



**IZ VSEBINE:** **2** Uvodnik **3** Ob mednarodnem dnevu invalidov **6** Staranje, invalidnost in delo **14** Aktivno staranje in medgeneracijsko sožitje **19** Zaposlovanje invalidov v času krize **22** Razstava ročnih in umetniških del invalidov ZDIS z mednarodno udeležbo **30** Veščine in delovno vedenje na poti zaposlovanja **34** Vloga zdravnika medicine dela pri zaposlovanju invalidov **38** Neverbalna komunikacija kot pomoč pri zaposlovanju **41** Vzpostavitev pozitivnega stika s sogovornikom in samim seboj **47** Pevski zbori DI ZDIS zapeli že štirinajstič



Z V E Z A  
DELOVNIH  
INVALIDOV  
SLOVENIJE

## VSEBINA

UVODNIK (Drago Novak) .....	2
OB MEDNARODNEM DNEVU INVALIDOV (Marjan Kroflič) .....	3
STARANJE, INVALIDNOST IN DELO (mag. Andrejka Fatur Videtič) .....	6
AKTIVNO STARANJE IN MEDGENERACIJSKO SOŽITJE (Marja Strojín) .....	14
ZAPOSLOVANJE INVALIDOV V ČASU KRIZE (mag. Cveto Uršič, MDDSZ) .....	19
RAZSTAVA ROČNIH IN UMETNIŠKIH DEL INVALIDOV ZDIS Z MEDNARODNO UDELEŽBO (mag. Tanja Hočevár) .....	22
VEŠČINE IN DELOVNO VEDENJE NA POTI ZAPOSLOVANJA (spec. Evalda Bizjak) .....	30
VLOGA ZDRAVNIKA MEDICINE DELA PRI ZAPOSLOVANJU INVALIDOV (Metka Teržán) .....	34
NEVERBALNA KOMUNIKACIJA KOT POMOČ PRI ZAPOSLOVANJU (mag. Zdenka Wltavsky) .....	36
VZPOSTAVITEV POZITIVNEGA STIKA S SOGOVORNIKOM IN SAMIM SEBOJ (dr. Janez Mekinc, Kristina Gorza) .....	41
PEVSKI ZBORI DI ZDIS ZAPELI ŽE ŠTIRINAJSTIČ (Tatjana Bečaj) .....	47

### Na naslovnici:

Z otvoritve mednarodne razstave ZDIS v SG

## GLASILO

**Zveze delovnih  
invalidov Slovenije**  
**št. 9/2012**

### Izdajatelj:

Zveza delovnih invalidov Slovenije  
Dunajska 101, 1000 Ljubljana

### Za izdajatelja:

Drago Novak,  
predsednik Zveze delovnih invalidov  
Slovenije

### Uredniški odbor:

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

### Oblikovanje in grafična priprava:

Birografika BORI d.o.o., Ljubljana

### Tisk:

Birografika BORI d.o.o., Ljubljana

### Naslov uredništva:

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

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

Izhaja v nakladi 1000 izvodov.

ISSN 1854-0759

# UVODNIK

Slovenski invalidi smo bili priča še enemu letu finančno ekonomske krize, ki ne pojenjuje, temveč je po mnenju mnogih strokovnjakov permanentno stanje, ki odraža ekonomsko nekonkurenčnost in javnofinančni fiasko večine gospodarstev starega sveta. Elementi socialne države se še naprej reducirajo in veliko vprašanje je kdaj bomo mnoge pravice, ki sedaj izginjajo, zopet dobili nazaj.

Iz zakonskih predlogov, ki jih na Zvezo delovnih invalidov Slovenije dobivamo v izjemni količini, je jasno, da se bo redukcija socialnih pravic nadaljevala še naprej in kot vemo iz raziskav, vse kar velja za povprečnega slovenskega delavca, še toliko bolj velja za slovenskega invalida. Stopnja brezposelnosti je med invalidi še veliko višja, njihovi dohodki v povprečju nižji in njihovi socialni problemi še bistveno bolj izraženi. Pred nami so izzivi, ki jim ni primere v sodobni zgodovini in za ohranitev obsega socialnih programov ter drugih oblike pomoči invalidom bodo potrebni izjemni napor in velika stopnja enotnosti tako znotraj Zveze kot med invalidskimi organizacijami nasploh.

V Zvezi smo mnenja, da mora Slovenija v praksi slediti sodobnim politikam invalidskega varstva ter pri oblikovanju, sprejemanju ter spremljanju ukrepov, politik in programov tesno sodelovati z reprezentativnimi invalidskimi organizacijami, Nacionalnim svetom invalidskih organizacij Slovenije in strokovnjaki. O vseh zadevah, ki se nanašajo na invalide, se morajo posvetovati z nami in ob tem slediti dobrim praksam drugih držav članic Evropske unije.

V Zvezi delovnih invalidov smo v preteklem letu podajali konstruktivne predloge in popravke na prav vsak zakonski predlog, ki se je nanašal na invalide in kakovost njihovega življenja in enako bomo delali tudi v bodoče. Z vsemi legalnimi sredstvi, vključno z zbiranjem referendumskih podpisov, smo se uprli noveli Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o lastninskem preoblikovanju Loterije Slovenije. Čas je pokazal, da smo imeli prav. Zakon ni prinesel napovedanih pozitivnih sprememb, je pa zmanjšal število predstavnikov invalidov v Svetu fundacije in kot smo še vedno prepričani, neutemeljeno omejil nabor teh predstavnikov iz bazena strokovnih kadrov, ki je že tako premajhen. Tudi skušnjave po spremembi delitvenega razmerja ostajajo prisotne.

Pomembno je poudariti tudi, da je leto, ki se končuje, tudi evropsko leto aktivnega staranja in medgeneracijske solidarnosti. Zveza je v okviru tega izvedla ali sodelovala pri vrsti projektov, saj so invalidi in starejši tisti dve skupini, ki sta po statističnih podatkih v Sloveniji najbolj izpostavljeni diskriminaciji, revščini in socialni izključenosti.

Celotno dinamično in turbulentno leto 2012 ponovno dokazuje, da slovensko invalidsko gibanje neizogibno potrebuje Nacionalni svet invalidskih organizacij Slovenije - NSIOS kot oblikovalca in zagovornika skupnih interesov vseh invalidskih organizacij oziroma včlanjenih značilnih skupin invalidov. Na žalost je zavedanje tega dejstva ob različnih priložnostih premalo izraženo in tako ne dosega sicer upravičeno in kvalitetno zastavljene nekatere skupne cilje.

