- živčevje,
- hormonske odzive,
- srčno-žilni sistem,
- dihalo,
- prebavila,
- kožo,
- urogenitalni sistem,
- imunski sistem.

Hitro delovanje: na stres pripravi organizem vegetativni živčni sistem. Za dolgotrajno stresno reakcijo poskrbijo stresni hormoni (adrenalin, noradrenalin, kortizol, aldosteron). Ti se po zaporedju reakcij sproženih v možganih izločajo iz nadledvične žleze v kri.

Pozitivna faza stresa:

poživitev, navdušenje, optimizem, pozitiven izgled, odpornost na bolezen, telesno vzdržljivost, duševno čuječnost, dobre medosebne odnose, povečano kreativnost in produktivnost...

Negativni stres:

utrujenost, razdražljivost, pomanjkanje koncentracije, depresija, pesimizem, nagnjenje k boleznim in nesrečam, težave v komuniciranju, poslabšanje produktivnosti in izguba kreativnosti...

Primerna količina stresa je tisto kar si želimo doseči! Imenujemo jo eustres.

A je stres lahko objektivno izmerjen?

Obstajajo lestvice stresnih dogodkov – pozitivnih in negativnih, ki so sestavljene po izkušnjah mnogih ljudi v določeni kulturi. To nam pomaga pri orientaciji kakšnemu stresu je nekdo izpostavljen.

Pomen percepcije posameznika:

Stres je pa vseeno oseben in subjektiven! Nastane, ko človek zazna neko situacijo kot stresor. Možgani se ne odzovejo objektivno, ampak se odzovejo na subjektivno interpretacijo.

Dva človeka lahko isto situacijo doživljata popolnoma različno. Enemu pomeni izziv, drugemu je neznosno breme. Poleg tega na isti dogodek reagiramo različno v različnem obdobju – glede na telesno in psihološko stanje.

Telo ne loči med realno nevarnostjo in tisto, ki jo mi doživljamo kot tako. Doživljanje starih zamer, neprijetnih spominov, predstavljanje ogrožajočih okoliščin v sedanjosti ali prihodnosti vodi v stresno reakcijo.

Negativne in pesimistične misli sprožajo tesnobo in stresno reakcijo. Misli lahko uporabimo tudi za predstavljanje ugodnih izidov in krepitev samozaupanja. Predstave o prijetnih doživetjih umirjajo telo in imajo ugoden učinek na telesne funkcije.

Simptomi stresa:

1. **SRČNO-ŽILNI SISTEM:** tesna povezanost tovrstnih bolezni s stresom. Bolezni koronarnih žil in srčni infarkt, visok krvni pritisk, ateroskleroza in tromboza so brez dvoma povezani s stresom.
2. **DEBELOST:** stres spremeni metabolizem, mnogo ljudi v stresu se hrani neprimerno, neredno, pretirano. Se ne gibljejo. Debelost sama pa povratno povečuje stres.
3. **SLADKORNA BOLEZEN:** zelo dobro je poznana povezava med stresom in sladkorno boleznijo. Stresna reakcija sprošča glukozo iz zalog glikogena v jetrih. Adrenalin (stresni faktor) zaviralno deluje na inzulin (hormon, ki uravnava koncentracijo glukoze v krvi). To je odličen mehanizem, ko je potrebna velika količina glukoze za nenadne težke fizične napore - kot je boj ali beg. V sodobnem času pa se redkokdaj odzovemo na telesni način. Kratkotrajni dvigi glukoze v krvi pri zdravem človeku niso problem. Vztrajanje zvišane glukoze daljši čas pa vodi po nekaj letih ali desetletjih v sladkorno bolezen.
Pri sladkornih bolnikih pa stres povzroči, da se poslabša obstoječa sladkorna bolezen. Bolniki z diabetesom slabo prenašajo hitre spremembe krvnega sladkorja, ki ga povzroča stres.
Tretja povezava med diabetesom in stresom pa je, da diabetes sam po sebi vodi do stresa in do poslab-

šanj telesnega zdravja – predvsem v srčno-žilne težave.

4. **KOŽNE BOLEZNI:** vsaj 40% kožnih težav je povezanih s stresom. – urticaria, herpes simplex, ekcem, pomen ima tudi pri luskavici in aknah...
5. **PREBAVILA: ULKUSI:** pogosto povezani s kroničnim stresom, ki sproža visoke količine želodčne kisline. Dokazano pomaga dodajanje cinka, ki se ob kroničnem stresu izgublja. Sama ulcerozna bolezen je stresna.
6. **IMUNSKI SISTEM:** Pozitiven stres spodbuja imunost. Kroničen pa je za imunsko stanje skrajno škodljiv. Kortizol znižuje imunsko odzivnost. Manj je proizvodnje protiteles in imunskih celic. Poveča se občutljivost za viruse in bakterije. Obenem je znižana tudi sposobnost prepoznavanja rakavih celic in njihovo sprotno uničevanje. Tako se v kroničnem stresu poveča nagnjenost k številnim boleznim - od navadnega prehlada do raka.
7. **ZLORABA ALKOHOLA:** nezmožnost uravnati stres mnoge vodi do škodljive rabe alkohola. Od škodljive rabe do odvisnosti ni več daleč. Alkohol z »lažno« reakcijo požitve prikriva svojo pravo naravo. V resnici alkohol deluje kot inhibitor=zaviralec. Zavira večino poti - tudi tiste, ki sicer služijo kot naše vedenjske zavore. Popitje alkoholne pijače najprej zavre naše zavore – s tem daje vtis, da nas poživijo. Ta kratkotrajni »dvig«, ki ga občutimo, zmanjša psihološko napetost.
Se pa lahko prav kmalu pokaže uživanje alkohola v pravi luči, obrne se in postane samo po sebi problem. Redna raba povzroči toleranco - pomeni, da moramo za isti učinek dvigati količino popitega alkohola. Ob povečevanju količine popitega alkohola se jasno pokažejo zaviralni učinki na možgane – od težav v razmišljanju, koordinaciji, spominu, zavesti do možnosti smrtne zastrupitve.
Praktično vsak organ utрпи škodo, ko ga namakamo v alkoholu. Vodi v motnje spanja, spolne motnje, težave z prebavili, poškodbe jeter, srčno-žilne bolezni... Ob tem ima izredno hude *posledice v medosebnih odnosih*. Povzroča hude travme v družinah in nepopravljivo prizadene otroke, ki zrastejo v družinah z alkoholizmom. Povzroča tudi *težave pri delu* in s tem vpliva tudi na ekonomsko varnost družine.
8. **KAJENJE TOBAKA:** pogosto stres vodi do uporabe tobaka. Psihološko kajenje prinaša pomiritev, telesno pa nikotin povzroča podobno stanje kot stres sam. Nikotin je substanca, ki ima največjo moč za vzpostavitev odvisnosti! Škodljivost kajenja je že dobro znana. Prizadene celoten organizem, povzroča

tisoče smrti zaradi srčne ali možganske kapi, raka, ulkusov želodca...

9. **DUŠEVNE MOTNJE:** kronični stres podre ravnovesje nevrotransmiterjev v možganih. Pogosto nastane zmanjšanje frustracijske tolerance, razdražljivost in povečana agresivnost, socialni odmik, pozabljivost, motnje koncentracije, apatija, tesnoba... Ena najpogostejših motenj povezana z akutnim ali kroničnim stresom je *depresija*. Vpliva pa tudi na vse ostale duševne motnje. Ne samo, da nekatere povzroča sam, stres pogosto privede do tega, da se izrazijo že obstoječe duševne motnje ali bolezni v ponovnih zagonih.
10. **NESPEČNOST:** prekinitev spanja (težave uspavanja ali nočno zbujanje) je eden najzgodnejših simptomov stresa. Stanje stresa drži telo v pripravljenosti, budnosti. Kronično stanje stresa močno načne vzorce spanja in vodi do hudega povečanja občutljivosti na dodatni stres. Vzpostavitev spanja je nujna za telesno in psihično izboljšanje. Ne samo, da je nespečnost simptom stresa, sama po sebi je zelo stresna! Tako je problem nespečnosti zelo hud. Nespečnost povečuje samo sebe zaradi strahu pred tem, da ne bomo mogli spati. Vse to pa močno poveča našo občutljivost na stres.
11. **ZLORABA ZDRAVIL:** je zelo pogosta pri soočanju s kroničnim stresom. Mnogi iščejo zdravila za rešitev posameznih simptomov stresa, ne opravijo pa vzroka. Največ je odvisnosti od pomirjeval (Helex, Lexaurin, Apaurin...). Problem so tudi uspavala (Sanval, Fluzeepam,...) ali protibolečinske tablete.
12. **GLAVOBOLI, BOLEČINE V HRBTU:** psihična in telesna napetost ima veliko vlogo v povzročanju bolečinskih simptomov v kroničnem stresu. Nemoč, ki jo čuti posameznik v soočanju s kroničnim stresom, vodi v psihosomatsko motnjo. Dovolj so že splošni stresorji – hrup, onesnaženje, neustrezne delovne razmere - kombinirane s čustvenimi faktorji in dobimo kronične bolečine v hrbtu ali glavobole. Te bolečine bistveno zmanjšajo kvaliteto življenja posamezniku. Ti posamezniki pogosto nimajo zdravega življenjskega stila z dovolj gibanja in ustrezno prehrano in uživajo preveč zdravil.
13. **SPOLNE MOTNJE:** spolna aktivnost moških in žensk je v stresu spremenjena. Kronični stres močno načne spolne funkcije. Pogostejše so spolne motnje kot prezgodnji izliv, motnje erektilne funkcije, pri ženskah težave s spolno željo in doseganjem orgazma, znižuje se samozaupanje... Pretirana stimulacija simpatičnega živčevja je vzrok nekaterim od teh težav. Same spolne motnje postanejo za osebo potem stres. Prav tako povezujemo s stresom težave pri zanositvi.

Pri ženskah prihaja do motenj ovulacije. Pri moških je dokazano, da stres zniža izločanje moškega spolnega hormona testosterona. To posledično vpliva na število spermijev in s tem na zmanjšano plodnost.

Znižanje testosterona je še posebej izrazito v kroničnem stresu. Je vzrok številnim psihološkim in telesnim težavam pri moških. Povzroča kopičenje glukoze in holesterola v krvi. To pa povzroča prezgodnje staranje srca in ožilja (ateroskleroza). Prinaša tudi simptome, ki so podobni menopavzi pri ženskah. Andropavza je vse bolj poznan fenomen – prinaša depresijo, utrujenost, pomanjkanje želje, tudi pomanjkanje spolne želje. Tudi pri moških je možna sedaj nadomestna hormonska terapija.

Tudi ženski spolni hormoni so povezani na podoben način. Stres znižuje spolno željo pri ženskah, povzroča težave pri doživljanju orgazma, je povezan z zgodnjo menopavzo. Psihološke in kognitivne motnje pri menopavzi so poznane. Upad ženskih spolnih hormonov pa pomeni tudi resno telesno spremembo. Pomembna je odstranitev hormonske zaščite srčno-žilnega aparata za ženske. Po menopavzi so ženske mnogo bolj občutljive na stres – v smislu telesne škode. Se pa tega premalo zavedajo. Zavajajo jih tudi pomanjkljiva sporočila v medijih, ki žensk ne opozarjajo na to, da v razvoju srčno-žilnih bolezni v sodobnem času dohitevajo in prehitujejo moške.

Pomanjkanje zadovoljujoče spolnosti vodi pogosto do znižanja samozaupanja in do partnerskih težav.

14. **MIŠIČNA NAPETOST:** je obenem odgovor in tudi vzrok stresa. V kroničnem stresu je telo v stanju stalne mišične pripravljenosti na boj ali beg. Ta napetost se tekom dneva vse bolj kopiči v telesu. Izraža se kot kronična utrujenost, tenzijski glavobol, krči mišic, omejitve gibanja, nagnjenost k poškodbam mišic, nespečnost, fibromialgija, težave s prebavili, urogenitalne težave...
15. **PSIHIČNA IN TELESNA UTRUJENOST:** kronični stres s stalno napetostjo mišic ne pripomore k večji učinkovitosti pri reševanju stresne situacije, ampak povzroča psihično in telesno utrujenost. V teh pogojih se mora posameznik za isti učinek še bolj gnati, kar ga zapira v začaran krog. Če ga ne prekinemo lahko to vodi v izgorelost za katero je značilno popolno psihično in fizično izčrpanje.

Kako si pomagati, ko pa vemo, da stresu ne moremo ubežati?

1. Osebna ocena ogroženosti – poda fiziološke in psihološke vidike. Telesni vidik: ocena življenjskega stila: prehrana, fizična aktivnost in načini sproščanja.
2. Poučenost o stresu: najprej je pomembno poznati kaj



Aktivno in dinamično življenje invalidov

je to stres, kako nastaja, kako ločiti pozitivni od negativnega stresa. Pomembno se je poglobiti vase in poiskati sebi lastne vire stresa. Dobro moramo oceniti stvari, ki nas frustrirajo. Moramo oceniti kakšni so naši cilji. Če so nerealni, jim moramo poiskati alternative! Zelo pomembno je, da pri sebi odkrijemo, kako se izraža stres – kateri so naši simptomi negativnega stresa. Naslednji korak je razviti praktični načrt za zmanjševanje negativnih posledic stresa. Razmišljati o tem, kako čim bolj učinkovito in uporabno uporabiti pozitiven stres.

- i. Tako spopadanje s stresom, ki čim bolj zmanjša negativni stres, ga poskuša preoblikovati v pozitivnega in čim bolj zmanjša število stresorjev istočasno tudi poveča našo odpornost na stres, nas naredi bolj zdrave in učinkovite.
3. **Pozitivno razmišljanje:** bistvo učinkovitega spopadanja s sodobnim stresom je pozitiven in dinamičen odnos do življenja. Njegovo nasprotje je pasivna in vdana drža, ki daje občutek, da nimamo nobene moči, nobenega vpliva.
 - i. Ljudje, ki svoje življenje živijo aktivno in dinamično - kljub problemom s katerimi se soočajo - delujejo z več življenjske energije. Sami sebe zato doživljajo bolj zmogljive. To jih naredi bolj odporne na stres – s tem ostajajo na pozitivnem delu stresne krivulje.

4. **Načrtovanje, organiziranost in primerna uporaba časa:** pogosto je ravno pomanjkanje časa osnovni vir stresa. Pomembno je, da si vzamemo nekaj minut, da načrtujemo svoj dan.

- i. Naloge, ki nas čakajo razvrstimo v (na primer) tri kategorije: Nujno, Potrebno in Zaželeno. Tak pregled pomaga pri izbiri. Določimo potreben čas za njihovo izvršitev. Pri tem se pogosto uštejemo, ker mislimo, da bodo vzele manj časa – pametno je imeti nekaj časovne rezerve.
- ii. Zelo je pomembno, da razvijemo »asertivno« vedenje – pomeni, da se naučimo reči NE, ko vidimo, da ne bomo zmogli. Odločnemu »ne« naj sledi pojasnilo, ki bo pomagalo, da bo drugi razumel to zavrnitev. Lahko mu tudi predlagamo neko alternativno rešitev, če nam pride na misel. S tem si zagotovimo dovolj časa za lastne naloge in se izognemo nepotrebnim prekinitvam sredi pomembnih opravil.
- iii. Pomembno je, da znamo naloge razdeliti med sodelavce/ družinske člane, da ne zadržujemo vseh opravkov in del zase – pogosto to kaže, da želimo imeti nadzor nad vsem.
- iv. Vse to izboljša našo učinkovitost in zmanjša stres. Ko načrtujemo svoj čas, ne smemo pozabiti, da moramo načrtovati tudi nekaj časa čisto samo za-

se! Ne smemo pozabiti, da je naša prva dolžnost, da poskrbimo za svoje zdravje!