V Zvezi razmišljamo konstruktivno, za težave ne iščemo krivcev, temveč rešitve in upamo, da bo sodelovanje države s civilno družbo v prihodnje boljše. Ob tem moram izpostaviti tudi obžalovanje nad dejstvom, da je Direktorat za invalide, vojne veterane in žrtve vojnega nasilja MDD-SZ zaradi „prezaposlenosti“ ponovno odklonil sodelovanje v Glasilu ZDIS 2012.

Zveza je aktivna tudi v slovenskem invalidskem gibanju in NSIOSU. V tem okviru v bližnji prihodnosti načrtujemo krepitev dejavnosti na področju implementacije Konvencije ZN o pravicah invalidov, kjer Slovenija na ključnih področjih zamuja.

Geslo letošnjega mednarodnega dneva invalidov je: **»Odstranimo ovire in ustvarimo družbo, ki bo vključujoča in dostopna za vse«** (v izvorniku: »Removing barriers to create an inclusive and accessible society for all«). Geslo samo nas vzpodbuja, da moramo invalidi uveljavljati pravice za dostojno in kvalitetno življenje, pomeni, da bi morala država upoštevati načelo: **»Nič o invalidih brez invalidov!«** in nam pomagati odstranjevati ovire (miselne in arhitekturne), kajti s tem bi ustvarili družbo, ki bi bila dostopna za vse.

Drago Novak,  
predsednik ZDIS



# OB MEDNARODNEM DNEVU INVALIDOV

Marjan Kroflič

Že štirinajsto leto beležimo 3. december kot mednarodni dan invalidov, ki ga je Generalna skupščina Združenih narodov razglasila 14. oktobra 1992. Prvotni namen je bil ozko vezan na razumevanje problematike, ki je povezana z invalidnostjo. S tem so Združeni narodi dali priložnost in možnost invalidnim državljanom, da s svojim pogledom na invalidnost v ožjem in širšem družbenem okolju mobilizirajo javnost, da se skupaj z invalidi zavzemajo za njihovo dostojanstvo, državljske in človekove pravice ter blaginjo. Vendar so Združeni narodi šele leta 1998 začeli in nato vsako leto za to priložnost izbrali ustrezno geslo, ki naj pozornost javnosti usmerja na izbrano temo, ki terja določene ukrepe, s katerimi bi invalidnim državljanom omogočili sodelovanje. Zato menim, da je vsakoletno geslo tudi priložnost in tudi obveza za invalide in njihova društva, da preverijo uresničevanje svojih pravic v okviru vsakoletnega gesla z vidika raznolikosti ovir, ki jih pogojuje raznolika oblika invalidnosti.

V teh štirinajstih letih je bil skozi gesla družbi predstavljen širok razpon problematike, s katero se srečujejo invalidi, da bi jim družba z ustreznimi ukrepi ustvarila pogoje za vključevanje in sodelovanje. Po sprejetju Konvencije o pravicah invalidov v Generalni skupščini OZN leta 2006 so razglašanje vsakoletnih gesel pričeli povezovati z uresničevanjem le-te. Tako je leta 2008 bilo izbrano geslo 'Konvencija o pravicah invalidov: dostojanstvo in pravice za vse.' In še druga posebnost se je pojavila: gesla niso več vezana ozko na ožjo problematiko invalidnosti, temveč se pomembno razširja na vključevanje vseh ljudi. Letošnje geslo v neuradnem prevodu se glasi:

**Ustvarimo vsem vključujočo in dostopno družbo z odstranitvijo ovir**

**(ang.: Removing barriers to create an inclusive and accessible society for all)**

Oglejmo si nekaj podrobnosti, ko so vezane na navedeno geslo. Dejstvo je, da so v svetovnem merilu invalidi največja manjšina, ki se zaradi invalidnosti srečuje z ovirami, ki ji preprečujejo sodelovanje na različnih področjih družbenega življenja. Oviere so zelo raznovrstne. Najbolj so vsem vidne ovire v fizičnem okolju, ovire do informacij in komunikacijske tehnologije. Ob njih pa so tudi izredno po-

membne ovire, a manj vidne tiste, ki so kakorkoli povezane s pravnim redom, politiko, s socialnimi stališči družbe in povzročajo diskriminacijo invalidov. Rezultat je na dlani: invalidi nimajo enakega dostopa v družbi, ne do družbenih podsistemov, kot so vzgoja in izobraževanje, zaposlovanje, zdravstvena oskrba, transportne storitve, soudeležba v političnih odločitvah, ne pri oblikovanju zakonodaje.

Zato je potrebna družbena akcija, da bi dosegli napredek in razvoj pri vključevanju invalidov na navedenih področjih. Pojavljanje ovir in izkušnje invalidov pri premagovanju le-teh v preteklosti jasno kažejo, da invalidi lahko polno sodelujejo v socialnem življenju in polno koristijo družbeni skupnosti od krajevne skupnosti do državne ravni. Lahko bi rekli, da je zaradi izključenosti invalidov prizadeta družba kot celota. Zato je potrebno doseči odpravo vseh vrst ovir, saj je dostopnost vsem ljudem nujen pogoj za napredek in družbeni razvoj.

Zato Konvencija OZN o pravicah invalidov upravičeno prepozna, da je obstoj ovir osrednja komponenta fenomena invalidnosti. Uveljavila se je nova doktrina, ki opredeljuje invalidnost kot rezultat interakcije med invalidnimi osebami, družbenimi odnosi (stališči) in ovirami v fizičnem okolju, ki preprečujejo invalidom njihovo sodelovanje v družbi na enaki osnovi z drugimi ljudmi. Organizacija Združenih narodov in njene članice z ratifikacijo Konvencije priznavajo invalidom dostopnost in vključitev v družbo kot osnovno pravico. Njen deveti člen pravilno poudarja, da sta **dostopnost in vključevanje predpogoja** tudi za uživanje vseh drugih pravic. V tem členu so navedene poti, ki invalidnim osebam omogočajo neodvisno življenje in polno sodelovanje na vseh področjih družbenega življenja in prihodnjega razvoja. Vabi vse države, da sprejmejo ustrezne ukrepe, ki zagotavljajo invalidnim osebam dostop na vseh družbenih področjih na enakih osnovah, kot jih imajo vsi ljudje. Gre torej za konkretno akcijo, kako prepoznati in odpraviti prepreke in ovire, ki dostopnost preprečujejo.

Ponavljanje je mati učenosti, pravijo. Zato bom že znano in nekaterim celo nadležno ponavljanje izkoristil kot napotek k osvežitvi potrebe po konkretnih akcijah in ukrepih, ki izhajajo iz devetega člena. Ponovno ga navajam, saj letošnje geslo hoče prav to: zagotoviti priložnost, da v

vseh državah prepoznajo dostopnost kot osnovni vir 'zla' pri izključevanju iz družbe vseh, ki niso po meri sprejetih standardov ter zato upravičeno terjajo odpravo za vse ovire, ki jim preprečujejo dostop in sodelovanje v družbenih procesih. Za ponovno objavo sem se odločil tudi zaradi tega, da bi Zveza delovnih invalidov Slovenije in njeni člani preverjali, kako država Slovenija uresničuje s konkretnimi ukrepi posamezna določila Konvencije OZN o pravicah invalidov in Izbirnega protokola, ki ju je podpisala kot tretja država že leta 2007. Ratificirala in deponirala je oba dokumenta 24. aprila 2008. Je država Slovenija sprejela v teh letih ustrezne ukrepe, ki so potreben in zadosten pogoj za uresničitev vseh alinej devetega člena Konvencije?

### **9. člen**

#### **Dostopnost**

1. *Da države pogodbenice invalidom omogočijo neodvisno življenje in polno sodelovanje na vseh področjih življenja, sprejmejo ustrezne ukrepe, s katerimi invalidom zagotovijo, da imajo enako kot drugi dostop do fizičnega okolja, prevoza, informacij in komunikacij, vključno z informacijskimi in komunikacijskimi tehnologijami in sistemi, ter do drugih objektov, naprav in storitev, ki so namenjene javnosti ali se zanjo opravljajo v mestu in na podeželju. Ti ukrepi, ki zajemajo prepoznavanje in odpravljanje ovir pri dostopnosti, se med drugim nanašajo na:*

a) *stavbe, ceste, prevozna sredstva ter druge notranje in zunanje prilagoditve ter opremo, tudi v šolah, stanovanjskih zgradbah, zdravstvenih ustanovah in na delovnih mestih;*

b) *informacijske, komunikacijske in druge storitve, tudi elektronske storitve in pomoč v nujnih primerih.*

2. *Države pogodbenice sprejmejo tudi ustrezne ukrepe, s katerimi:*

a) *razvijajo, širijo in spremljajo uveljavljanje minimalnih standardov in smernic za dostopnost objektov, naprav in storitev, ki so namenjeni javnosti ali se zanjo opravljajo;*

b) *zagotovijo, da zasebni subjekti, ki ponujajo objekte, naprave in storitve, ki so namenjeni javnosti ali se zanjo opravljajo, upoštevajo vse vidike njihove dostopnosti za invalide;*

c) *omogočijo izobraževanje vseh, ki jih zadeva urejanje dostopnosti, s katero se srečujejo invalidi;*

d) *v javnih zgradbah in drugje zagotovijo oznake v brajici ter v lahko čitljivi in razumljivi obliki;*

e) *zagotovijo pomoč človeka ali živali in posrednike, tudi vodnike, bralce in poklicne tolmače za znakovni jezik, s čimer olajšajo dostop do zgradb in drugih javnih objektov, površin in naprav;*

f) *spodbujajo druge primerne oblike pomoči in podpore, ki invalidom zagotavljajo dostop do informacij;*

g) *spodbujajo dostop invalidov do novih informacijskih in komunikacijskih tehnologij ter sistemov, vključno z internetom;*

h) *spodbujajo oblikovanje, razvoj, proizvodnjo in razširjanje dostopnih informacijskih in komunikacijskih tehnologij in sistemov v zgodnji razvojni fazi, da so stroški tehnologij in sistemov čim nižji.*

Organizacija združenih narodov šteje 192 članic, doslej je Konvencijo podpisalo 154 držav (80,2 %), od tega ratificiralo 124 držav (80,5 %). Izbirni protokol pa je podpisalo manj kot polovica članic – 90 držav (46,8 %), od tega ratificiralo 74 držav (82,2 %). Podatki kažejo, da se je lažje dogovoriti na deklarativni ravni kot pa na konkretno zavezujoči ravni urejevanja problematike invalidov. Izbirni protokol daje v roke invalidov močno orožje: lahko prijavijo svojo državo skladno z določilom iz 1. člena Izbirnega protokola: »Država pogodbenica tega protokola («država pogodbenica») priznava **Odboru za pravice invalidov** («odbor») pristojnost, da sprejema in **obravnavava sporočila posameznikov ali posameznih skupin, ki so poslana v njihovem imenu, v katerih trdijo, da so žrtve, ker država pogodbenica krši določbe konvencije.**« Za uveljavljanje pravic se je treba pač boriti! Morda še podatek: 45. člen Konvencije določa kot začetek njene veljavnosti trideseti dan po deponiranju dvajsete listine o ratifikaciji ali pristopu. In še: »Za vsako državo ali regionalno organizacijo za povezovanje, ki ratificira, uradno potrdi ali pristopi h konvenciji po deponiranju dvajsete listine, začne konvencija veljati trideseti dan po deponiranju njene listine.«

Organizaciji združenih narodov je treba priznati, da redno spremlja uresničevanje in ugotavlja stanje uresničevanja Konvencije o pravicah invalidov ter Izbirnega protokola v posameznih državah. Poročilo generalnega sekretarja OZN o tem so obravnavali na dnevnem redu 67. zasedanja Generalne skupščine v točki 70 (a). OZN spremlja tudi realizacijo milenijskih razvojnih ciljev: »Vključevanje invalidnosti v razvojno agendo do 2015 in potem«, obravnavano je bilo v točki 27 (b) na 67. zasedanju Generalne skupščine OZN, ki je bilo 25. septembra 2012 in na njem je imel govor tudi Janez Janša, predsednik Vlade Republike Slovenije.

## Evropska unija ob dnevu invalidov praznuje delovno

Evropski dan invalidov Evropska komisija zaznamuje na pragmatičen način. Na 3. in 4. december namreč organizira skupaj z Evropskim invalidskim forumom letno konferenco, vezano na invalidsko evropsko politiko. Zato je potrebno razumeti to konferenco kot obliko širših prizadevanj Evropske unije, da v državah članicah spodbuja vključevanje vprašanj invalidnosti, ki bo skladna s sprejeto evropsko invalidsko strategijo v letih 2010–2020 in z določili Konvencije OZN o pravicah invalidov. Izredno veliko so k prepoznavnosti invalidnosti in vključevanja invalidov prispevale letošnje paraolimpijske igre v Londonu. Če upoštevamo udeležbo in odzivnost obiskovalcev na športnih arenah iger, potem lahko trdimo, da so bile igre največji doprinos k »vidnosti« invalidov doslej na področju športa. Ob tem ostaja še vedno v mnogih državah sveta, tudi v Sloveniji, dostopnost invalidov zaradi njihove invalidnosti na posameznih področjih javnega družbenega življenja še vedno pomanjkljiva, najbolj na področju izobraževalne, kulturne, socialne, še posebej politične dejavnosti.