5. Telesna aktivnost, primerna prehrana: poleg vsega že povedanega je pomembno, da v času, ki ga namenimo svojemu telesu ostajamo z mislimi osredotočeni na »tu in sedaj«. S tem se umirimo, izžveni tesnoba, odganjamo negativne misli in nepotrebne skrbi.
6. Sproščanje: je koncept, ki poveže telo in duha. Pomembno je poznati odziv svojih mišic na stres, ločiti kdaj smo v stanju napetosti in kdaj sprostitve (progresivna mišična relaksacija). Uporaba počasnega globokega dihanja zmanjša tesnobo in napetost v telesu. Ko ločimo med napetostjo in sprostitvijo lahko mnogo situacij, ki bi lahko bile stresne (čakanje pred semaforjem, v vrsti, med sestankom...) uporabimo za prakticiranje sproščanja. Pozitivne predstave, vizualizacije in misli prinesejo umiritev in moč.
 - i. Za globljo relaksacijo so primerne različne metode meditacije.
7. Ravnotežje med razumskimi aktivnostmi in kreativnostjo: večino časa preživljamo pri opravljanju razumskih, analitičnih nalog. Imamo pa v svoji duševnosti tudi sposobnosti za celovito dožemanje sveta in kreativnost. Posebej umetnost nagovori ta del naše osebnosti. Poleg tega je pomemben tudi altruizem: to je stanje, ko nismo skoncentrirani zgolj sami nase ampak v svet okrog sebe – naš interes je namenjen nečemu, kar je večje od nas samih. Iskrena dobrotelost zelo zmanjšuje stres.
8. Toleranca, prožnost in sposobnost prilagajanja: čas v katerem živimo terja zelo veliko prilagajanj. Toleranca je baza za to, da stvari lažje sprejemamo. Manj kot smo rigidni – nepremakljivi v svojih pogledih, prepričanjih, navadah...lažje živimo v tem svetu. Rigidnost nas naredi zelo občutljive za stres. Če sprejemamo spremembe, verjamemo, da je možnih več poti do rešitve, da z lahkoto sprejmemo tudi poglede drugih ljudi, smo veliko manj ogroženi od stresa.
9. Entuziazem (navdušenje): omogoča veliko bolj uspešno spopadanje z življenjskimi vzponi in padci. Optimističen in navdušen pogled na svet ter življenje bistveno olajša skrbi. Beseda entuziazem izhaja iz grške »en theos« kar pomeni »v bogu«. Lahko to razumemo v verskem ali filozofskem smislu - vseeno ta besedna sestava govori, da smo napolnjeni s posebno energijo, ki ne dopušča prostora za neugodna čustva in misli. Tudi slovenska beseda »nav - duše - nje« ima podobno zgradbo.
10. Smisel za humor: je povezan z ugodnimi občutki in olajša komunikacijo med ljudmi. Obenem je pomemben znak, da imamo do situacije določeno distanco in da lahko na vse skupaj pogledamo manj tragično.
11. Modrost: za boljše shajanje s stresom je potrebno znanje, pa tudi filozofijo o življenju = modrost. Namesto, da iščemo opravičila, izgovore, tehnike ali snovi za odpravljanje stresa, se je potrebno zazreti vase.
 - i. Pomembno je, da ugotovimo, katere situacije želimo in lahko nadzorujemo. Občutek, da stvari ne moremo nadzorovati – pa naj bo upravičen ali ne – je eden najhujših stresorjev. Če smo si za »cilj« postavili, da bomo nadzorovali stvari, ki se jih ne da nadzorovati, smo se izpostavili izredno hudemu stresu.
 - ii. Občutek nemoči (izgubo kontrole) lahko dobro nadzorujemo le, če temeljito pogledamo vase. Prepoznati moramo, kje smo dobri in kaj niso naše vrline! Poiskati moramo svoje notranje moči in sprejeti naše omejitve!

Za srečen konec:

Modrec je nekoč molil:

O Gospod, daj mi moči,
da bom spremenil stvari,
ki jih lahko spremenim,
potrpljenje, da sprejemam stvari,
ki jih ne morem spremeniti
in modrost,
da bom znal razločevati med njimi!

PRAZNIČNI BAZAR ZDIS, TERME ČATEŽ, 27. - 28. 11. 2015









UPRAVALJANJE S KONFLIKTI KOT SOCIALNA VEŠČINA

Dr. Janez MEKINC
Kristina GORZA

Pomen konfliktov

Upravljanje konfliktov je bogata naložba v uspešnost, dobre odnose in zdravje. Konflikt je nesoglasje med dvema ali več soodvisnimi ljudmi in skupinami, ki poskušajo doseči nezdružljive cilje ali pa se medsebojno ovirajo pri doseganju nekega cilja. Konflikt ima praviloma dva dela:

- **Vsebinski konflikt**, kjer gre za nestrinjanje glede ciljev, uporabe razpoložljivih virov, nagrajevanja, delovnih postopkov, delitev dela, vlog, ipd.; in
- **Čustveni konflikt**, kjer gre za občutja jeze, prizadetosti, razočaranja, odpora, brezupnosti, ujetosti, strahu, ogroženosti ali prevaranosti.

Ljudje pogosto pričakujemo, da se v skupinah predanih, visoko motiviranih posameznikov, konflikti ne bodo več pojavljali. Tako pričakovanje pa ni upravičeno. Medtem, ko se v skupinah, kjer je stopnja predanosti in motivacije nizka, pogosto srečujemo s konflikti glede tega ali nekaj sploh bomo opravili in kdo bo to storil, pa se v predanih in motiviranih skupinah srečujemo predvsem s konflikti glede tega, kako bomo neko stvar opravili. V takšnih skupinah si ljudje bolj prizadevajo doseči svoje cilje in cilje skupine, zato nam različni problemi in njihove rešitve več pomenijo. Ugotovitve pa kažejo, da je konflikt toliko večji, kolikor nam predmet konflikta več pomeni. Zato se težišče konflikta v takih skupinah prenese s tega ali nekaj bomo storili (**konflikt odpora**), na to, čigave ideje za rešitev nekega problema so ustrežnejše (**akcijski konflikt**).

Iz tega lahko vidimo, da so konflikti med ljudmi v različnih skupinah neizogibni, zato ne smemo pričakovati, da bomo z ustreznim motiviranjem ljudi za delo in za doseg ciljev skupine oziroma organizacije razrešili tudi konflikte med njimi. Konflikti so realnost organizacijskega življenja in odražajo različnost posameznikov, njihovega znanja, izkušenj, sposobnosti, osebnih lastnosti, nagnjenj, prepričanj, stališč in vrednot.

Stališče organizacijske teorije do konfliktov, se je skozi zgodovino spreminjalo. Sprva je veljalo prepričanje, da so konflikti nujno nekaj slabega in da jih je potrebno preprečevati. Temu je sledilo obdobje v katerem je prevladovalo spoznanje, da so konflikti neizogibni, da se jih ne da pre-

prečiti oziroma odpraviti. V zadnjem času pa se je uveljavil tako imenovan inter-akcionističen pogled na konflikte, ki pravi, da so konflikti ne le neizogiben, ampak celo potreben del skupinske dinamike, brez katerega ni sprememb, inovativnosti in ustvarjalnosti. Vendar pa je od tega, kako nastale konflikte upravljamo, odvisno, ali bo nek konflikt deloval **funkcionalno** (torej tako, da bo pripomogel k uspešnosti skupine) ali **disfunkcionalno** (torej tako, da bo oviral uspešnost skupine).

Posledice konflikta so potemtakem odvisne od tega, ali smo usposobljeni za upravljanje konfliktov.

Z ustreznim upravljanjem konflikta lahko prepoznamo resnične probleme v skupini ali organizaciji, ugotovimo njihove vzroke, spodbudimo vse prizadete strani za aktivno vključevanje pri odpravljanju teh vzrokov, spodbujamo njihovo inovativnost in ustvarjalnost, spodbujamo kritično samocenjevanje in spreminjanje. Močna negativna čustva, ki so običajno povezana s konfliktom, lahko z ustreznim upravljanjem konflikta spremenimo v pozitivne, ustvarjalne sile.

Po drugi strani pa konflikt, ki ga ne upravljamo ustrezno, predstavlja hudo breme za skupino oziroma organizacijo in lahko povzroči upad morale in motiviranosti, resno poslabša medsebojne odnose, zmanjšuje inovativnost in ustvarjalnost, vodi v nezadovoljstvo z delom in odnosi ter znižuje produktivnost.

Način upravljanja s konflikti

V praksi se je izoblikovalo več pristopov oziroma načinov, ki jih uporabljamo za upravljanje konfliktov. Te načine lahko s stališča izida za posamezne udeležence v konfliktu razdelimo na tri skupine.

V prvo skupino z izidom »poraz – poraz« sodijo naslednji načini upravljanja konfliktov:

- 1) **Izogibanje** (pretvarjamo se, da konflikt ne obstaja in upamo, da se bo razrešil brez našega posredovanja).
- 2) **Izqlajevanje** (konflikta se lotimo tako, da zmanjšujemo pomen razlik med udeleženci ter poudarjamo podobnosti in stične točke).

- 3) **Kompromis** (dosežemo, da se vsaka od strani odreče delu svojih zahtev v korist nasprotne strani).

Za pristope v tej skupini je značilno, da se ne ukvarjajo z vzroki konflikta in da nobena od udeleženi strani v celoti ne doseže svojih ciljev, zato obstaja velika verjetnost za nadaljevanje konflikta.

V drugo skupino z izidom »zmaga – poraz« sodita dva načina upravljanja konfliktov:

- 1) **Tekmovanje** (dopusti se, da zmaga tisti, ki je močnejši, ima več znanja in veščin ali je bolj dominanten).
- 2) **Avtoritativna odločitev** (rešitev konflikta se odredi z avtoritativno odločitvijo).

Za ta dva pristopa je značilno, da ena stran v konfliktu doseže vse, druga pa nič. Poleg tega se tudi v teh primerih nič ne ukvarjamo z vzroki konflikta. Zato, ker vzrokov konflikta nismo rešili, eno stran pa smo potisnili v položaj poraženca, ostaja potencial za ponovitev konflikta nezmanjšan oziroma se celo poveča.

V tretji skupini pa dobimo izid »zmaga – zmaga« in je mogoče le z uporabo procesa reševanja problemov, ki se osredotoči na resnične vzroke konflikta, tako vsebinskega kot čustvenega. V procesu reševanja problemov se ničesar ne izogibamo, ukvarjamo se z resničnimi vzroki konflikta, v proces vključujemo vse udeležence, tako da je izid tega procesa sprejemljiv za vse strani.

V nadaljevanju si bomo proces reševanja problemov, ogledali nekoliko podrobneje.

Stična točka med konflikti in odločanjem je reševanje problemov. Uspešno upravljanje konfliktov se v svojem bistvu močno približa procesu skupinskega odločanja, saj gre za sprejem odločitve o tem, kako kaže konflikt rešiti. Tako uspešno upravljanje konfliktov kot proces skupinskega odločanja temeljita na procesu reševanja problemov. To je splošen proces z okvirno opredeljenimi stopnjami, katerih natančnejša vsebina, oblika in število se lahko prilagaja konkretnemu področju uporabe.

Proces reševanja problemov ima v splošnem naslednjih šest stopenj:

- 1) **Identificiranje in definiranje problema** (tej stopnji pogosto rečemo tudi diagnosticiranje problema, predstavlja pa primerjavo ugotovljenega stanja z nekim standardom oziroma želenim stanjem ter pojasnjevanje vzrokov za ugotovljena odstopanja).

- 2) **Iskanje in razvijanje alternativ** (na tej stopnji poskušamo z ustvarjalnostjo in domišljijo poiskati kar največ različnih načinov za rešitev ugotovljenega problema).
- 3) **Ocenjevanje in primerjanje alternativ** (za vsako od opredeljenih alternativ poizkušamo ugotoviti vse prednosti in slabosti).
- 4) **Izbira alternative** (izmed vseh alternativ izberemo tisto, ki se nam zdi najboljša in najbolj primerna glede na trenutno situacijo).
- 5) **Uporaba izbrane alternative** (izbrano alternativo nato uporabimo za rešitev ugotovljenega problema, storimo vse, kar ta alternativa predvideva).
- 6) **Opazovanje, spremljanje in ocenjevanje posledic uporabljenih alternativ** (z objektivnim spremljanjem stanja in sprememb poskušamo oceniti, ali je bil z uporabo izbrane alternative problem uspešno rešen; če ugotovimo odstopanja, izvedemo korekcijske ukrepe).

Vendar pa je uporaba procesa reševanja problemov na področju upravljanja konfliktov nekoliko specifična, saj moramo upoštevati pogosto prisotnost zelo intenzivnih čustev in različnih mnenj o problemu. Zato je potrebno ob uporabi procesa reševanja problemov na tem področju vpeljati nekaj dodatnih stopenj, ki omogočajo, da lahko udeleženci v konfliktu tvorno sodelujejo v tem procesu. Te stopnje si bomo ogledali v nadaljevanju.

Pomen stopenj pri upravljanju s konflikti

Proces **upravljanja** s konflikti ima pet stopenj:

1. upravljanje s čustvi;
2. vzpostavitev vzdušja podpore in razumevanja;
3. opisovanje konflikta;
4. razumevanje ciljev; in
5. iskanje rešitev.

1. Upravljanje s čustvi:

Prav čustva pogosto povzročijo, da se preproste razlike v mnenjih sprevržejo v konflikt. Prevladujoče čustvo v konfliktih je jeza. Posamezniki ali skupine postanejo jezni na druge posameznike ali skupine, za katere menijo, da jih ovirajo pri doseganju njihovih ciljev. Jezno spremljajo tudi nekatere fiziološke spremembe v organizmu kot so povečan krvni pritisk, povišana raven adrenalina v telesu, povečan srčni utrip, ipd. Poleg tega se zoži tudi očesna zenica, kar povzroči zoženje vidnega polja. Poleg teh fizioloških sprememb pa pride tudi do nekaterih psiholoških sprememb, ki povzročijo tako imenovano zoženje psihološkega vidnega polja. Jezna namreč pri posamezniku poveča njegovo prepričanost v pravilnost lastnih stališč, s čemer

se zmanjša njegova sposobnost, da spozna in razume tudi stališča in poglede ostalih. Jeza prav tako upočasni sposobnost možganov za logično sklepanje, zato posameznik pod vplivom jeze ni sposoben trezno razmišljati, ampak lahko le reagira.

Zaradi tega je potrebno čustva, ki se v konfliktu pojavijo, ustrezno upravljati, da postanejo posamezniki sposobni za uspešno upravljanje konflikta. Dokler so posamezniki pod vplivom močnih čustev, zlasti jeze, so možnosti za uspešen dogovor skorajda nične. Načini za umiritev čustev so številni, vsak posameznik pa si običajno izbere svojega, pa naj si gre za sprehod ali drugo obliko rekreacije, meditiranje, poslušanje sproščujoče glasbe, pogovor s prijateljem, uporabo pozitivne vizualizacije, pozitivnega »samo-pogovora« ipd. V mnogih primerih pomaga že globoko dihanje, ki sprosti telo in omogoči, da zberemo svoje misli in lahko ponovno pričnemo logično razmišljati. Udeleženci v konfliktu naj si vzamejo čas, da se umirijo in naj za to uporabijo svoj običajen način. Pri tem je zelo pomembno, da jim damo spodbudne in pozitivne usmeritve, kot na primer: »Vzemite si čas danes popoldne, da se pomirite, jutri pa se bomo o zadevi pogovorili. In ne pozabite, noben problem ni tako velik, da se ga ne bi dalo rešiti, če so ljudje za to!«

Upoštevat je potrebno razlike med posamezniki. Nekdo, ki ima doma neurejene družinske razmere in v svoji družini ne najde prave opore, bo verjetno potreboval več časa, da se umiri, kot pa kdo, ki se lahko o vsem pogovori s svojim partnerjem. Tudi telesna kondicija in zdravje vplivata na čas, potreben, da se močna čustva in z njimi povezane fiziološke reakcije pri posamezniku poležejo. Raziskave kažejo, da ljudje s slabo prehrano in v slabi telesni kondiciji, kadar se močno razjezijo, potrebujejo tudi do dvanajst ur, da se povsem pomirijo. Njihov mišični tonus, krvni pritisk in srčni utrip dalj časa ostanejo visoki, zato se jim pred očmi kar naprej prikazujejo slike dogodka, ki je povzročil njihovo jezo. Ljudje z zdravim načinom življenja, ki so v dobri telesni kondiciji, pa se lahko umirijo že v nekaj minutah.

2. Vzpostavitev vzdušja podpore in razumevanja:

Po tem, ko se udeleženci v konfliktu umirijo, moramo organizirati sestanek, kjer bodo poskušali konflikt razrešiti. Da bi ta sestanek lahko potekal v vzdušju podpore in razumevanja, je zelo pomembno, da se vsi udeleženci strinjajo glede kraja in časa sestanka. S tem dobijo udeleženci občutek enakosti. Sestanek mora potekati na »nevtralnem« prostoru. Tako na primer ni sprejemljivo, da bi tak sestanek imeli v pisarni enega od udeležencev, saj bi to drugega udeleženca potisnilo v podrejen položaj. Prav ta-

ko je zelo pomembno, da sestanek poteka v prostoru, ki udeležencem zagotavlja zasebnost. Če sestanek poteka v prostoru, kjer lahko ostali člani organizacije gledajo in poslušajo udeležence, obstaja nevarnost, da bodo udeleženci »nastopali za publiko«, namesto da bi se resnično posvetili upravljanju konflikta. Za vzpostavitev vzdušja podpore in razumevanja mora oseba, ki vodi sestanek, na začetku posebej poudariti, da namen sestanka ni obračunavanje, iskanje krivcev, ali obsojanje, pač pa skupno iskanje rešitve nastalega konflikta, ki bo sprejemljiva za vse udeležence.

3. Opisovanje konflikta:

Raziskave so pokazale, da to, kako o konfliktu govorimo, močno vpliva na možnost njegovega upravljanja. Opisovanje občutij udeležencev lahko kaj hitro ponovno obudi negativna čustva. Kot najučinkovitejši pristop se je izkazalo navajanje dejstev po časovnem vrstnem redu. Eden od udeležencev opiše vrstni red dogodkov, ki so po njegovem mnenju, privedli do konflikta. Nato isto naredi drugi udeleženec oziroma drugi udeleženci.

Pri tem je potrebno upoštevati ugotovitve komunikoloških raziskav, da okrog štirideset odstotkov našega čustvenega izražanja v komuniciranju poteka s pomočjo tona našega glasu. Pri komuniciranju govorimo z normalno glasnostjo in z nizkim tonom, saj s tem izražamo čustveno umirjenost in samozavest ter tako vplivamo tudi na ostale, da mu sledijo. Raziskave nadalje kažejo, da na poslušalca močno vpliva tudi hitrost govora. Hitro govorjenje povzroča čustveno vznemirjenje in je primerno, kadar poskušamo skupino navdušiti in motivirati, ni pa primerno pri upravljanju s konflikti. Počasno in umirjeno govorjenje zmanjšuje čustveno napetost. V konfliktnih situacijah imajo ljudje že tako dovolj težav resnično poslušati sogovornika, tako zaradi čustev, ki se porajajo, kot tudi zaradi naše težnje, da med tem ko sogovornik govori, razmišljamo o tem, kaj bomo rekli mi. Počasno, umirjeno govorjenje z nizkim tonom v precejšnji meri odpravi obe opisani težavi.

Naslednje pravilo je, da se moramo izogibati uporabi besed z visokim čustvenim nabojem. Besede, kot so »izdaja«, »nož v hrbet«, »hinavščina« ipd., lahko delujejo kot rdeča cunja pred bikovim nosom.

Na tej stopnji upravljanja konflikta je pomembno, da vse strani poslušajo druga drugo in tako razčistijo morebitne napačne zaznave in razumejo stališča nasprotne strani. Pomembno je povzeti glavne ugotovitve in preveriti, če so posamezne strani razumele stališče nasprotne strani.

V nekaterih primerih se upravljanja konflikta zaključi že na tej stopnji, saj sprte strani ugotovijo, da so morda druga drugo narobe razumele oziroma, da so si napačno razlagale potek dogodkov. Če pa konflikt še vedno obstaja, je potrebno nadaljevati na naslednjo stopnjo.

4. Razumevanje ciljev:

Pogosto lahko neko vedenje lažje razumemo in sprejemo, če so nam jasni cilji, ki so jih posamezniki ali skupine želeli s tem vedenjem doseči. Zato moramo tudi pri upravljanju konflikta doseči, da posamezne strani razumejo cilje nasprotne strani. Včasih tako razumevanje samo po sebi reši konflikt.

Postopek, ki ga je priporočljivo uporabiti za razumevanje ciljev nasprotne strani, je naslednji. Najprej prva stran opiše svoje cilje, ki so jo vodili do vedenja, ki je povzročilo konflikt. Nato druga stran ponovi, kar je prva povedala, da bi se prepričali, če je bila prva stran pravilno razumljena. Če razumevanje ni bilo popolno, ima prva stran možnost, da svoje stališče dodatno obrazloži. Šele, ko smo se prepričali, da je druga stran prvo pravilno razumela, pride na vrsto za pojasnjevanje svojih ciljev druga stran, pri čemer se ves postopek ponovi.

Če tudi po tem, ko so cilji vseh sprtih strani jasni, konflikt še vedno obstaja, je potrebno nadaljevati z naslednjo stopnjo.

5. Iskanje rešitev:

Na tej stopnji uporabimo prej opisan proces reševanja problemov s pomočjo ugotovitev iz prejšnjih stopenj (opisovanje konflikta in razumevanje ciljev) poskušamo identificirati in definirati problem. V iskanje in razvijanje alternativ za rešitev ugotovljenega problema, njihovo ocenjevanje in primerjanje ter izbiro lahko pritegnemo tudi ostale člane skupine oziroma organizacije, če je glede na naravo problema to primerno in če se s tem strinjajo vsi udeleženci. Še posebej je pomembno, da se z izbrano alternativo strinjajo vse v konfliktu udeležene strani, saj se bodo edino v tem primeru resnično vključile v proces uporabe izbrane alternative.

Včasih je potrebno pred stopnjo iskanja rešitev proces upravljanja s konflikti za določen čas prekiniti. Ljudje včasih potrebujejo čas, da razmislijo o novih spoznanjih, da miselno predelajo ugotovitve, do katerih so prišli v procesu reševanja problemov, da se sprijaznijo z nekaterimi dejstvi ipd. Morda se želijo o tem še s kom pogovoriti, zato ne smemo vztrajati s prehodom na to stopnjo, dokler



Socialno vključevanje invalidov – delavnice za spodbujanje razvoja človeških virov

nimamo občutka, da so ljudje nanjo pripravljeni. Prav tako se pogosto zgodi, da želimo pred začetkom skupnega iskanja rešitev na štiri oči govoriti s kom izmed udeležencev, še zlasti, če ocenimo, da je konflikt povezan z zelo zasebnim problemom posameznika.

Pravila za upravljanje s konflikti

Obstaja nekaj preprostih pravil, ki jih moramo pri upravljanju konfliktov upoštevati. Nikoli ne smemo začeti upravljati konflikta, če:

- Smo sami čustveno vznemirjeni zaradi konflikta ali njegovih posledic (v takem primeru bi naša jeza omejila našo sposobnost za trezno razmišljanje in umirjen pristop, s čemer bi samo dolivali olje na ogenj sprtih strani).
- Nimamo dovolj časa, da bi lahko začeto upravljanje konflikta v miru dokončali (pomanjkanje časa vodi v naglico in priganjanje, ustvarja čustveno napetost in prepreči, da bi lahko sprte strani sproščeno in odkrito govorile o problemu, vpelje nas v skušnjava, da bi konflikt rešili s pomočjo izglajevanja, kompromisa, tekmovalja ali avtoritativne odločitve);
- So udeleženci utrujeni, lačni ali se slabo počutijo (najboljši čas za upravljanje s konfliktom je bodisi takoj na začetku delovnega dne ali pa po kosilu; če se upravljanja konflikta lotite takrat, ko udeleženci lahko mislijo le na hrano in počitek ali pa morda na to, da morajo čez dvajset minut po otroka v vrtec, se vnaprej odrekli možnosti uspešne rešitve konflikta).

Še zlasti je pomembno, da v organizaciji negujete vzdušje, ki spodbuja ljudi k ločevanju vsebinskega konflikta od čustvenega. Namesto strinjanja za vsako ceno morate spodbujati ljudi, da povedo svoje mišljenje in predloge, ter da izrazijo svoje nestrinjanje, kadar do njega pride. Tako z besedami kot z lastnim zgledom morate ljudi prepričati, da nestrinjanja z nekim predlogom ali odločitvijo ne kaže jemati kot osebnega napada na tistega, ki je to predlagal ali odločil. Če se s predlogom nekega posameznika ne strinjate, to pač pomeni, da imata na to stvar različne poglede, ne pa, da mislite, da je ta posameznik slab, hudoben, nesposoben ali škodljiv. V takem vzdušju bo tudi konflikte lažje upravljati, saj bodo manj obremenjeni s čustvi, v razpravi pa bodo – namesto osebnih napadov in podtikanj – prevladovali strokovni argumenti.

Čustvena učinkovitost in njen vpliv na komunikacijo pri upravljanju s konflikti

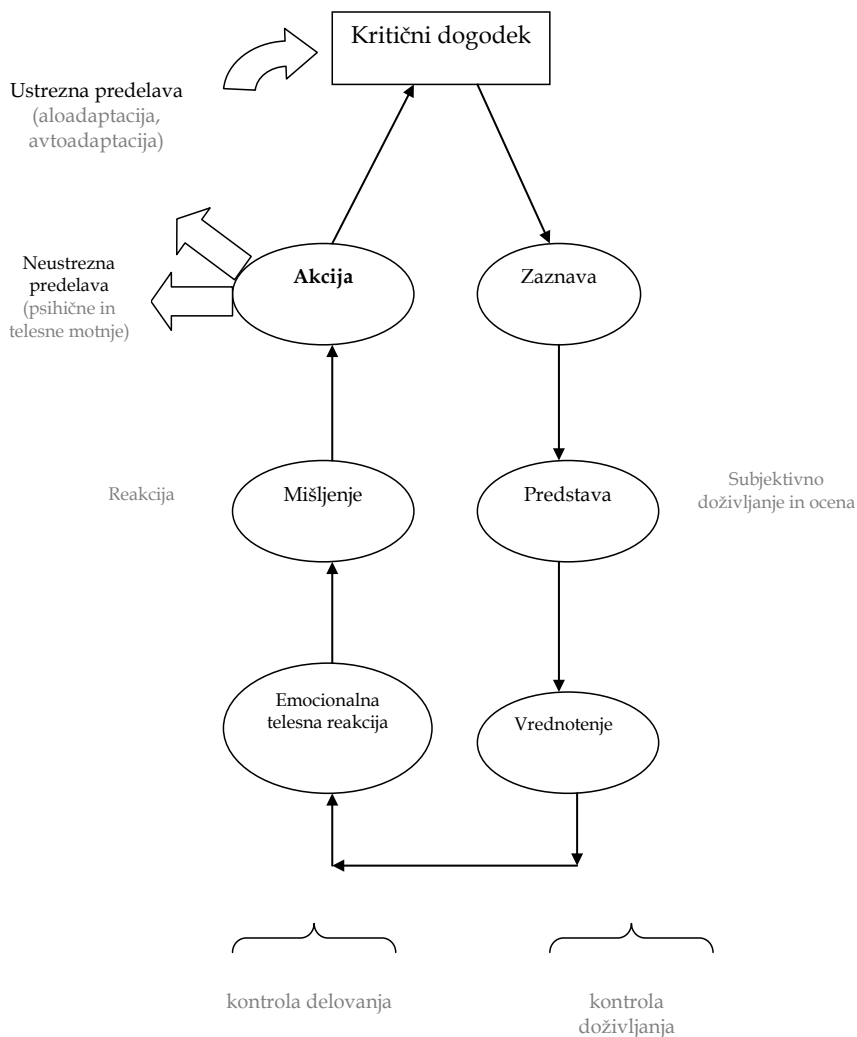
Pojav konfliktov je neločljivo povezan z doživljanjem bolj ali manj intenzivnih čustev (emocij) in ga lahko razumemo, če vemo kako in zakaj doživljamo čustvo.

Krožna emocionalna reakcija razlaga nastanek čustva takole:

1. **Kritičen dogodek** – vsaka nenavadna sprememba v zunanjem svetu, pojav neke osebe, objekta ali situacije, izzove proces. (*npr. nek avto nas prehiteva z nenormalno veliko hitrostjo*)
2. **Zaznava** – ko se zgodi določena sprememba, v svoji zavesti zaznamo dogodek – je torej to, kar vidimo, slišimo, tipamo. (*vidimo nek predmet značilnih oblik*)
3. **Predstava** – ko to zaznamo, pripišemo temu nek pomen. (*ugotovimo, da je to avto, zaznamo barvo in tudi znamko, če naš referenčni okvir ta podatek ima*)
4. **Vrednotenje** – ugotavljamo, ali je za nas ta dražljaj pomemben, vreden. Tu gre vedno za oceno dražljaja v kontekstu celotne situacije. (*avto drvi proti nam, mi pa stojimo sredi ceste in ocenimo to kot grožnjo za našo varnost, življenje; če bi stali na pločniku, bi bili ravnodušni*)
5. **Emocionalna telesna reakcija in pripravljenost na akcijo** – ko ugotovimo, da je dražljaj pomemben, sledi aktivacija biološkega programa, ki ga občutimo kot čustvo in aktivacija programa obnašanja, notranja vzpodbuda za akcijo, ki se navzven kaže v določenem položaju telesa in obraznem izrazu. (*v zgornjem primeru bi verjetno občutili strah, s tipičnim obraznim izrazom in naše telo bi se pripravilo za beg*)
6. **Mišljenje** – doživljanje čustva je za nas podatek, da se dogaja nekaj pomembnega za nas. Tako se avtomatsko aktivira mišljenje, s katerim izbiramo najboljši možni način reagiranja. To mišljenje je zelo intenzivno in ciljno osredotočeno, ter zelo omejeno – aktivirajo se le tiste predstave, ki so bistvene za razreševanje kritične situacije. (*ocenimo hitrost avtomobila, smer... in razmišljamo lahko, na katero stran se lahko hitreje umaknemo*)
7. **Akcija** – katere cilj je, zmanjšati kritičnost dogodka, ki je izzval čustvo. (*s skokom proti pločniku se izognemo trčenju*)

Trajanje celotnega procesa merimo v mili sekundah. Zato se ga praktično niti ne zavedamo. Zdi ne nam, da je naša reakcija povsem avtomatična, pa vendar vedno sledi mišljenju.