Prav zaradi tega je verjetno, da se letošnja konferenca osredotoča na problem aktivne soudeležbe invalidov na različnih področjih javnega življenja, kot so politika (npr. aktivna in pasivna volilna pravica, sodelovanje v političnih strankah, sodelovanje v vsakdanjem delovanju civilnih nevladnih organizacijah itd.), pojavljanje invalidov in invalidske problematike v medijih (količina in kakovost prisotnosti invalidov v medijih, vključno s filmsko industrijo); v športu (tudi v tekmovalnih športih in v prostem času). Na te odprte probleme nas opozarjajo cilji konference - prikazati vrhunske primere aktivnega vključevanja invalidov v politiki, v medijih, športnih, kulturnih in drugih pomembnih sektorjih naše družbe in posledično: raziskati, kako lahko politike na vseh ravneh (evropski, nacionalni, lokalni) podpirajo in spodbujajo dobre prakse na navedenih področjih.

O tem nas prepričajo teme dvodnevne konference. Uvodno predavanje obravnava aktivno participacijo invalidov v javnem življenju, v procesih odločanja, v kulturi, prostem času in športu in nudi vpogled v prihajajoče **Evropsko leto invalidov 2013** in volitve v Evropski uniji leta 2014. Nato sledijo predstavitve posameznih tem in razprave, kot so: invalidi v medijih – »bodimo vidni«; invalidi v političnem in javnem življenju – »naj nam bo dovoljeno vplivati in odločati«; invalidi v športu in prostem času – »naj nam dovolijo tekmovali«. V okviru konference je predvidena tudi ceremonija izročitve letošnje nagrade invalidom najbolj dosto-

pnega mesta in nagrad mestom, ki so prišla v finalni izbor. Svečana podelitev zmagojučega mesta nagrade **»Access City Award 2013«** bo razglašena na konferenci prav 3. decembra letos. Nagrada je namenjena promoviranju mest z več kot 50.000 prebivalci, ki so uveljavila vzorčne primere, kako izboljšati urbano okolje.



Uvodoma je potrebno pojasniti, da je nagrada »Dostopno mesto« del invalidske strategije Evropske komisije za leta 2010 – 2020, ki naj bi ustvarila Evropo brez ovir in zagotovila dostope 80 milijonom evropskih invalidov. Nagrado razpisuje in dodeljuje Evropska komisija skupaj z Evropskim invalidskim forumom; z nagrado želijo promovirati dostopnost evropskih mest za invalide.

Tako je »Access City Award 2012« na podobni konferenci ob evropskem dnevu invalidov leta 2011 dobilo mesto Salzburg, (ki je najbolj izstopalo pri ocenjevanju kriterijev za izbor nagrade na navedenih ključnih področjih: grajeno okolje in javne površine; prevoz in z njim povezana infrastruktura; informacije in komunikacije, vključno z novo tehnologijo; javni objekti in storitve), kot dostopno mesto v vseh pogledih glede na področja kakor tudi pri odpravljanju raznovrstnosti ovir zaradi različnih invalidnosti. Druga nagrajena mesta med finalisti so navedena po abecednem vrstnem redu: Krakow (Poljska), Marburg (Nemčija) in Santander (Španija). Za leto 2012 je dobila posebno priznanje tudi Ljubljana, navajam: »V konkurenci 114 mest iz 23 evropskih držav se je Ljubljana uvrstila med osem najboljših in prejela posebno priznanje ocenjevalne komisije za krepitev dostopnosti na področju prometa in z njim povezane infrastrukture, med drugim za dosleden in integriran koncept lažjega dostopa za osebe z oviranostmi v mestnem središču, ki vključuje tudi avtobuse, opremljene z napravami za audio in video obveščanje o izstopnih postajah, oznake za slepe na avtobusnih postajališčih in na dotik občutljiv zemljevid mesta.«

V času letošnje konference bodo invalidi, predstavniki invalidskih organizacij, socialni partnerji, predstavniki servisnih storitev za invalide in strokovnjaki iz držav članic EU in Evropske komisije na svojih panelih/panojih predstavili koristne primere dobre prakse aktivnega vključevanja na že navedenih področjih in svojo vizijo prihodnjega razvo-

ja invalidske politike ter rešitve problemov invalidov. Ob panelih bo dana možnost interaktivnih razprav. Evropska komisija bo poskrbela tudi za natančno internetno poročilo o konferenci.

Zveza delovnih invalidov Slovenije že od leta 2003 izvaja podoben projekt o dostopnosti lokalnih skupnosti - občin za invalide. Občine kot oblika samoupravne lokalne skupnosti izvajajo mnogotere aktivnosti, ki krojijo vsakdanje življenje občanov. Če želi občina biti prijazna do svojih občanov, potem mora upoštevati tudi različnost občanov in njihove različne potrebe. Znano je, da vsem občanom nikakor ni zagotovljena dostopnost do vseh dobrin, storitev in javnega življenja v skupnosti, saj se pred nje postavljajo zelo različne ovire, ki jim to preprečujejo in terjajo drugačen pristop. Temu so najbolj izpostavljeni invalidni občani, zato je Zveza delovnih invalidov Slovenije tudi uvedla posebna priznanja za občine, ki so po meri invalidov. Projekt se uspešno izvaja že deseto leto, doslej je prejelo listino »Občina po meri invalidov« že 15 občin.

*Viri:*

1. Konvencija OZN o pravicah invalidov in Izbirni protokol
2. Zveza delovnih invalidov: <http://www.zdis.si/>
3. Spletna stran Organizacije združenih narodov  
<http://www.un.org/disabilities/default.asp?id=161>  
<http://www.un.org/disabilities/countries.asp?navid=12&pid=166>
4. Evropska nagrada za dostopno mesto:  
[http://ec.europa.eu/justice/discrimination/disabilities/award/about-award/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/discrimination/disabilities/award/about-award/index_en.htm)
5. Spletna stran mestne občine Ljubljana:  
<http://www.ljubljana.si/si/zivljenje-v-ljubljani/v-srediscu/74834/detail.html>

**2003** - Občina Ajdovščina  
**2004** - Mestna občina Velenje  
**2005** - Občina Trbovlje in Občina Radovljica  
**2006** - Občina Hrastnik  
**2007** - Občina Radlje ob Dravi  
**2008** - Občina Rogaška Slatina, Mestna občina Slovenj Gradec, Občina Zagorje ob Savi  
**2009** - Mestna občina Ljubljana  
**2010** - Mestna občina Maribor in Občina Zreče  
**2011** - Občina Slovenske Konjice

Letošnjo Listino »Občina po meri invalidov« bodo prejele Mestna občina Ptuj, Mestna občina Murska Sobota, Mestna občina Nova Gorica.