Model doživljanja in reagiranja na stres - krožna emocionalna reakcija



Zaključek

Na žalost ali na srečo so konflikti v vsakdanjem življenju neizogibni. Vzrok za nastanek le-teh je pravzaprav nesposobnost upravljanja konfliktov na nek konstruktiven način. In le pre pogosto nismo pripravljeni na spremembe, ki

nam jih konflikti prinesejo. Že pogovor pravi, da se nobena juha ne poje tako vroča, kot se skuha, zato je pred vsakim upravljanjem konfliktov potrebno zajeti sapo, šteti do deset... in jih rešiti na ustrezen način.

Resnici na ljubo, pa konflikti ne prinašajo samo negativnih učinkov, ampak tudi veliko pozitivnih. Tako konflikti pripomorejo k temu, da ozavestimo težave v odnosu in jih posledično rešujemo, povečujejo motivacijo za soočanje s težavami, razbijajo monotonost življenja, spodbujajo nove interese, pomenijo izziv in prinašajo večjo dinamiko, ter zmanjšujejo napetost v medsebojnih odnosih. Zelo pogosto pripomorejo tudi k ustrežnejšim odločitvam. V konfliktu spoznamo samega sebe. Naš odnos pa lahko še poglobimo in obogatimo. Konflikti tudi povečujejo in utrjujejo sposobnost upravljanja in obvladovanja le-teh, prispevajo k širjenju našega znanja in omogočajo boljše sodelovanje ter zaupanje samemu sebi in drugim.

Da bo čim manjkrat prihajalo do konfliktov, pa je vsekakor našega sogovornika potrebno spoštovati, ga pozorno poslušati, se vanj vživeti in pri tem upoštevati besedno in nebesedno komunikacijo in ne pozabiti tudi na čustveno komponento. V prvi vrsti pa moramo najprej imeti

radi sami sebe, se spoštovati, in kot dobrega vodja nikoli dopustiti, da nas razjezijo ali razžalostijo. Zavedati se moramo da je umetnost obvladovanja medčloveških odnosov prav v priznavanju razlik med ljudmi.

Literatura:

- Hubbart L.R. (1996). *The Cycle of Communication*. Los Angeles: Bridge Publications.
- Milivojević Z. (2009). *Gradivo za usposabljanje TA*. Beograd: Psihopolis institut d.o.o.
- Kavčič B. (2000). *Poslovno komuniciranje*, Ekonomska fakulteta v Ljubljani, Ljubljana.
- Knežević A. N. (2002). *Oljka: o sporazumevanju in obnašanju*. Ljubljana: Didakta.
- Kotnik, M. (2009). *Gradivo za usposabljanje – NLP praktik*. Ljubljana: Zavod Entra.
- Možina, S. (1999). *Poslovno komuniciranje*. Maribor: Založba Obzorja.
- Možina, Tavčar, Knežević : *Poslovno komuniciranje*. Maribor: Obzorja, 1998.
- Watzlawick, P., Beavin Janet H. & Jackson D.D. (1982). *Menschlich Kommunikation*. Bern-Stuttgart-Wien: Huber.

DIREKTORAT ZA INVALIDE V LETU 2015

Mag. Cveto URŠIČ

Leto 2015 je za slovenske (delovne) invalide dinamično leto. Sprejete so bile sicer samo spremembe zakona, ki ureja zaposlovanje invalidov (kar pravzaprav niti ni slabo!), je pa matično ministrstvo pripravilo številne novosti na področju zaposlovanja, dostopnosti, prilagoditev itd. V nadaljevanju bom, enako kot se že v preteklosti, predstavil nekaj teh aktivnosti.

1. Zaposlovanje invalidov

Konec decembra 2014 so bile v Uradnem listu RS (števila 98/14) objavljene dopolnitve in spremembe Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (v nadaljevanju ZZRZI). Novela zakona prinaša dve pomembni spremembi.

Prva se nanaša na porabo sredstev iz naslova oprostitvev in ugodnosti zaradi zaposlovanja invalidov. Evropska unija je leta 2014 sprejela nov predpis, ki določa katere pomoči za zaposlovanje s strani države so dopustne. Tako lahko delodajalec, ki zaposluje invalida pridobi pomoč za subvencioniranje njegove plače, in sicer največ v višini 75 % plače. Delodajalec pa lahko dobi državno pomoč tudi za prilagoditve prostorov, kjer delajo invalidi, stroške prilagoditev ali nakupa opreme, da jo bodo lahko uporabljali invalidi; stroške zaposlitve osebja za čas, ki ga osebje porabi za pomoč invalidom; stroške, neposredno povezane s prevozom invalidov na delovno mesto in dejavnostmi, povezanimi z delom; ter stroške gradnje ali posodobitve proizvodnih enot podjetja in nabave nove proizvodne opreme, kadar podjetje zaposluje najmanj 30 % invalidov od skupnega števila vseh zaposlenih delavcev.



Usposabljanje invalidov

Uredba ne predpisuje od kje lahko dobi delodajalec sredstva, to je prepuščeno državi – v Sloveniji sta za večino delodajalcev ključna vira nagrada za preseganje kvote in oprostitev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (invalidska podjetja in zaposlitveni centri imajo še druge vire). Ta sredstva se torej glede na EU zakonodajo smatrajo za dovoljeno državno pomoč, o katere porabi pa morajo delodajalci, tako od leta 2015 dalje, mesečno poročati. Da bi bilo poročanje olajšano, je matično ministrstvo (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti) omogočilo elektronsko poročanje preko spletne rešitve SVZI.net. Delodajalci tako od aprila dalje enkrat mesečno, v obdobju od 1. do 20. dne, poročajo za katere namene so porabili pridobljena sredstva. Ministrstvo prejeta poročila zbere, jih obdela ter zbir vseh poročil posreduje Ministrstvu za finance.

Druga sprememba pa je pomembna za invalidska podjetja. V Sloveniji je teh podjetij približno 140, v njih pa je skupaj nekaj več kot 11.000 zaposlenih, od tega dobra polovica invalidov, večinoma so to delovni invalidi. Do konca leta 2011 so bila invalidska podjetja oproščena plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zdravstveno varstvo in zdravstveno zavarovanje ter starševsko varstvo za vse zaposlene delavce. Novela ZZRZI, ki je začela veljati leta 2012, je določala, da so invalidska podjetja oproščena plačila prispevkov za vsa našteta zavarovanja le za zaposlene invalide. Kot izjeme, za katere so še naprej veljale oprostitve plačila prispevkov za vse zaposlene je ZZRZI določil tista invalidska podjetja, ki so imela najmanj 50% zaposlenih invalidov oziroma so imela med vsemi zaposlenimi invalidi od 40 - 50% zaposlenih težjih invalidov. Z zadnjo spremembo ZZRZI pa se je omejila oprostitev plačila prispevkov za zaposlenih neinvalidov v invalidskih podjetjih samo za plače do višine 3 kratnika minimalne plače. Od 1. januarja 2015 dalje so tako invalidska podjetja za neinvalidne delavce oproščena plačila prispevkov za socialno varnost le do 2.367,45 EUR. Za vse neinvalidne delavce, katerih plača je višja, morajo invalidska podjetja plačati prispevke za socialno varnost v razliki od 2.367,45 EUR do dejanske plače delavca neinvalida. Nobenih sprememb pa ni pri oprostitvah vezanih na plače invalidov.

2. (So) financiranje nakupa tehničnih pripomočkov in prilagoditev vozil

Zakon o izenačevanju možnosti invalidov (Ur. list RS 94/10, 50/14) kot enega izmed ukrepov za izenačevanje možnosti invalidov predpisuje (so)financiranje tehničnih pripomočkov

za invalide s senzornimi okvarami (gluhi, naglušni, slepi, slabovidni in gluhoslepi). Drug ukrep, ki ga predpisuje zakon pa je (so)financiranje prilagoditve vozila gibalno oviranim invalidom, ki lahko vozilo upravljajo sami ter invalidom, ki sami ne upravljajo vozila, prilagoditev pa je nujno potrebna za vstop invalida v vozilo in varno vožnjo. Ti dve pravici nista vezani na pravni status invalida – uveljavljajo ju lahko tudi delovni invalidi – pač pa na stopnjo oziroma vrsto invalidnosti.

Pri tehničnih pripomočkih ne gre za podvajanje s pripomočki, ki jih invalidi lahko uveljavljajo pri zdravstveni zavarovalnici (npr. invalidski voziček, bela palica za slepe ali slušni aparat za naglušne). Invalid, ki potrebuje tehnični pripomoček gre na upravo enoto in predloži vlogo na podlagi katere bo upravna enota izdala odločbo in vrednotnico, to je 'plačilno sredstva' s katerim invalid plača pripomoček. Pripomoček lahko invalid kupi pri kateremu koli dobavitelju tehničnih pripomočkov v Sloveniji. Plača ga z vrednotnico in sicer ministrstvo oziroma državni proračun krije ceno do višine navedene na vrednotnici. Upravičenci lahko zbirajo tehnične pripomočke z liste – seznama, ki je del pravilnika, posameznik pa je lahko upravičen do več pripomočkov – toliko, kot jih potrebuje. Na seznamu je zaenkrat trideset pripomočkov, kot na primer elektronska varuška, svetlobni hišni zvonec z alarmom, videofon, indukcijska zanka, vibracijska zapestna ročna ura, govoreča zapestna ura, telefonski aparat z ojačevalnikom, govoreči kalkulator, govoreča osebna tehnika, različni programski vmesniki za računalnike, ... in še številni drugi.

Gibalno oviranim invalidom pa država (so)financira potrebno prilagoditev vozila. Tudi pri prilagoditvi vozil, ki so jih invalidi doslej morali plačevati v celoti sami, posameznik lahko izbere več prilagoditev oziroma toliko in takšne, ki jih potrebuje. Do prilagoditve vozil so upravičeni tako invalidi vozniki, kot tudi invalidi sopotniki. Postopek uveljavljanja prilagoditve vozila je podoben kot pri tehničnih pripomočkih, prav tako je nabor prilagoditev razviden iz liste – seznama prilagoditev vozila, ki je priloga pravilnika. Skupaj je na seznamu 42 različnih prilagoditev. Posameznik lahko prilagoditev avtomobila naroči pri kateremu koli dobavitelju v Sloveniji.

Ministrstvo tehnične pripomočke in prilagoditev vozila praviloma sofinancira v višini 85% cene, ki je določena s pravilnikom. Tistim upravičencem, ki so najbolj socialno ogroženi (prejemniki denarne socialne pomoči) ali imajo status invalida po predpisih s področja družbenega varstva – pa so pripomočki in prilagoditve financirani v celoti, torej 100% vrednosti, navedene na listi.

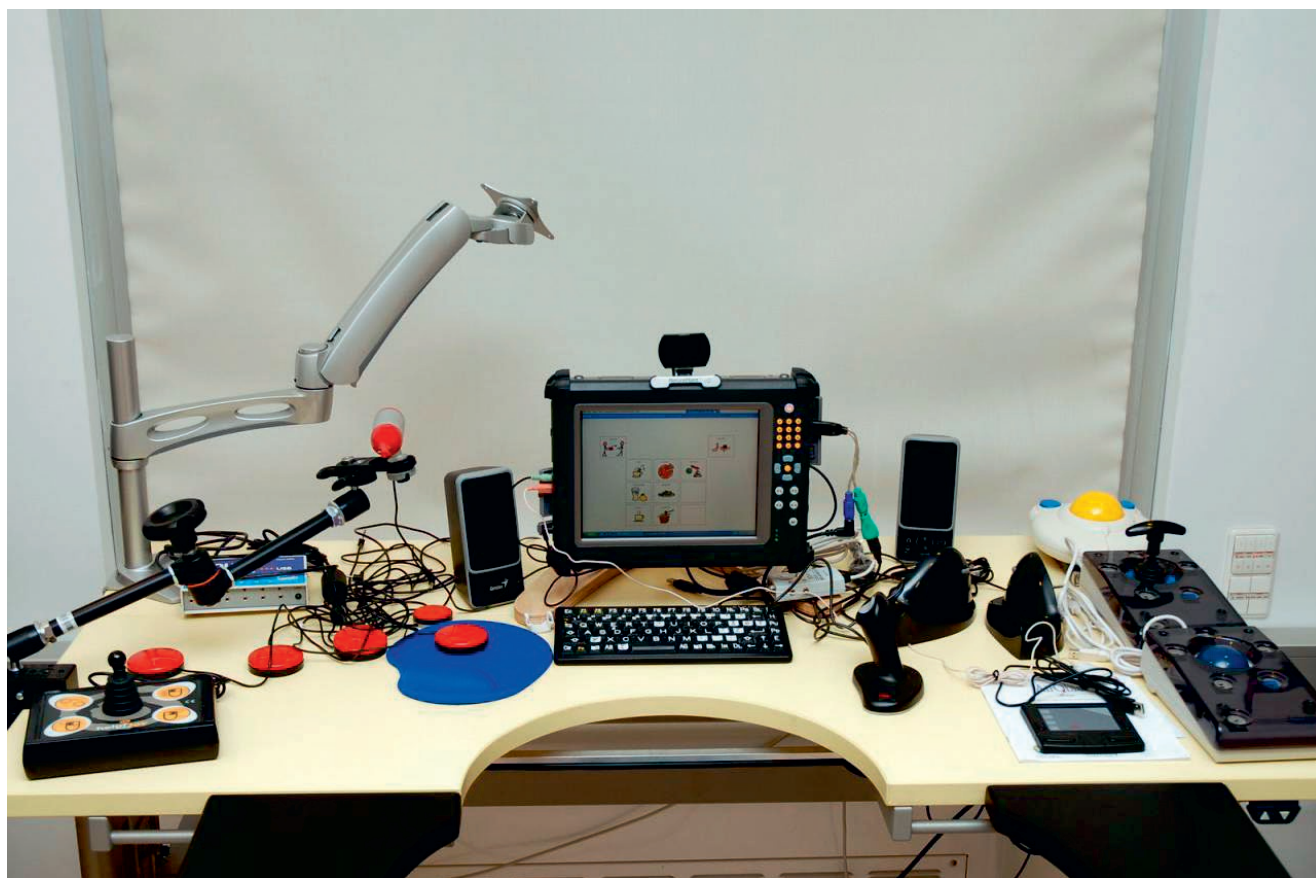
3. Drugo

Med drugimi aktivnostmi ministrstva, ki so v povezavi z delom Zveze delovnih invalidov Slovenije, velja izpostaviti projekt 'Občina po meri invalidov'. Ministrstvo je vsaj trikrat izpostavilo ta projekt kot primer dobre prakse. Najprej je v prvem poročilu o izvajanju Konvencije o pravicah invalidov, ki ga je Slovenija poslala Odboru OZN za pravice invalidov konec leta 2014, orisala ta projekt v delu v katerem poroča o uresničevanju 8. člena konvencije (ozaveščanje). Naslednjič je projekt naveden kot primer dobre prakse uresničevanja Akcijskega načrta Sveta Evrope za spodbujanje pravic in polnega sodelovanja invalidov v družbi: izboljšanje kakovosti življenja invalidov v Evropi v obdobju 2006–2015. Zadnjič pa v govoru predstavnika Slovenije na 5. Konferenci o uresničevanju Konvencije o pravicah invalidov, ki je bila na sedežu OZN v New Yorku, junija letos.

Ni pa moč iti tudi mimo projekta Zmoremo – Spodbujanje enakosti in preprečevanje diskriminacije invalidov, ki je

financiran s strani Evropske Unije in v okviru katerega se med drugim analizira tudi dostopnost fizičnega okolja in informacij v izbranih slovenskih mestih. Eden izmed kriterijev je bil tudi ali je občina prejemnica listine 'Občina po meri invalidov'.

Ena izmed zadnjih aktivnosti Direktorata je tudi priprava projekta Evropska kartica ugodnosti za invalide. Na podlagi prehodnih študij o 'ugodnostih', ki jih imajo invalidi v posameznih državah članicah študije in predloga Evropskega invalidskega foruma, je Evropska komisija začela pripravljati enotno EU kartico ugodnosti za invalide. Ker Slovenija nima podobne nacionalne kartice, se je aktivno vključila v ta projekt. Namen je omogočiti enake ugodnosti domačim in tujim invalidom v posameznih državah. Ugodnosti so lahko brezplačna ali cenejša ponudba storitev (npr. vstopi v kulturne ustanove, cenejši ali brezplačni prevozi, ogledi predstav, ipd). Ministrstvo se je prijavilo na razpis in pričakuje, da bi lahko na tej podlagi začeli izdajati kartice konec leta 2016.



DESET LET DELOVANJA SISTEMA RELATIVNEGA VARSTVA INVALIDOV PRED ODPOVEDJO POGODBE O ZAPOSLOTVI

Darko KASTELIC¹

Položaj invalidov, ki so ena od najbolj ranljivih skupin na trgu dela in ga zaradi tega, poleg Ustave Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 33/91-I, 42/97, 66/2000, 24/03, 69/04, 68/06 in 47/13) in pripadajoče nacionalne zakonodaje, urejajo številni mednarodni akti, ki prepovedujejo diskriminacijo zaradi invalidnosti, spodbujajo socialno in ekonomsko vključevanje ter zaposlovanje invalidov. Zaposlovanje in delo pa sta bistvena elementa za to, da se zajamčijo enake možnosti.

Po 195. členu Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/2013, 78/2013-popr., v nadaljevanju: ZDR-1) delodajalci zagotavljajo varstvo delovnih invalidov in invalidov, ki nimajo statusa delovnega invalida, pri zaposlovanju, usposabljanju ali preusposabljanju v skladu s predpisi o usposabljanju in zaposlovanju invalidov in predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. V 196. členu določa, da mora delodajalec delavcu, pri katerem je ugotovljena preostala delovna zmožnost, v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, zagotoviti opravljanje drugega dela, ustreznega njegovi preostali delovni zmožnosti, opravljanje dela s krajšim delovnim časom glede na preostalo delovno zmožnost, poklicno rehabilitacijo in nadomestilo plače.

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št. 109/06-UPB4 - v nadaljevanju: ZPIZ-1), katerega določbe 101., 102., 103. in 104. člena se po 3. odstavku 429. člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št. 96/12 in 39/13, v nadaljevanju ZPIZ-2) uporabljajo do ureditve v zakonu, ki ureja zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov, v 101. členu in Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (Uradni list RS, št. 16/07 – uradno prečiščeno besedilo, 87/11, 96/12 – ZPIZ-2 in 98/14, v nadaljevanju ZZRZI) v 40. členu, podrobneje določata dolžnosti in postopke delodajalca v zvezi z zagotovitvijo

pravic delovnega invalida ter način zagotovitve drugega ustreznega dela invalidu pri delodajalcu ali na podlagi sporazuma z drugim delodajalcem, s ponudbo za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas na ustreznem delu pri njem. ZZRZI tudi glede priporočil Kodeksa o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu (v nadaljevanju: Kodeks) v 37. členu, v katerem opredeljuje primerna delovna mesta za invalide, določa, da delodajalci pri načrtovanju zaposlovanja in zaposlovanju invalidov upoštevajo Kodeks tako, da zagotavljajo enake možnosti invalidov, njihovo zaposlovanje in ohranitev njihove zaposlitve, odpoved pogodbe o zaposlitvi po 40. členu ZZRZI pa je le izjema in skrajni ukrep, ko delodajalci preverijo vse možnosti za ohranitev zaposlitve in utemeljeno ne morejo ponuditi sklenitve nove pogodbe.

Za takšne primere 102. člen ZPIZ-1 določa, da lahko delodajalec zavarovancu, kateremu so z dokončno odločbo priznane pravice na podlagi invalidnosti II. ali III. kategorije in ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas na območju Republike Slovenije, odpove pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas brez ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi v skladu s predpisi o delovnih razmerjih le v primeru, če mu zaradi ugotovljene invalidnosti II. ali III. kategorije ali iz poslovnega razloga utemeljeno ne more skladno s 101. členom ZPIZ-1 zagotoviti pravice do premestitve na drugo delovno mesto brez ali po končani poklicni rehabilitaciji oziroma pravice do dela s krajšim delovnim časom od polnega. V 1. odstavku 103. člena ZPIZ-1 je določeno, da pri delodajalcu, ki ima najmanj pet zaposlenih delavcev, ugotovi razloge za odpoved pogodbe o zaposlitvi komisija v sestavi predstavnika Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, predstavnika Inšpektorata Republike Slovenije za delo, predstavnika Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje, predstavnika delodajalcev in predstavnika sindikatov. Po 2. odstavku 103. člena ZPIZ-1 pa lahko navedena komisija ugotavlja razlo-

¹ Darko Kastelic, univerzitetni diplomirani pravnik, magister javne uprave, strokovni sodelavec v Službi za razvoj in proučevanje, Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije in član strokovnega sveta Zveze delovnih invalidov Slovenije.

ge za odpoved pogodbe o zaposlitvi tudi pri delodajalcu, ki ima zaposlenih manj kot pet delavcev, če tako predlaga Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, zavarovanec ali delodajalec.¹

Glede razlogov za odpoved pogodbe o zaposlitvi ZDR-1, ki neposredno ureja delovna razmerja in tudi varstvo invalidov pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, v 116. členu določa, da delodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi invalidu zaradi nezmožnosti za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti in v primeru poslovnega razloga v primerih in pod pogoji, določenimi s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje, oziroma s predpisi, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov, v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi invalidu pa se glede pravic delavcev, ki niso drugače urejene s posebnimi predpisi in glede posebnega varstva pred odpovedjo, uporabljajo določbe ZDR-1, ki veljajo za odpoved iz poslovnega razloga. Invalidnost kot razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi v 90. členu našteva med neutemeljenimi razlogi, za primer, če je posameznemu delavcu zaradi njegovega statusa zagotovljeno večkratno varstvo pred odpovedjo (npr. varstvo invalida in varstvo starejšega delavca) pa v 117. členu določa, da velja močnejše pravno varstvo.

V decembru letošnjega leta se izteka že deseto leto od uvedbe sistema relativnega varstva invalidov pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. Z reformo invalidskega zavarovanja, na katero so vplivali tudi mednarodno pravni viri, je namreč zakonodajalec z ZPIZ-1 že v letu 1999, namesto absolutnega varstva invalidov pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, določil sistem relativnega varstva, ki kot skrajni ukrep dopušča tudi odpoved pogodbe o zaposlitvi brez ponudbe nove pogodbe. Sistem pa deluje od 1.1.2006, ko je stopila v veljavo Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov (Uradni list RS, št. 111/05)² in

so se, skladno s 110. členom ZZRZL, od uvedbe kvotnega sistema zaposlovanja invalidov, ki omogoča lažje zaposlovanje in ohranjanje zaposlitve invalidom, saj zavezuje delodajalce k izpolnjevanju deleža zaposlenih invalidov od celotnega števila zaposlenih pri delodajalcu, delodajalcem, ki kvote ne dosegajo, nalaga plačilo zaradi neizpolnitve kvote, delodajalce, ki kvoto presegajo pa nagrajuje³, začele uporabljati določbe 102. do 105. člena ZPIZ-1. Z istim dnem je pričel veljati tudi Pravilnik o načinu dela Komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi (Uradni list RS, št. 117/2005, v nadaljevanju: Pravilnik) in Sklep o imenovanju Komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi, št.: 01203-74/2005, z dne 19.12.2005, s katerim je minister, po 3. odstavku 103. člena ZPIZ-1, ustanovil Komisijo za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi (v nadaljevanju: Komisija)⁴.

Komisiji Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti zagotavlja materialne, tehnične in organizacijske pogoje za delo Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, mnenja o podlagi za odpoved pogodbe o zaposlitvi pa Komisija podaja po preučitvi predlogov delodajalcev, pridobljene delovne dokumentacije in ugotovitev s predlogi Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje o izpolnjevanju pogojev za odpoved pogodbe o zaposlitvi, ki jih pripravijo visoko usposobljeni strokovni delavci z dolgoletnimi delovnimi izkušnjami (rehabilitacijski svetovalci in drugi najbolj izkušeni sodelavci).

Kot je razvidno iz podatkov o delu Komisije, ki se mesečno objavljajo tudi na spletni strani Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (preglednica 1), je bilo, od pričetka dela Komisije do 31.12.2014, vloženih 7647 predlogov za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi, med vloženimi predlogi pa gre v 173 primerih za invalide, ki nimajo statusa delovnega invalida, v 7474 primerih pa za delovne invalide, od tega v 571

¹ Drugi odstavek 103. člena ZPIZ-1 povzroča v praksi še vedno težave predvsem z vidika načina odpovedi pogodbe o zaposlitvi delovnim invalidom zaposlenim pri delodajalcih z manj kot petimi zaposlenimi delavci. Zato menim, da kaže v primeru nameravane odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ko se delodajalec z manj kot petimi zaposlenimi delavci ne odloči za vložitev predloga pri Komisiji, o nameravani odpovedi pogodbe o zaposlitvi obvestiti tako invalida kot tudi oba zavoda našeta med možnimi predlagatelji postopka. Glede okoliščin za odpoved pogodbe o zaposlitvi iz 102. člena ZPIZ-1 invalidom zaposlenim pri delodajalcih z manj kot petimi zaposlenimi delavci pa imata, tako delovni invalid kot delodajalec, pravico zaprositi za dopolnilno izvedensko mnenje Invalidsko komisijo Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije.

² Sedaj veljavna Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov je objavljena v Uradnem listu RS, št. 21/2014.

³ Nagrade, oprostitve plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, stroške prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo ter druge vzpodbude po ZZRZL uveljavljajo delodajalci pri Javnem jamstvenem, preživninskem in invalidskem skladu Republike Slovenije. Za ohranitev zaposlitve delovnim invalidom pa lahko delodajalci uveljavljajo tudi sodelovanje Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije pri zagotavljanju sredstev in sicer po Sklepu o merilih in postopku za določanje višine sredstev za kritje stroškov prilagoditve prostorov in delovnih sredstev ter usposabljanja za ohranitev zaposlitve delovnega invalida (Uradni list RS, št. 6/2014).

⁴ Po sklepu o imenovanju Komisija zaseda v sestavi petih članov, o mnenjih pa veljavno odloča, če je prisotna večina vabljenih članov. Za zasedanje predsednik ali njegov namestnik določita sestavo, pri čemer morata za vsako zasedanje določiti po enega predstavnika vsake institucije, pri tem pa se glede predstavnikov delodajalcev in sindikatov upošteva načelo rotacije.

primerih za delovne invalide II. kategorije po Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št. 12/92, 5/94, 7/96 in 54/98, v nadaljevanju: ZPIZ), v 1664 primerih za delovne invalide III. kategorije po ZPIZ, v 117 primerih za delovne invalide II. kategorije po ZPIZ-1, v 4703 primerih za delovne invalide III. kategorije po ZPIZ-1, v 6 v primerih za delovne invalide II. kategorije po ZPIZ-2 in v 413 primerih za delovne invalide III. kategorije po ZPIZ-2.

Preglednica 1:

PODATKI O PREJETIH, REŠENIH IN NEREŠENIH PREDLOGIH ZA UGOTOVITEV PODLAGE ZA ODPOVED POGODBE ZAPOSLOTVI PO LETIH

Od pričetka dela Komisije, to je od 1.1.2006 do 31.12.2014, je bilo od **7647** vloženih predlogov končanih **7507** postopkov in v **5527** primerih podano mnenje, da obstaja podlaga za odpoved pogodbe o zaposlitvi brez ponudbe nove pogodbe⁵, v **1980** pa pozitivno mnenje ni bilo podano. Med primeri, ko Komisija o predlogu ni podala pozitivnega mnenja, gre v 1433 primerih za negativno mnenje o podlagi za odpoved pogodbe o zaposlitvi, v 547 primerih pa za zadeve rešene na drug način⁶.

Med podanimi pozitivnimi mnenji o podlagi za odpoved pogodbe o zaposlitvi (preglednica 2) gre v 125 primerih za invalide, ki nimajo statusa delovnega invalida, v 418 primerih za delovne invalide II. kategorije po ZPIZ, v 1261 primerih za delovne invalide III. kategorije po ZPIZ, v 78 primerih za delovne invalide II. kategorije po ZPIZ-1, v 3416 primerih za delovne invalide III. kategorije po ZPIZ-1,

LETO	NEREŠENE VLOGE NA DAN 1.1.	PREJETE VLOGE V TEKOČEM LETU	REŠENE VLOGE				NEREŠENE VLOGE NA DAN 31.12.
			POZITIVNO	NEGATIVNO	NA DRUG NAČIN	SKUPAJ	
Leto 2006	/	1133	599	160	64	823	310
Leto 2007	310	839	723	166	49	938	211
Leto 2008	211	866	572	142	70	784	293
Leto 2009	293	1156	913	150	78	1141	308
Leto 2010	308	964	717	178	88	983	289
Leto 2011	289	712	589	176	54	819	182
Leto 2012	182	698	479	141	55	675	205
Leto 2013	205	658	495	140	59	694	169
Leto 2014	169	621	440	180	30	650	140

⁵ Ob podatku o podanih pozitivnih mnenjih pa gre poudariti, da ta podatek ne predstavlja dejanskega števila invalidov, ki so jim delodajalci odpovedali pogodbo o zaposlitvi pri pridobljenem pozitivnem mnenju Komisije, ker so mnenja podana v postopkih za odpoved pogodb o zaposlitvi, ki jih nameravajo odpovedati delodajalci, na katerih je tudi dokazno breme v postopkih za odpoved pogodb o zaposlitvi in je zato dejansko število odpovedanih pogodb nižje od števila podanih mnenj, kar dokazujejo tudi primeri, ko delodajalci po že pridobljenem pozitivnem mnenju Komisije, ponovno vložijo predloge za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi.

⁶ Gre za različne situacije ugotovljene v postopku, zaradi katerih mnenja ni bilo mogoče podati, predvsem pa primere, ko so delodajalci vložili predloge za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi, odločba o pravicah iz invalidskega zavarovanja pa ni bila izvršljiva, ko delodajalci, kljub pozivu za predložitev delovne dokumentacije te niso predložili, ko je bilo ugotovljeno, da je pogodba o zaposlitvi že odpovedana ali pa sklenjena le za določen čas, ko se je v času postopka za invalida našla rešitev za ohranitev zaposlitve in je bil postopek pri delodajalcu ustavljen ter primere prenehanja delodajalca.