Za primerjavo povejmo, da je Zveza delovnih invalidov Slovenije začela izvajati projekt dostopnosti občin za invalide sedem let pred Evropskim invalidskim forumom in Evropsko komisijo, ki sta uvedla »Nagrado za dostopno mesto« leta 2010.

## STARANJE, INVALIDNOST IN DELO

**Mag. Andrejka Fatur Videtič**

### UVOD

Z začetkom svetovne gospodarske krize v drugi polovici leta 2008 se je začel ne povsem pričakovan proces naglih, ne povsem pričakovanih in načrtovanih družbenih gospodarskih sprememb, ki so na področju dela in zaposlenosti prinesle nemalo negotovosti, še posebno za ranljive skupine prebivalstva. Mednje sodijo tudi starajoči se delavci in še posebno starajoči se invalidi, saj ekonomski razlogi zahtevajo tudi zanje vse daljšo vključenost v delo, s tem pa daljšo delovno dobo ob višji upokojitveni starosti.



*Delavnica »Rezbarjenje«, Radenci*



Povezano s staranjem in invalidnostjo tako postaja ohranjanje človekovega zdravja, delovne in ustvarjalne sposobnosti vse bolj ogrožena in istočasno dragocena lastnost. Je predmet številnih analiz, saj jo lahko krepijo ali ogrožajo številni dejavniki na strani človeka, dela, ožjega in širšega okolja ter stopnja socialne varnosti. Kaj nam kažejo podatki Statističnega urada Republike Slovenije konec leta 2007? Da je bila povprečna starost prebivalstva Slovenije 41,1 leta. Ob tem času je bilo na 100 oseb, mlajših od 15 let, kar 116 oseb starejših od 64 let (indeks staranja prebivalstva je bil 112). Napovedi za nadaljnjih pet desetletij kažejo na povečevanje pričakovane življenjske starosti v Sloveniji, za moške s sedanjih 74 let na 83 let in za ženske s sedanjih 82 let na 89 let. Pomembno je spreminjanje deleža delovno aktivnega prebivalstva. Za obdobje do leta 2013 projekcije kažejo, da se bo razmerje med delovno sposobnim prebivalstvom (15 do 64 let) in stari prebivalstvom (65 let in več) od sedanjega razmerja 5:1 poslabšalo na 4:1. Tega neugodnega razmerja ne bo mogoče več bistveno popraviti niti z večjo rodnostjo niti s povečanim priseljevanjem.

Delovna aktivnost starejšega prebivalstva za delo postaja ključni del socialno-ekonomskega razvoja. Slovenija si je za cilj zastavila, da bo dvignila stopnjo zaposlenosti starejših (v starosti 55–64 let) s sedanjih 33,5 % na 43 % do leta 2013. S tem sledimo uresničevanju strateških ciljev Evropskega sveta. Za države Evropske unije jih je postavil v Lizboni leta 2000 in potem v Stockholmu leta 2001. Za enega od glavnih ciljev na področju povprečne stopnje zaposlenosti je predvidel tudi doseganje 50 % deleža starejših v starostnem obdobju 55–64 let. Po podatku Statističnega urada Republike Slovenije je bilo v naši državi na dan 31. decembra 2011 delovno aktivnih 30.335 invalidov. Njihov delež v celotni populaciji okoli 750.000 delovno aktivnih prebivalcev se zdi morda nizek, seveda pa nimamo podatka vseh tistih delavcev, ki sodijo v starajoče obdobje in bi že lahko imeli s tem povezano zmanjšano zmogljivost, nimajo pa še statusa invalida. Po podatkih Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje pa je bilo avgusta 2012 med brezposelnimi osebami 5145 invalidov, od tega 3718 (73 %) žensk in 1427 (27 %) moških. Skoraj polovica med njimi, to je 2346, jih ima le nekaj več kot osnovnošolsko izobrazbo, 1669 ali 33 % končano poklicno šolo in 655 ali 13 % srednješolsko izobrazbo 5. stopnje.

Razvojno gledano se nam torej obeta obdobje, ko bo imel vsak posameznik, različne strokovne institucije in tudi predstavniki civilne družbe pomembno vlogo in nalogo pri obvladovanju invalidnosti ter ohranjanju delovne zmožnosti v procesu staranja.

Z vsebino prispevka tako želimo okvirno osvetliti obdobje staranja z vidika sprememb na področju psiho-fizičnega delovanja človeka in njihovega možnega vpliva tudi na njegovo delovno zmožnost in usposobljenost za delo na splošno, s tem povezano pa tudi kakšno vlogo lahko imata ali pa jo naj bi imela sama starajoča oseba in delodajalec pri ohranjanju vključenosti starajočih, še posebno invalidov, v delo.

## Oprelitev obdobja »staranja« ali kdaj postanemo »starajoči se delavci«

Staranje človeka kot biološki proces zajema časovno najširše obdobje, saj praktično obsega čas od rojstva do smrti. Govorimo o **kronološkem staranju**. Gre za kompleksen splet številnih pojavov in sprememb, te pa opredelijo proces **biološkega staranja**. Za razumevanje in poznavanje človekove zmogljivosti in zmožnosti za delo je pomembno, da različne stroke opredelijo obdobje staranja in ne le starosti. Ključne spremembe, povezane s staranjem, se naj bi začele s 40. letom starosti, človek pa jih najmočneje zaznava in občuti med 50. in 60. letom. Starost naj bi se začela šele s 70. letom starosti. Tu se vsekakor kaže velik napredek sodoben družbe, saj je Hipokrat menil, da se starost začne že s 56. letom. Nekateri avtorji navajajo, da je proces kontinuiran in nima neke kritične faze pospešenega nastajanja sprememb.