Preglednica 2:**UGOTOVLJENE PODLAGE ZA ODPOVED
POGODB O ZAPOSLOVI PO LETIH - GLEDE
NA SPOL IN STATUS INVALIDNOSTI**

(preglednica 1) kažejo, da je bilo v prvem letu delovanja Komisije, ko so delodajalci pogosto vlagali predloge za delavce, ki jih po nastanku invalidnosti niso mogli premestiti na drugo delo in so bili v sistemu absolutnega varstva pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi na dolgotrajnih »čakanjih« na delo, vloženih 1133 predlogov, kar je bilo, za prvo leto po

LETO	SPOL	Invalidi, ki nimajo statusa delovnega invalida	Delovni invalidi II. kategorije po ZPIZ	Delovni invalidi III. kategorije po ZPIZ	Delovni invalidi II. kategorije po ZPIZ-1	Delovni invalidi III. kategorije po ZPIZ-1	Delovni invalidi II. kategorije po ZPIZ-2	Delovni invalidi III. kategorije po ZPIZ-2	SKUPAJ
2006	Ženske	11	61	106	0	94	0	0	272
	Moški	4	41	152	2	128	0	0	327
2007	Ženske	1	58	116	1	123	0	0	299
	Moški	1	32	179	7	205	0	0	424
2008	Ženske	1	24	40	0	169	0	0	234
	Moški	1	24	82	3	228	0	0	338
2009	Ženske	7	33	68	8	285	0	0	401
	Moški	8	31	138	6	329	0	0	512
2010	Ženske	9	13	41	6	187	0	0	256
	Moški	9	26	95	10	321	0	0	461
2011	Ženske	2	16	35	4	182	0	0	239
	Moški	1	11	52	7	279	0	0	350
2012	Ženske	2	6	23	2	180	0	0	213
	Moški	4	6	32	9	215	0	0	266
2013	Ženske	10	13	15	4	159	0	22	223
	Moški	27	6	32	5	179	0	23	272
2014	Ženske	8	7	18	3	74	2	82	194
	Moški	19	10	37	1	79	0	100	246
SKUPAJ		125	418	1261	78	3416	2	227	5527

v dveh primerih za delovne invalide II. kategorije po ZPIZ-2, v 227 primerih pa za delovne invalide III. kategorije po ZPIZ-2. Po podatkih o ugotovljenih podlagah glede na spol, za obdobje 1.1.2006 do 31.12.2014, pa je bilo pozitivno mnenje podano v 2331 primerih za ženske in v 3196 primerih za moške.

Podatki o prejetih, rešenih in nerešenih predlogih za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi po letih

prenehanju absolutnega varstva, manj od pričakovanj. V naslednjih letih se je število predlogov znižalo, pod vplivom recesije pa je bilo v letu 2009 vloženih 1156 predlogov.

Po letu 2009 se je letno število vloženih predlogov ponovno zniževalo in tudi podatki o vloženih predlogih v letu 2015 (preglednica 3) kažejo nadaljnje upadanje števila vloženih predlogov, saj je bilo od 1.1.2015 do 31.9.2015 vloženih 315 predlogov, kar je, v primerjavi z enakim ob-

dobjem lanskega leta, 36,36 odstotka manj predlogov, v primerjavi z enakim obdobjem 2009 pa kar 66,31 odstotka manj vloženih predlogov. Je pa med vloženimi predlogi več zahtevnejših zadev, ko je potrebno pred podajo mnenj, zaradi preverjanja dejanskega stanja in predlaganih nadzorov Inšpektorata Republike Slovenije za delo pri delodajalcih, obravnave pogosteje preložiti.

V letu 2014 je bil obstoj podlag za odpoved pogodb o zaposlitvi ugotovljen v 440 primerih, kar je 51,81 odstotka manj kot v letu 2009, ko je bilo podanih kar 913 mnenj o obstoju podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi in 11,11 odstotka manj kot v letu 2013, ko je bilo podanih 495 mnenj o obstoju podlage za odpoved pogodb o zaposlitvi. Glede na dejavnost delodajalcev je največje zmanjšanje števila ugotovljenih podlag za invalide zaposlene v predelovalni dejavnosti, kljub zmanjšanju pa je še vedno največ mnenj o obstoju podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi podanih za delavce zaposlene v tej dejavnosti. Medtem, ko je bil obstoj podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi za invalide zaposlene v predelovalni dejavnosti v letu 2009 ugotovljen kar v 529 primerih (57,94 odstotka podanih pozitivnih mnenj o podlagi za odpoved pogodbe o zaposlitvi v letu 2009), je bil v letu 2013 v 238, v letu 2014 pa le v 138 primerih (31,36 odstotka podanih pozitivnih mnenj v letu 2014). Po številu podanih pozitivnih mnenj v letu 2014 sledijo predelovalni dejavnosti dejavnost trgovine, vzdrževanja in popravila motornih vozil (58 primerov), oskrba z vodo, ravnanje

z odpadki in odpadki (41 primerov), gradbeništvo (36 primerov), promet in skladiščenje (27 primerov) ter zdravstvo in socialno varstvo (23 primerov).

Iz podatkov je tako razvidno, da število vloženih predlogov za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi in mnenj o podlagi za odpoved pogodb o zaposlitvi, ob učinkovitem kvotnem sistemu iz leta v leto pada in tudi po ugotovitvah Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje, glede na delež zaposlenih invalidov, ki se povečuje, ne gre za množično odpuščanje invalidov.

Komisija je tudi v letu 2015 strokovno in odgovorno obravnavala predloge za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi, po podatkih o delu Komisije (preglednica 3) pa je imela v obdobju od 1.1.2015 do 30.9.2015, skupaj s 140 zadevami, ki so bile vložene v letu 2014 pa do konca leta niso bile rešene, v reševanju 455 zadev, od tega pa je na 31. sejah rešila 351 zadev in v 229 primerih podala mnenje, da obstaja podlaga za odpoved pogodbe o zaposlitvi, v 122 primerih pa ni ugotovila obstoja podlage.

Preglednica 3:

PODATKI O ZADEVAH NA KOMISIJI ZA UGOTOVITEV PODLAGE ZA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOVANJE V OBDOBJU OD 1.1.2015 DO 30.9.2015

PREDLAGATELJI	Prenos neresenih vlog iz 2014 in PREJETE VLOGE od 1.1.2015 do 30.9.2015	REŠENO od 1.1.2015 do 30.9.2015				NEREŠENO			
		POZITIVNO	NEGATIVNO	NA DRUG NAČIN	SKUPAJ	NA KOMISIJI**	POSILANO ZRSZ***	PREJETO IZ ZRSZ****	SKUPAJ
DELODAJALCI	455 *	229	108	14	351	38	31	35	104
ZAVAROVANCI	0								0
ZAVOD RS ZA ZAPOSLOVANJE	0								0
ZPIZ	0								0
SKUPAJ	455	229	108	14	351	38	31	35	104

* v podatku je zajetih 140 zadev za katere so bili predlogi vloženi v letu 2014, postopki pa do 31.12.2014 niso bili končani in 315 predlogov vloženih od 1.1.2015 do 30.9.2015

** zadeve se evidentirajo, statistično obdelujejo, pregleduje in popisuje se delovna dokumentacija, spisi pripravljajo za posredovanje ZRSZ ter ugotavljanje podlag na Komisiji

*** spisi, poslani ZRSZ z zaprosilom za ugotovitve s predlogom

**** spisi, prejeti iz ZRSZ z ugotovitvami in predlogi, ki bodo obravnavani na sejah

Čeprav so se že v prvem letu delovanja Komisije pričakovale zakonske spremembe, ki bi konkretnije uredile način dela Komisije, saj je bil zaradi upoštevanja načela legalitete obseg določb, ki jih vsebuje Pravilnik, v primerjavi s predlogom, precej skrčen, se navedene določbe ZPIZ-1 in način dela urejen s Pravilnikom, še vedno uporablja. ZPIZ-2, ki v 3. odstavku 429. člena podaljšuje uporabo 103. člena ZPIZ-1 do ureditve v zakonu, ki ureja zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov, v 1. odstavku 428. člena tudi določa, da se Pravilnik uporablja do sprejema novega.

Način dela Komisije se, kljub temu, da se od uveljavitve ZPIZ-2 izteka že tretje leto, še ni uredil v ZZRZI in torej ni spremenjen, se pa na sedež Komisije pogostejše obračajo invalidi, delodajalci in njihovi pooblaščenici z različnimi vprašanji glede delovanja Komisije, tako o tem, ali Komisija še deluje in ali je v postopku za odpoved pogodbe o zaposlitvi še potrebno pridobiti mnenje Komisije, kot tudi o Pravilniku in delovni dokumentaciji, ki jo ta našteva. Od uveljavitve ZDR-1 pa se, poleg vprašanj, ki se nanašajo na večkratno varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi invalidom, ki so hkrati starejši delavci ali delavci pred upokojitvijo, najpogostejše povprašuje ali je k dokumentaciji še potrebno prilagati izjave delodajalca o nameravani redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi invalidu z navedbo razlogov za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi in podpisano obvestilo invalida, da je seznanjen z nameravano redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, glede na to, da sedaj veljavni ZDR-1, pisnega obvestila pred odpovedjo ne določa.

Kar se tiče izjav delodajalca o nameravani redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi invalidu z navedbo razlogov za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi in podpisanih obvestil invalidov, da so seznanjeni z nameravano redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, gre ponovno poudariti, da glede posebnega varstva invalidov, tako kot prej veljavni zakon, tudi ZDR-1 v 116. členu še vedno določa, da lahko delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi invalidu zaradi

nezmožnosti za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti in v primeru poslovnega razloga v primerih in pod pogoji, določenimi s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje, oziroma s predpisi, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov in da je način dela Komisije urejen na podlagi 103. člena ZPIZ-1 s Pravilnikom, ki v 4. členu našteva dokumentacijo, ki jo delodajalec priloži k predlogu za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi, med njo tudi izjavo delodajalca in podpisano obvestilo invalida, da je seznanjen z nameravano redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi.

Tak način dela Komisije zagotavlja, da delodajalci, ki menijo, da so preverili vse možnosti za ohranitev zaposlitve invalidu, da utemeljeno ne morejo ponuditi nove pogodbe in nameravajo pogodbo o zaposlitvi odpovedati brez ponudbe nove pogodbe, z namero in razlogi že pred uvedbo postopka seznanijo invalida, s tem pa je invalidom dana možnost, da že pred vložitvijo predloga za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi v obvestilu navedejo morebitno svoje mnenje, lahko pa tudi zahtevajo, da delodajalec o nameravani redni odpovedi pisno obvesti sindikat, če invalid ni član sindikata pa svet delavcev oziroma delavskega zaupnika. Hkrati pa zmanjšuje število delovnih sporov med delodajalcem, ki pogodbo odpoveduje in invalidom, v primeru sodnega varstva, ki je invalidu zagotovljeno zoper odločitev delodajalca pa vpliva tudi na trajanje postopka, saj zbrana dokumentacija olajša dokazovanje, kar vse pomeni tudi višji standard varstva pravic. V primerih prenehanja pogodb o zaposlitvi pa mnenja Komisije vplivajo tudi na trajanje postopkov odločanja o nadomestilih, saj lahko zavarovanci s podanim mnenjem o obstoju podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi izkažejo, da jim je bila pogodba o zaposlitvi odpovedana brez volje ali krivde, s tem pa se skrajša trajanje postopkov za priznanje pravice do nadomestila za čas brezposelnosti kot tudi pravic do nadomestil iz invalidskega zavarovanja.

PELI SMO V SLOVENSKI BISTRICI...

Tatjana BEČAJ

Da ima zborovsko petje v naših društvih invalidov svoje mesto, pa je zopet dokazala letošnja, že 17. revija pevskih zborov društev invalidov Zveze delovnih invalidov Slovenije.

Vsako leto v mesecu maju Zveza delovnih invalidov Slovenije organizira revijo pevskih zborov društev invalidov, kjer se zbori srečajo in prikažejo svojo ustvarjalnost in dejavnost skozi vse leto.

Tradicionalne revije se je v športni dvorani Slovenska Bistrica v soboto, 16. maja 2015 udeležilo 295 pevcev, 20 pevskih zborov iz 20 društev invalidov.

Revije, ki so jo z vso zavzetostjo odlično pripravili prostovoljci Društva invalidov Črešnjevec pod vodstvom predsednika Antona Kolarja, so se udeležili tudi župan Občine Slovenska Bistrica dr. Ivan Žagar, podpredsednica Zveze delovnih invalidov Slovenije Zdenka Ornik in direktor Fundacije za financiranje invalidskih in humanitarnih organizacij v RS Štefan Kušar. Vsi so na začetku tudi nagovorili

občinstvo in pevce ter poudarili pomen takih srečanj, saj je pesem najbolj neposreden, vsakomur razumljiv jezik povezovanja.

S po dvema pesmima so po vrsti nastopili: Pevci **DI Črešnjevec**; Ljudske pevke Cerklje ob Krki, **DIO Brežice**; Mešani pevski zbor **MDI Žalec**; Ljudske pevke "Lastovke", **DI Slovenj Gradec**; Mešani pevski zbor "Oton Župančič", **DI Črnomelj**; Mešani pevski zbor invalidov in upokojencev, **Zgornjesavinjsko MDI Mozirje**; Ženski pevski zbor "Klasje", **DI Muta**; Mešani pevski zbor "Mavrica", **MDI Drava, Radlje ob Dravi**; Vokalna skupina "Rimljanke", **DI Rimske Toplice**; Ženski komorni zbor **DI Zagorje ob Savi**; Mešani pevski zbor **DI Vrhnika**; Ženski pevski zbor **DI Dravograd**; Mešani pevski zbor "Knapovsko sonce", **DI Trbovlje**; Pevsko društvo invalidov in upokojencev Logatec, **DI Logatec**; Ženski komorni zbor **DI Maribor**; Ženski pevski zbor DU Velenje in **MDI Šaleške doline**; Pevski zbor "Matija Tomc", **DI Metlika**; Mešani pevski zbor **MDI Lenart**; Pevski zbor "Roža Portoroža", **DIO Piran**; Pevska skupina **DI Ljubljana-Bežigrad**, ki je letos prvič nastopila na reviji.



(od leve proti desni) mag. Tanja Hočevar, sekretarka ZDIS; Štefan Kušar, direktor FIHO; Zvone Kolar, predsednik DI Črešnjevec in dr. Ivan Žagar, župan občine Slovenska Bistrica



Pevski zbor DI Črešnjevec

Poslušalci so vse pevce in zборе nagradili z močnimi aplavzi, prostovoljci Društva invalidov Črešnjevec pa so za vsak zbor pripravili tudi simbolično darilo.

Na koncu so vsi skupaj pod vodstvom pevovodkinje Suzane Mally ubrano, sproščeno in »mavrično« zapeli dve pesmi: Dan ljubezni in Pojdam u rute.