Z vidika dela in delovne zmožnosti naj bi bilo za vsakega posameznika pomembno, kako se sam počuti starega in kako to vpliva na njegovo zmožnost za delo. Za oblikovanje politike aktivnosti na sistemskem nivoju je Mednarodna zdravstvena organizacija za delovno aktivno populacijo opredelila začetek obdobja staranja s 45. letom.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) ureja tudi varstvo starajočih delavcev in tako imamo še delovno-pravni okvir, ki opredeli obdobje staranja. Po ZDR je začetek starajočega obdobja starost delavca 55 let, izenačeno za ženske in moške, in v okviru poglavja o varstvu starejših delavcev navaja:

- v 201. členu: *delavci, starejši od 55 let, uživajo posebno varstvo* (v nadaljnjem besedilu: starejši delavci);
- v 202 členu: *starejši delavec lahko sklene delovno razmerje oziroma ima pravico, da začne delati s krajšim delovnim časom od polnega, če se delno upokoji*;



- v 203. členu: *starejšemu delavcu delodajalec brez delavčevega pisnega soglasja ne sme odrediti nadurnega ali nočnega dela.*

Obdobje staranja, kako ga človek doživlja in kako je z njim povezana delovna zmožnost se vsekakor kaže kot poseben izziv za različne strokovnjake in snovalce politike različnih področij. Analize spremljanja njihove povezanosti kažejo zelo različne rezultate v državah Evropske skupnosti. Tako Eurofound v svoji publikaciji za leto 2011 navaja podatek, da na Nizozemskem kar 70 % delavcev verjame, da bodo zmožni opravljati svoje sedanje delo tudi, ko bodo stari 60 let, medtem ko v Sloveniji tako meni le 26 % delavcev. Na razliko v osebni doživljanju zmožnosti za svoje delo pri starosti 60 let vpliva tudi izobrazba. Bistveno nižji delež nižje izobraženih in manj kvalificiranih delavcih verjame, da bodo svoje delo še zmogli pri tej starosti in prav tako nižji delež tistih, ki delajo na slabo urejenih delovnih mestih in so izpostavljeni visokim psihosocialnim tveganjem.

## Opredelitev procesa staranja

Staranje je pravzaprav zanimivo obdobje na človekovi poti skozi čas. Nekje je bilo zapisano, da je to naključen proces, v katerem sodeluje množica dejavnikov, ki so preplet podedovanih (genetskih) lastnosti in najrazličnejših zunanjih dejavnikov (demografskih, socialnih, geografskih).

Možnih je več kontekstov, v katerih opredelimo značilnosti sprememb tega procesa.

**Biolško staranje** je proces, ki ga spremlja več pojavov, od ravni celice do ravni celotnega organizma. Na celični ravni se dogaja kopičenje odpadnih produktov presnove celice, ki lahko pripomorejo k odmiranju celic. Odmrle diferencirane celice v številnih tkivih so nenadomestljive, zato sčasoma pride do odpovedovanja funkcij tkiv in s tem organov. Na ravni celotnega organizma se s starostjo spremeni hormonsko ravnovesje, ki vpliva na funkcijo mnogih tkiv, organov in organskih sistemov. Vse spremembe pa so pravzaprav prej simptomi, pravi vzrok pa še ni povsem znanstveno pojasnjen. Do višanja povprečne starosti ljudi naj bi prihajalo iz več razlogov: bogatejše izkušnje, kako si izboljšati možnosti za preživetje, genetske predispozicije za dolgo življenje, boljše obvladovanje zunanjih dejavnikov smrtnosti.

**Kronološko staranje** pa je opredeljeno časovno, od rojstva do smrti.

Razlikujemo še **fiziološko (zdravo) in patološko (degenerativno)** staranje. Za **fiziološko staranje** je značilno harmonično in postopno pešanje življenjskih funkcij, tako da človek z ustreznim prilagajanjem in nadomeščanjem doseže ravnovesje na novi ravni. Za **patološko staranje** pa so značilni zgodnejši in intenzivnejši procesi staranja, ki so lahko posledica življenjskega stila in okolja, delovnih pogojev, dednih dejavnikov, posledica bolezni in poškodb... Patološko staranje se lahko pojavi v kateremkoli starostnem obdobju, najpogosteje pa v šesti življenjski dekadi.

Ločimo še **doživljajsko in funkcionalno starost**. **Funkcionalno starost** človek kaže tako, da se človek opredeli, da določenega opravila ali dejanja ne zmore, ker je prestar. Funkcionalna starost skupaj s kronološko večinoma določa človekov položaj in aktivnosti v družbenem življenju. **Doživljajsko starost** pa človek opiše s tem, kako se počuti, in ne z leti starosti. Nanjo najmočneje vplivajo naša stališča, kako staranje doživljamo. Imenujemo jo tudi **psihološka starost**, saj je najbolj osebno pogojena. Povezana je s človekovim odnosom do sebe in do drugih, z njegovim počutjem, samozaupanjem, samostojnostjo, sposobnostjo prilagajanja, optimizmom, interesi, aktivnostmi in sožitjem z drugimi ljudmi.

Naj povzamemo, da nam je vsem, invalidom in neinvalidom, v marsičem prepuščeno, kako se bomo pripravili na staranje, kako ga sprejemamo in doživljamo. Tako kot velja za vsako spremembo, imamo dve možnost: biti pasiven ali biti aktiven »receptor, akter« v tem procesu. Z dobrim življenjskim slogom smo lahko že proaktivni, vsekakor pa bodimo predvsem aktivni v okviru razvijajočih se fizioloških procesov.

## Spremembe, povezane s procesom staranja

Če želimo dobro ohranjati svojo delovno zmožnost in ohranjati čim bolj stabilno zdravstveno stanje, tudi v okviru morebiti že prisotnih okvarah zdravja, je pomembno poznati nekaj temeljnih sprememb, ki spremljajo proces staranja. Le tako bomo lažje spoznali svoje funkcijske zmogljivosti, z njimi povezane sposobnosti lastnega prilagajanja, adaptacije in kako jih pravilno razvijati – sam ali s pomočjo strokovnih programov.

S staranjem je sicer povezan preplet številnih telesnih in psihičnih sprememb, nekatere pa bi izpostavili kot ključne.

## Telesne spremembe

Najpomembnejše so morda spremembe srčno-žilnega in dihalnega sistema, sklepov in mišic ter čutil. Kažejo se sicer lahko na vseh organskih sistemih, povzemamo naslednje:

- Spreminja se **zgradba telesa**, tako se povečuje delež maščobnega tkiva. Telesna teža se lahko poveča nekako za 8kg med 50. in 80. letom starosti.
- Nastopi spreminjanje strukture **kostnine** in zmanjševanje kostne mase zaradi upočasnjevanja tvorbe. Proces postane lahko bolezenski – osteoporoza. Pojav je bolj pomemben za ženske kot moške, ogroženost z možnimi zlomi kosti postane večja. Telesna vadba lahko znatno upočasni izgubljanje kostne mase s staranjem.
- **Mišična moč** se v obdobju med 20. in 60. letom povprečno zmanjša za 15 do 20 %. Mišična masa se zmanjša ker se mišice skrčijo. Mišice postanejo s staranjem počasneje odzivne in hitreje se utrudijo. Tu je pomembne podatek, da to velja predvsem za telesno nedejavne ljudi, ki se jim mišična masa lahko zmanjša tudi za 40 %. In če ohranjajo enako telesno težo, to pomeni, da izgubo mišične mase nadomesti maščobno tkivo. Velja, da je za ohranjanje primerne sestave telesa z zadosti mišičja in čim manj maščevja okoli notranjih organov pomembna kombinacija raznovrstnih telesnih dejavnosti, s komponentami aerobne vadbe in vadbe proti upor.
- **Sklepi** postajajo manj prožni, obsegi gibov se zmanjšujejo, že zgodaj se začnejo degenerativne spremembe v velikih sklepih in v področju hrbtenice.
- V povezavi s spremembami mišičja in kosti ter sklepov se poslabša **drža telesa**, slabše ja lahko obvladovanje telesa v različnih položajih in prehodi med njimi, verjetnost za padce se poveča.
- **Žilne stene** postajajo aterosklerotično spremenjene in manj elastične, neredko tudi srčne venčne arterije, spremembe na nivoju mikrocirkulacije lahko prizadevajo vse organe, postopoma se razvijajo spremembe srčne mišice, tudi zaradi zamaščenosti, nepopolno postane delovanje zaklopk, iztisna zmogljivost srca se lahko zmanjša.
- Zmanjševati se začne **elastičnost pljuč** in njihova zgradba, slabi oskrba s kisikom, ki jo dodatno zmanjšuje še slaba prekrvavitev samega pljučnega tkiva.
- Z vidika delovne zmožnosti se staranje **kože** lahko kaže kot omejujoč dejavnik, saj s tem koža izgublja svoje pomembne primarne funkcije: zaščita, regulacija temperature, čutilne funkcije. Pridruženo s spremembo imunskega sistema se poveča preobčutljivost in možnost alergijskega reagiranja.

- Starajoči delavec se zaradi zmanjšane delovanja ščitnice lahko **težje prilagaja temperaturnim spremembam** (vročini, mrazu), zato jim naj ne bi bili izpostavljeni pogosto ali daljši čas.
- S staranjem začne pešati **funkcija vida**: manjša se ostrina vida, najprej nezmožnost ostro videti na/od blizu (ima lahko različen vpliv na siceršnjo vidno sposobnost človeka), oži se vidno polje, zmanjša se zaznavanje prostora, sposobnost prilagajanja na gledanje izmenoma na blizu/na daleč, na bleščanje, slabši je vid v mraku, slabše je zaznavanje gibajočih predmetov in barv.



*Delavnica »Izdelovanje nakita iz različnih materialov«, Izola*

- S staranjem se poslabšuje **sluh**. Že po 40. letu slabše zaznavamo visoke tone (4000 in 8000 Hz), kasneje pa tudi nižje tone. S tem povezano slabše slišimo posamezne tone in razumemo nekatere besede, posebno v hrupnem okolju.
- **Motnje spanja** se kažejo običajno s krajšim nočnim spanjem; značilno je zgodnje vstajanje, slabša prilagodljivost na izmensko delo.

## Psihične spremembe

so povezane s spremembami v področju osrednjega živčevja, tudi s hormonskimi spremembami. Rezultati raziskav proučevanja teh sprememb kažejo, da so upadanja z njimi povezanih funkcij lahko zelo različna. Na splošno in povprečno sicer velja, da so s staranjem sprva najbolj prizadete psihomotorične funkcije in z njimi upočasnjevano odzivanje, ki je še počasnejše, če je prisoten pritisk, seveda pa so med ljudmi kot posamezniki lahko dokaj velike razlike. Lahko je slabša kontrola čustvovanja in nihanja razpoloženja. S staranjem upadajo fluidne kognitivne funkcije (logično mišljenje, hitrost in učinkovito reševanje problemov v novih situacijah, neodvisno od prej

pridobljenega znanja, reševanje logičnih primerov, predvsem na znanstvenem, matematičnem in tehničnem področju). Kristalizirane kognitivne funkcije pa v veliki meri ostanejo na podobni ravni tudi v visoki starosti (sposobnost uporabe znanja in izkušenj). Raziskave kažejo, da je lahko s staranjem dobro ohranjena tudi učljivost za smiselno gradivo. Zanimivo je vedeti, da se človek pri 50. letih lahko nauči pesem prav tako hitro ali še hitreje, kot se jo je naučil, ko je bil srednješolec, ker ima več znanja, bogatejši besedni zaklad in širše duhovno obzorje. Procesi staranja lahko vplivajo na nastanek ali poslabšanje duševnih motenj.

## Spreminjanje zdravstvenega stanja

Povezanost fiziološkega in degenerativnega, bolezenskega staranja, prinaša tudi bolj ali manj izražene spremembe v zdravstvenem stanju posameznika:

- S staranjem se lahko poveča verjetnost za pojav bolezni, povezanih s starostnimi spremembami posameznih organov, posebno če so izrazite in se razvijajo hitro. Morda so najbolj značilne bolezni povezane s starostnimi spremembami žilja ter mišic, sklepov in obklesnih struktur (gibal). Slednje so že vrsto let ali praktično stalno vodilni vzrok za pridobitev statusa delovnega invalida v naši državi.
- Med državami in raziskovalci so slabo primerljivi podatki o tem, ali so starajoči delavci pogostejše v bolniškem staležu. Vse kaže, da so mlajši delavci večkrat odsotni, vendar za krajši čas, že ob manjših zdravstvenih težavah. Starejši delavci pa ostanejo doma šele ob resnejšem poslabšanju zdravstvenega stanja ali neke kronične bolezni. Starostne spremembe organizma lahko tudi podaljšajo čas zdravljenja in rehabilitacije; verjetnost, da ostanejo trajne okvare zdravja, je večja. Daljši izostanki pri starejših so najbolj pogosti po 55. letu starosti, praviloma v povezavi z resnejšo zdravstveno težavo.
- Lahko se poslabšajo že prej prisotne kronične bolezni ali stanja po poškodbah.
- Večja je možnost, da ima človek več obolenj sočasno.
- Pogostejše je potrebno redno jemanje zdravil, tudi več sočasno. S tem so pogostejši stranski učinki zdravil, ki lahko pomembno zmanjšujejo funkcije, pomembne za izvedbo dela.
- S številnimi preventivnimi ukrepi in zdravim življenjskim slogom lahko ublažimo in upočasnimo tako same spremembe organizma, povezane s staranjem, kot tudi upad naših funkcijskih zmogljivosti in pojav trajnih bolezenskih sprememb.