Skupna pesem vseh nastopajočih

Iskrene čestitke vsem, ki ste nam polepšali sobotno popoldne, pevcem, prostovoljcem Društva invalidov Črešnjevec, ki so na ogled postavili tudi čudovito razstavo ročnih del svojih invalidov in nas po reviji izdatno pogostili, napovedo-

valki revije Jožici Dreco, pa tudi sofinancerjem revije: Fundaciji za financiranje invalidskih in humanitarnih organizacij v RS, Javnemu skladu RS za kulturne dejavnosti in Občini Slovenska Bistrica.



Razstavljeni izdelki invalidov DI Črešnjevec

Naj zaključim z željo, da se vsi skupaj srečamo na 18. reviji, ki jo bo v letu 2016 Zveza delovnih invalidov Slovenije pripravila v sodelovanju z Društvom invalidov Logatec.



Druženje po pevski reviji

POMEN REKREACIJE ZA DELOVNE INVALIDE

Mag. Tanja HOČEVAR

Uvod

Konvencija o pravicah invalidov nas v 31. členu napotuje, da naj države sprejmejo ustrezne ukrepe, s katerimi invalidom enako kot drugim omogočajo sodelovanje pri rekreacijskih, prostočasnih in športnih dejavnostih.

Rekreacija in šport delovnih invalidov ima izredno pomembno vlogo pri integraciji delovnih invalidov v skupnost - je eden izmed vidikov normalizacije, ter je izredno pomemben faktor pri socializaciji, oblikovanju osebnosti, ter pri intelektualnem razvoju; je sestavina ohranjanja fizične kondicije invalidov in njihove vključitve v družabno življenje.

Skozi desetletja je v stroki prihajalo do sprememb v pristopu do rekreacije invalidov: v preteklosti je vladalo mnenje, da pretirano naprezanje pelje do poslabšanja zdravstvenega stanja invalida. Danes vemo, da temu ni tako in invalidi sodelujejo v najrazličnejših športih (tudi v maratonu in borilnih veščinah) ter tekmujejo na najrazličnejših ravneh (od lokalnih do svetovnih iger).

Rekreacija in šport invalidov

Rekreacija in šport je v družbi ocenjen kot dejavnost posebnega družbenega pomena z mnogimi razsežnostmi in pozitivnimi učinki, ki se kažejo tako pri posamezniku kot v širši družbeni skupnosti in je sestavni del športne kulture nekega naroda, ki ga v takem pomenu ne more zamenjati nobena druga dejavnost.

Družba, ki nudi ne samo svojemu večinskemu delu prebivalstva, ampak tudi invalidom poleg materialnih tudi čim boljše nematerialne pogoje, je gotovo storila nekaj za to, da bi bila bolj dovzetna in tolerantna do vseh oblik drugačnosti in da bi invalidnost sprejemala kot njen sestavni del, torej kot nekaj »normalnega«.

Definiranje rekreacije za invalide nam daje točno določene okvire, pravila, norme obnašanja, vloge, ki v ničemer ne odstopajo od vlog »normalne« populacije, drugačnost ni več posebnost; ni več označba, ki invalida postavlja v poseben (manjvreden, manj cenjen) položaj. Športno - rekreativna dejavnost, ki jo gojijo invalidi ima svojo vrednost, ki v bistvu ni nič manjša od vrhunskih rezultatov. Rekreacija zaseda pomembno mesto v življenju delovnih invalidov in je za invalide primerna telesna dejavnost, ker ob njej na prijeten način sklepajo nova prijateljstva; izboljšajo svojo telesno zmogljivost in s tem svojo učinkovitost pri delu in družbenih dejavnostih; sprošča stres in napetosti ter pomaga pri nespečnosti; jo je mogoče prilagoditi tako telesno slabo kot tudi telesno dobro pripravljenim invalidom.

Ker je vsestranska, je neodvisna od teže invalidnosti, od starosti in ravni invalidove telesne zmogljivosti, saj jo prilagodijo svojim posebnim potrebam; rekreacija invalidom pomeni tudi prijeten način za spoznavanje okolice - v mestu ali na podeželju lahko opazujejo okolico in postanejo njen del; opazujejo lahko spreminjanje letnih časov, rastline in živali, barve in se tako odtrgajo od stresov sodobnega življenja.



Rekreacija invalidov

Redna telesna dejavnost pripomore invalidom k izboljšanju telesne zmogljivosti in k večji učinkovitosti na vseh področjih družbenega življenja in dela. Telesna dejavnost v skupini (športni ali rekreacijski) pa je tudi priložnost za sklepanje novih znanstev in prijateljstev.

S pomočjo telesne dejavnosti postanejo mišice bolj nape-te, izboljša se telesna drža in videz posameznika; hkrati pa se s pomočjo rednega gibanja lažje doseže in vzdržuje pri-merna telesna teža.

V srednjih letih telesna dejavnost pomaga k boljši telesni pripravljenosti ter daje energijo in zaupanje, da so to res »najlepša leta«.

V zrelih letih invalidi s pomočjo telesne dejavnosti vzdržujejo svojo moč in gibljivost. Ta jih ohranja aktivne in jim omogoča nadzor nad svojih življenjem. Pešanje sposobnosti, ki jo po-leg invalidnosti, invalidu prinesejo leta, je neizogibno, vendar se temu procesu s pomočjo telesne dejavnosti lahko uprejo.

Redna telesna dejavnost je za invalide življenjskega pomena za ohranjanje lastne neodvisnosti, ščiti invalide tudi pred različnimi sodobnimi zdravstvenimi težavami in pred boleznimi, kot so srčne bolezni, možganska kap, visok krvni tlak, debelost, sladkorna bolezen, osteoporoza, nekatere vrste raka in depresija. Rekreacija pomaga invalidom pri obvladovanju stresov, ki jih prinaša sodobno življenje poleg tistih, ki so že povezani z njihovo invalidnostjo.

Invalidi lažje obvladujejo vsakodnevne naloge, uživajo pa tudi v različnih rekreacijskih dejavnostih v krogu družine in prijateljev.

Potrebi po krepitvi in ohranjanju telesne, duševne in delov-ne svežine je treba vse življenje posvečati pozornost, saj je

pristna temeljna človeška potreba, ki je za invalide še kako pomembna. Kadar ljudje opravljajo svoje poklicno delo se-de, se odvadijo rednega in zadostnega telesnega gibanja. Življenjske razmere jih prisilijo, da se sicer gibljejo, vendar je to njihovo gibanje večinoma zaradi hitenja ter bolj mrzlično in stresno kakor pa zdrav in sproščujoč telesni napor.

Kot je znano vse več strokovnjakov s področja športa, medicine in drugi strokovnih ter znanstvenih področij tr-dno stojijo na stališču, da ima šport (tudi rekreativni) v življe-nju invalidov zelo pomembno vlogo. To še posebej velja za vključevanje te skupine ljudi v bivalno in delovno okolje.

Izsledki posameznih raziskav potrjujejo, da so športnore-kreativne aktivnosti pomemben dejavnik vzpostavljanja in ohranjanja ravnovesja invalidnih oseb, hkrati pa pomemb-no vplivajo na njihovo prilagajanje ožjemu in širšemu soci-alnemu okolju.

Če je za zdravo populacijo športna rekreacija sprostitev in razvedrilo ter hkrati način življenja, potem je za invalide še mnogo več, saj jim športnorekreativne dejavnosti pomagajo k »zmagi« nad lastnim občutkom nesposobnosti.

Invalidom dajejo možnost, da potrjujejo svojo osebnost in kar je še posebej pomembno, da se jim preko teh dejavno-sti »odpirajo vrata v svet«. Preko športnih oz. športnorekre-ativnih dejavnosti se naučijo vključevati v družbo aktivnih posameznikov tako, da sami postanejo odločilni dejavnik svojega napredka in razvoja ter ustvarjalnosti in doživljajsko polnejšega življenja.

Redno športnorekreativno udejstvovanje jim omogoča boljšo socialno reintegracijo, razvija vitalnost, samozavest, izboljšuje samopodobo ter ohranja in izboljšuje njihovo po-zitivno zdravstveno stanje.



Redna telesna dejavnost invalidov

S športnorekreativnim udejstvovanjem se kompenzirajo izgubljene funkcije, stabilizira se psihično stanje in druge življenjsko pomembne funkcije, kar vse ugodno vpliva na ravnovesje invalidov

Rekreacija in šport, ki se razteza od najosnovnejše gibalne dejavnosti do treninga zaradi želje po doseganju vrhunskih dosežkov, se je za invalide izkazala kot ena izmed mnogih, a zato toliko lažje dosegljivih, vseobsegajočih in nenadomestljivih oblik »samopomoči«.

Filozofija prilagojene športne dejavnosti temelji na prepričanju, da se vsi ljudje lahko naučijo športnih dejavnosti in tako obogatijo svoje življenje. K temu odločilno prispevajo voditelji teh dejavnosti, npr. učitelji, trenerji, vendar le, če jih znajo prilagoditi in ustvarjalno predstaviti. V uspešen razvoj tega področja so vtkane številne in dragocene praktične izkušnje športnikov invalidov ter spoznanja znanstvenikov.

Uspešnost izvedbe prilagojenih športnih dejavnosti je odvisna predvsem od vodij. Zavedati se moramo izjemne celovitosti področja in s tem povezane odgovornosti.

Zavajajoče in zmotno je mišljenje, da je delo manj zahtevno, če so telesne ali duševne sposobnosti udeležencev zmanjšane.

Pričakovanja in zahteve, ki jih postavljamo pred vodje prilagojenih športnih dejavnosti, so: poznati in razumeti invalide; poznati zakonitosti in posebnosti prilagojene športne vadbe; znati uveljaviti različne metode pri reševanju psiho-socialnih problemov invalidov; izbrati in uporabiti metode dela, primerne različnim sposobnostim vadečim; znati motivirati posameznike in skupino za vadbo; znati načrtovati in prilagajati programe vadbe ljudem različnih sposobnosti.

Značilni težavi, ki se pojavljata pri delu z invalidi, s prilagojenimi športnimi dejavnostim: prva, vodje obvladajo športno stroko kot tako, ne poznajo pa dovolj posebnosti invalidov, njihovih sposobnosti in možnosti športnih prilagoditev; druga, vodje poznajo značilnosti invalidov, pomanjkljivo pa je njihovo poznavanje športne stroke. Pomanjkljivosti ene ali druge vrste prizadenejo invalide. Rešitev je treba poiskati v temeljitem povezovanju področij, ki pokrivajo šport in problematiko različnih vrst prizadetosti oziroma posebnih potreb.

Dokaj pogosto se dogaja, da se ujamemo v posplošene in neustrezne vzorce ravnanja in odzivanja na drugačnost. Navajamo nekaj značilnih primerov:

- določena značilnost invalida zasenči vse druge njegove lastnosti; njegove sposobnosti največkrat opredeljujemo z eno samo telesno značilnostjo, nanj gledamo predvsem v luči drugačnosti in ne dejanskih zmožnosti;
- prevladuje usmiljenje, naše gledanje je usmerjeno le v bolečino, trpljenje in težave, invalid je v naših očeh žrtev in brezupen primer;
- invalida v dobri nameri prekomerno zaščitimo, pri tem pa pozabimo, da ga postavljamo v odvisnost – pomoč mu dajemo tudi tam, kjer bi bil lahko uspešen sam;
- ne verjamemo, da so posamezniki z npr. telesnimi težavami lahko uspešni v življenju in športu, zato smo večinoma že v naprej odklonilni;
- pri srečanju s človekom, ki npr. ne vidi, je na vozičku, ne more govoriti itd., se počutimo nelagodno in neprijetno, ker ne vemo, kako bi se vedli;
- zaradi nizko postavljenega pričakovanja se nam že vsakdanji športni dosežek zdi nenavaden, izjemen, celo čudežen.

Vključevanje invalidov v športno dejavnost je odvisno tudi od funkcionalne sposobnosti udeležencev, narave špor-



Prilagojen športni objekt za invalide

tne dejavnosti, možnosti za vadbo, načina njihovega, izbire dejavnosti po lastni želji itd. Na njihov uspeh vpliva predvsem volja, delo in vztrajnost vadečega ter znanje, domiselnost in pogum vodje dejavnosti.

Uspešno vključevanje invalidov v športno dejavnost pomeni, da so njihove potrebe in zmožnosti usklajene z zahtevami programa športne vadbe.

Biti športnik, tekmovalec, daje invalidom več možnosti sodelovanja pri različnih tekmovanjih, druženju, spoznavanju novih ljudi in krajev in sklepanju novih prijateljstev in se na ta način krepi samopodoba invalida športnika.

Možnost vključevanja invalidov v običajne športne kolektive je s stališča integracije in doživljanja invalidov še kako pomembna. Invalid ima seveda enake pravice in dolžnosti kot ostali člani kluba.

Ko govorimo o socializaciji, mislimo zlasti na doživljanje pripadnosti invalida kolektivu in širši družini športnikov, s katerimi se srečuje, druži, prijateljuje. Gre za prevzem vlog v družbi, ki naj bi ne bile namenjene tej populaciji.

Tekmovati pomeni primerjati se z drugimi ali s samim sabo. Gre za naravno človeško potrebo ali motiv. Seveda so lahko cilji in želje različni.

Ob primernem – celostnem pristopu k vsakemu posamezniku skorajda ni športne aktivnosti, ki ji je invalidi ne mogli izvajati. Seveda je nujno zagotoviti vse potrebne (varnostne, zdravstvene, organizacijske) pogoje. To pomeni, da morajo izvajalci športne dejavnosti vsakega posameznika dobro poznati (zdravstvene in ostale posebnosti).



Pridobiti medaljo, pokal ... je naš cilj

Najboljši strokovnjaki pri iskanju, motiviranju in treniranju novih igralcev v športu invalidov, so igralci z lastnimi izkušnjami v športu. Večje kot bo število uspešnih invalidov športnikov, bolj bo ta šport zanimiv in aktualen za družbo.

Več igralcev pomeni večje število motiviranih igralcev, ki bodo podprli svoj šport tudi s strokovnega stališča, če se le ti ustrezno izobrazijo.

Zveza delovnih invalidov Slovenije vsako leto izvede obsežen rekreativno športni program po sprejetem koledarju tekmovanj na lokalni in državni ravni. Najem prilagojenih prostorov za izvajanje rekreacije invalidov; plačilo mentorjem, inštruktorjem, ..., ki so usposobljeni za delo z invalidi je dodaten strošek, ki temelji na invalidnosti uporabnika.

Invalidi v društvih invalidov skozi rekreacijo izpopolnjujejo svoje sposobnosti in s tem ohranjajo svojo vitalnost in aktivnost, se družijo, sprostijo in vključujejo v družbeno življenje.

Brez prostovoljcev pa ne bi bilo možno izvesti rekreativno športnih prireditev in ob tem si želimo naslednje odlike prostovoljca: zanesljivost, verodostojnost, prožnost razmišljanja



Tekmovati ... in zmagati

in dejanj, smisel za skupinsko delo, prijateljstvo, sposobnost opazovanja in predvidevanja ter komunikativnost in smisel za humor.

Zveza za šport invalidov Slovenije – paraolimpijski komite (ZŠIS – POK) je specializirana organizacija s statusom reprezentativne nacionalne invalidske organizacije za področje tekmovalnega športa in športe rekreacije invalidov.

ZŠIS – POK kot nacionalna invalidska organizacija skrbi za razvijanje, izvajanje in uveljavljanje športa invalidov kot tekmovalne dejavnosti z namenom dosegati tudi vrhunske tekmovalne rezultate.

Izvaja dve temeljni nalogi, in sicer razvijanje športa na državni ravni, kamor sodi izvajanje državnih prvenstev za invalide, ter izvajanje priprav in nastopov na uradnih mednarodnih tekmovanjih, kot so evropska in svetovna prvenstva, paraolimpijske igre (za telesne invalide), olimpijada gluhih in specialna olimpijada (za osebe z motnjami v duševnem razvoju).

V sklop nalog ZŠIS – POK sodi tudi razvijanje strokovne dejavnosti, kot npr. šolanje ter izpopolnjevanje strokovnih kadrov in trenerjev, objavljane dosežkov, sodelovanje pri vzgoji in treningu mladih perspektivnih tekmovalcev ipd. Treba je poudariti, da ima Zveza univerzalni značaj, saj izvaja športne programe za vse vrste invalidov in vključuje tudi najtežje invalide.

V programih ZŠIS – POK sodelujejo člani vseh nacionalnih invalidskih organizacij. To pomeni, da programi potekajo za različne skupine invalidov: slepe in slabovidne, paraplegike, gluhe, posledic cerebralne paralize, amputiranice, različne telesne invalide idr. Pomemben del teh programov se navezuje na društveno dejavnost nacionalnih invalidskih organizacij.

Zaključek

Pomen rekreacije in športa za invalide se vedno bolj uveljavlja. Potrebno je vzpodbujati vse oblike rekreativno – športnih dejavnosti invalidov, med drugim tudi z zagotavljanjem ustreznih prostorov in ustrezne organizacije teh aktivnosti. Človekovo telo je namenjeno gibanju – če ne bomo postali in/ali ostali aktivni, bodo od najstniških let naprej naše telesne zmogljivosti začele usihati.

Literatura:

1. Kolar, E., Zaletel, Z. (2013) *Management (športnih) prireditev*. Ljubljana: Agencija Poti.
2. Vute, R. (1999) *Izziv drugačnosti v športu*. Ljubljana: Debora.
3. ZPS. (1998) *Vključevanje športa invalidov v sodobne razvojne tokove športa v Sloveniji*. Ljubljana: ZPS.
4. ZŠIS-POK. (2013) *Košarka na vozičkih, učenje preko igre*. Ljubljana: ZŠIS – POK
5. Ramovš, J. (2003) *Kakovostna starost*. Ljubljana: Inštitut Antona Trstenjaka in Slovenska akademija znanosti in umetnosti.

Zveza delovnih invalidov Slovenije z izvajanjem posebnega socialnega programa »Rekreacije in športa« na lokalni in državni ravni zasleduje pomembne cilje: razvoj množičnega športa delovnih invalidov, razvoj množične športne rekreacije za ohranjanje psihofizičnega zdravja, zvišanje delovne storilnosti in vzpostavitev delovnih navad in organizacija in izvajanje pomembnih športnih prireditev za delovne invalide.

Celo zmerna telesna dejavnost, ki je primerna za invalide, za zrela in pozna leta in za tiste s slabšo kondicijo, izboljša tako telesno zmogljivost kot zdravje.

Z redno telesno dejavnostjo pridobijo invalidi več energije, življenje lahko dosti bolj učinkovito užijejo, obenem pa zmanjšajo tveganje za poslabšanje stanja invalidnosti, za nastanek različnih sodobnih zdravstvenih težav in bolezni.

Pri invalidih je problem ravno pomanjkanje gibanja. Če sledimo načelom Svetovne zdravstvene organizacije (WHO), ki priporoča približno pol ure telesne (športne) aktivnosti dnevno večino dni v tednu, lahko rečemo, da je telesna aktivnost za invalide še posebej priporočljiva.

Povedano drugače, redno in organizirano ukvarjanje z rekreacijo zahteva od vsakega invalida dolgotrajen napor, ki pa je bogato poplačan (ohranjanje zdravja, samostojnost, vključenost v »običajno športno sfero«, več mogočih življenjskih izbir, navezovanje stikov...). In ravno to je kvaliteta, ki nam jo ponuja rekreacija.

Invalidi naj bi imeli možnost izbire oblik rekreacije in športa (glede na zdravstvene, finančne in organizacijske možnosti), ki ga bodo gojili, v najširšem smislu svojih sposobnosti kot tekmovalci, rekreativci ali pomočniki.

Naše ugotovitve, ki se nanašajo na uporabnike programa so naslednje: program spodbuja osebnostni razvoj, omogoča pridobivanje novih veščin in znanj, razvija osebne potenciale, samozaupanje in kreativnost, vsestransko osebnostno dozorevanje, izboljšanje samopodobe, zdravo uveljavljanje osebnosti, globlje dojetje smisla življenja, globlje doživljanje pozitivnih čustev (ljubezni, veselja), sreče, notranjega zadovoljstva, harmonije.

Ugotavljamo, da so potrebe po programu večje, kot so zmoglosti naše invalidske organizacije – prostorske, kadrovske in predvsem finančne.

REFORMA POKOJNINSKEGA IN INVALIDSKEGA ZAVAROVANJA

mag. Cveto URŠIČ, član strokovnega sveta Zveze delovnih invalidov Slovenije
dr. Aleksandra TABAJ, Univerzitetni rehabilitacijski inštitut Republike Slovenije – Soča

Vlada je letos spomladi (29. aprila na 34. redni seji) ustanovila delovno skupino za pripravo Bele knjige o reformi pokojninskega in invalidskega zavarovanja. V sporočilu za javnost objavljenem na spletu je Vlada zapisala, da bo delovna skupina analizirala trenutno stanje na področju pokojninskega in invalidskega zavarovanja in oblikovala nabor možnih rešitev, ki bodo zagotovile javnofinančno vzdržnost pokojninskega sistema in hkratno primerno višino pokojnin tudi po izteku prehodnega obdobja, določenega v Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (v nadaljevanju: ZPIZ-2). Delovna skupina mora najkasneje do 31. decembra letos pripraviti Belo knjigo o reformi pokojninskega in invalidskega zavarovanja, ki jo bo nato Vlada po sprejemu predložila v obravnavo Ekonomsko-socialnemu svetu. Delovna skupina ima 15 članov iz Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (v nadaljevanju: MDDSZ), Pravne fakultete Univerze v Ljubljani, Inštituta za ekonomska raziskovanja, Vrhovnega sodišča RS, Zavoda za pokojninsko in invalidsko

zavarovanje Slovenije in Ministrstva za finance. V sklepu o imenovanju je še zapisano, da lahko delovna skupina po potrebi v delo vključi še druge strokovnjake ali predstavnike drugih institucij.

Kje smo?

Najprej velja povedati, da je bilo invalidskemu zavarovanju v okviru reforme ZPIZ-2 namenjene zelo malo pozornosti. Kot je zapisano v gradivu MDDSZ iz leta 2014 z naslovom 'Učinki pokojninske reforme in nadaljnji koraki', je bilo to posledica dogovora s socialnimi partnerji, da bo področje invalidskega zavarovanja samostojno reformirano v obdobju po sprejetju ZPIZ-2. Zato tudi v prvi oceni učinkov pokojninske reforme, ki jo je pripravilo Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, o invalidskem zavarovanju ni praktično ničesar zapisanega.



Kam nas pelje pot?

Iz poročil Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje in Statističnega urada RS povzemamo:

- povprečno število delovnih invalidov, ki prejemajo invalidsko pokojnino ali nadomestilo za invalidnost se zadnje desetletje vseskozi zmanjšuje. Tako je bilo leta 2005 vseh prejemnikov skoraj sto osemindeset tisoč, lani pa nekaj več kot sto dvaintrideset tisoč, to je deset odstotkov manj. Podobno velja za invalidske upokoјence, ki jih je bilo leta 2005 96.665, leta 2014 pa le še 87.250. Upadanje števila delovnih invalidov v tem obdobju je deloma posledica spremenejene zakonodaje, večje enotnosti dela izvedenskih organov, deloma pa drugih razlogov, kot so velikost in gibanje populacije zaposlenih delavcev, stopnja organiziranosti in razvitosti zdravstva, varstva pri delu v najširšem smislu ter vrste in število bolezni in poškodb.
- Vzroki nastanka invalidnosti ostajajo predvsem bolezni in poškodbe zunaj dela, poškodbe pri delu in poklicne bolezni pa imajo na upokoјevanje manjši vpliv. Med boleznimi prevladujejo bolezni mišično-skeletnega sistema in vezivnega tkiva, duševne in vedenjske motnje, bolezni obtočil in neoplazme.
- Povprečna neto invalidska pokojnina je bila leta 2017 475,14 EUR, to je približno sedemindeset odstotkov povprečne neto plače oziroma sedemindeset odstotkov povprečne starostne pokojnine. Oziroma bistveno manj kot je višina minimalnih življenjskih stroškov.
- Analize stanja na področju zaposlovanja kažejo, da je položaj (delovnih) invalidov na trgu dela manj ugoden, da se invalidi v manjši meri vključujejo na trg dela, da je stopnja brezposelnosti med njimi višja od splošne stopnje brezposelnosti in trajanje njihove brezposelnosti daljše kot pri preostalem prebivalstvu.

Kam naprej – s poudarkom na poklicni rehabilitaciji?

Univerzitetni rehabilitacijski inštitut - Soča je v okviru svojega dela na Razvojnem centru za zaposlitveno rehabilitacijo v zadnjih letih posvečal pozornost tudi proučevanju svetovanja delodajalcem pri zaposlovanju (delovnih) invalidov – primer je študija iz leta 2011 Zaposlitvena rehabilitacija in delo z delodajalci (naloga je objavljena na spletnih straneh inštituta). Raziskovalci ugotavljajo, da se je potreba po svetovalnih storitvah povezanih z zaposlitvijo in tudi rehabilitacijo invalida pri delodajalcih povečala, saj mala in srednja podjetja nimajo ustreznega kadra

in znanj, zunanje institucije pa jim tudi ne nudijo dovolj strokovne podpore. Poleg tega nimajo dovolj informacij o drugih možnostih povezanih z rehabilitacijo invalidov. Ideja, da naj imajo delodajalci dostop do informacij v zvezi z poklicno in zaposlitveno rehabilitacijo ter zaposlovanjem invalidov na enem mestu, je bila že večkrat poudarjena na strokovnih srečanjih rehabilitacijskih delavcev. V okviru razvojnega in raziskovalnega dela so na inštitutu izvedli tudi analizo vprašanj, ki jih delodajalci največkrat izpostavljajo v primerih povezanih z invalidnostjo:

- poleg vprašanj, povezanih z kvotnim sistemom in finančnimi ukrepi, je veliko vprašanj namenjenih prilagajanju delovnega mesta za invalida: Kdo je tisti, ki vodi postopek, kakšna dokumentacija se mora pripraviti, kdo jo pripravi in katera institucija odloča o odobritvi prilagoditve; ali je mogoča pritožba oz. ugovor;
- ali obstaja pomoč namenjena usposabljanju brezposelnega invalida, kdo je tisti, ki vodi postopek, kakšna dokumentacija se mora pripraviti, kdo jo pripravi in katera institucija odloča o odobritvi prilagoditve;
- kam se lahko delodajalec obrne po pomoč po pridobivanju informacij;
- vprašanja povezana z razporeditvijo delovnega invalida, z njegovimi omejitvami, ki so zapisane v odločbi o invalidnosti, vprašanja povezana z možnostjo odpovedi pogodbe o zaposlitvi invalida;
- pritožbe o preveč papirologije/birokracije, zapletenost postopkov, slabša razumljivost pristojnosti delovanja institucij ZPIZ, ZRSZ, Sklad.
- kakšen je postopek za pridobitev kategorije invalidnosti;
- kdo je odgovoren za poškodbe pri delu, ki nastanejo zaradi zdravstvenih težav invalida na primer epileptični napadi, ipd.

Teh vprašanj ne gre podcenjevati, saj so odraz pomanjkanja dejanskih informacij pri konkretnih delodajalcih.

Na inštitutu so raziskovalci v študiji iz leta 2011 proučili tudi avstrijski pristop na tem področju. Svetovanja za delodajalce izvaja Zvezni urad za socialne zadeve preko regionalne/deželne uprave – servisa delodajalcev Zgornje Avstrije in Avstrijske Štajerske s projekti Equal v okviru Evropskega socialnega sklada – JobAllianz, ki deluje že več kot 15 let. V letu 2008 je pričel delovati Servis za podjetja dostopen po celotni Avstriji. Podjetjem, ki zaposlujejo invalide, nudi vse potrebne informacije. Avstrijsko stališče je, da je potrebno pridobiti podjetja kot partnerje z dolgoročnimi strategijami: ozaveščanje (potrebno se je znebiti predsodkov, diskriminacije, strahov ipd. s primeri dobrih praks), svetovanje (zakonske možnosti, prednosti, pravice, dolžnosti) in zagotavljanjem finančnih sredstev (sofinan-

ciranje in subvencije). Poleg tega je avstrijska zveza sindikatov I. 2002 ustanovila Büro Chancen Nutzen (po slovensko pomeni 'izkoristiti priložnost') v okviru evropskega projekta. Idejo je podprl tudi avstrijski Zvezni urad za socialne zadeve. Cilj te pisarne je, da podjetja prepoznajo priložnosti in jih znajo izkoristiti. V raziskavi so ugotovili, da so podjetja izrazila željo, da želijo biti informirana o tej tematiki, poleg tega pa želijo podporo pri iskanju primernih delovnih mest in dostopnosti ter podporo pri ravnanju z invalidi. Poleg tega še pomoč pri reševanju vprašanj povezanih z bolniško odsotnostjo, urejanjem odpovedi pogodbe o zaposlitve in finančnimi spodbudami.

Sklep

Zakonodajalec torej želi spremeniti invalidsko zavarovanje. Kako se bo Vlada oziroma delovna skupina lotila tega dela ne vemo. Iz izkušenj in tudi poznavanja tega področja pa vemo, da je to zahtevna, interdisciplinarna in medresorska naloga. Ne gre samo za vprašanje prava in financ (na primer posebna prispevna stopnja za invalidsko zavarovanje, organizacija invalidskega zavarovanja, organizacija izvedenstva, itd). Tako na primer na nasta-

nek invalidnosti močno vplivajo varnost in zdravje pri delu, organizacija delovnega procesa, itd. Nadalje ima pomembno vlogo v vseh sistemih invalidskega zavarovanja pravica do poklicne rehabilitacije. Problemizirati velja tudi delo izvedenskih organov (velja za izvedenske naloge in opravila v okviru pokojninsko - invalidskega in obveznega zdravstvenega zavarovanja). Ne nazadnje, o tem je veliko pisal predsednik Zveze delovnih invalidov Slovenije, je vprašljiva tudi obdavčitev nekaterih prejemkov delovnih invalidov, gre za nadomestilo za invalidnost in delna invalidska pokojnina.

Ker (zaenkrat) predstavnikov delovnih invalidov ni v tej delovni skupini, je naloga Zveze delovnih invalidov Slovenije, da jeseni analizira stanje na področju invalidskega varstva – definicija invalidnosti, ocenjevanje invalidnosti, denarna nadomestila, poklicna rehabilitacije, telesne okvare – in se tako dobro pripravi na javno razpravo, ki bo sledila pozimi in pomladi 2016. Zveza oziroma člani imate osebno izkušnjo, imate pa tudi v okviru Zveze potrebna znanja. Predvsem pa velja poudariti – ste odgovorni, da zase in za vse, ki bodo v prihodnosti postali delovni invalidi, zagotovite primerno / ustrezno ureditev in s tem dostojno življenje!