## Proces staranja in delovna zmožnost

Za ohranjanje človekove vključenosti v delo je njegova delovna zmožnost temeljna lastnost, zdravega ali onega s trajnimi okvarami zdravja, mladega ali starajočega. Ima svoj razpon na kontinuumu od popolne delovne zmožnosti (ki jo pogosto povezujemo tudi s popolnim zdravjem) preko različnih stopenj delovne manjzmožnosti do popolne delovne nezmožnosti. Vedno pa pomeni skladnost med zahtevami delovnega mesta in človekovo celovito zmogljivostjo, ki je potrebna za izvajanje dela v danih pogojih, njuno povezanost, časovno in krajevno pogojeno spremenljivost ter možen vpliv družbenih dejavnikov.

Splošno razširjeno je mnenje, da se s staranjem zmanjšuje psihofizična zmogljivost in s tem povezano tudi delovna zmožnost človeka ne glede na to, ali je relativno zdrav ali pa že ima trajne bolezenske spremembe in z njimi povezano morebitni status invalida. V ozadju tega upada zmožnosti za delo je pa le še nekaj več. Za vsako delo so značilne praktično stalne obremenitve in zahteve, ki jim mora ustrezati zmogljivost delavca, ki ga izvaja. In če se lastnosti dela z njegovim »staranjem« praktično ne spreminjajo, se delavčeva zmogljivost s staranjem zmanjšuje. Sprva delavec to nadomesti s svojimi fiziološkimi rezervami, te pa se s staranjem zmanjšujejo. Vendar pa številne raziskave niso povsem uspele dokazati, da staranje vsakemu delavcu in pri vsakem delu prinese tudi upad njegove delovne zmožnosti. Delavčeva reaktivnost in delovno mesto (okolje) sta namreč zelo dinamični kategoriji, zato naj bi bilo njuno spremljanje in ocenjevanje dinamičen proces. To pa pomeni, da moramo tudi za ohranjanje vključenosti starajočih delavcev v delo, še posebno invalidov, poznati oboje: spremembe njihove delovne zmožnosti v povezavi s staranjem in kakšne prilagoditve obremenitev in zahtev dela in delovnega okolja so potrebne, da ostanejo ustrezno učinkoviti.

Vsaka ocena delovne zmožnosti, ne glede na to, kdo in za katerega delavca jo poda, naj bi **v okviru doseženega zdravstvenega stanja vsakega delavca odgovorila na naslednja vprašanja:**

- a. Ali delavec lahko opravlja svoje delo brez nevarnosti za poslabšanje svojega zdravja ali da bi s tem ogrožal zdravje in življenje drugih?
- b. Ali bo delavec pri svojem delu dosegal pričakovane učinke dela (tudi po merilih delodajalca)?
- c. Kako dolgo lahko pričakujemo enako (nespremenjeno) delovno učinkovitost brez nevarnosti za poslabšanje zdravstvenega stanja?

- d. Ali prilagajanje delavca delu lahko izboljša njegovo delovno zmožnost?
- e. Ali prilagajanje dela delavcu lahko izboljša njegovo delovno zmožnost?

Če v obdobju med 18. in 44. letom oblikujemo svojo poklicno vlogo in z njo rastemo, jo v obdobju od 45. do 64. leta ohranjamo. In bi lahko rekli: »Kar smo sejali, to bomo želi«, pa vendar lahko tudi v tem obdobju rastemo in se poklicno in delovno razvijamo s prilagajanjem, naj rečemo kar »žlahtnimo.

Spremembe, povezane s staranjem, lahko delovno zmožnost pomembno zmanjšajo že same po sebi, nekatere v povezavi z že nastalo boleznijo, vsekakor pa je njihov vpliv povezan z naravo dela, ki ga delavec opravlja. Za namen prispevka bi omenili vsaj nekatere:

- Starostne spremembe organizma so praktično nedružljive z opravljanjem težkih fizičnih del.
- Starajoči delavec ima zmanjšano "fiziološko rezervo" za premagovanje delovnih obremenitev in zahtev, zato potrebuje daljši počitek za obnovo. Če možnosti za obnovo ni, se slej kot prej razvijejo trajne (kronične) bolezenske spremembe, povezane s trajnim delovnim stresom.
- Zaradi upada psihomotoričnih funkcij starajoči se delavec lahko postane manj učinkovit, kot je bil pri sicer fizično lahkem delu, ki pa zahteva hitro ponavljajoče se gibe z visoko normo (vsiljen ritem dela). Posebno ob primerjanju z mladimi delavci je s tem že odprta pot do diskriminacije ali vsaj slabih medosebnih odnosov.
- Starajoči delavci v neposredni industrijski proizvodnji imajo lahko težave s prilagajanjem na hitre spremembe delovnega procesa/postopkov dela, ki so povezane z nizko serijsko proizvodnjo.
- Avtomatizacija delovnega procesa sicer zmanjša telesne obremenitve, zahteva pogosto hitro reagiranje. Posebno v novih situacijah, kjer je množica novih informacij, starajoči delavec ni vedno zmožen ustrezno in dovolj hitro reagirati.
- S staranjem se zmanjšuje prilagodljivost izmenskemu delu, pogostejše so motnje spanja, s tem je povezan tudi problem zaspanosti pri izrazito monotoni delih. Večja je verjetnost za nastanek bolezni, ki so značilno psihosomatske.
- Priporočljivi so boljši pogoji razsvetljave/osvetljenosti na delovnem mestu (splošno in lokalno) zaradi upadanja vidnih funkcij s staranjem.
- Starajoči delavec se težje prilagaja vročini in mrazu, zato je zanj ugodna čimbolj stabilna mikroklima v delovnem okolju.

- Zaradi slabšega prilagajanja temperaturnim spremembam so zanj bolj ugodni stabilni in udobni pogoji mikroklima.
- Določene vrednosti hrupa lahko ogrožajo sluh, ki že tako upada s staranjem. Hrup, tudi nižje vrednosti od dovoljene, zmanjšuje zbranost in osredotočenost starajočega delavca na delovno nalogo.
- Dolgotrajne prisilne drže trupa ter zgornjih in spodnjih udov lahko poslabšajo že s staranjem povezano slabšo prožnost sklepov in vezi, poveča se verjetnost za nastanek bolečinskega sindroma.



*Delavnica »Rezbarjenje«, Radenci*

Velja pa poudariti še nekaj ključnih in močnih pozitivnih lastnosti starajočih delavcev, ki lahko pomembno zmanjšajo vpliv s staranjem povezanih sprememb na njihovo delovno učinkovitost in jih lahko združimo v naslednje:

- sposobnost vztrajanja pri delu, tudi z visoko stopnjo natančnosti;
- izkušnje, ki kompenzirajo nekatere negativne vidike staranja;
- dobra učljivost, ki sloni na starem znanju;
- odgovornost do dela in delodajalca;
- majhna fluktuacija
- in, kot že navedeno, bolj redke odsotnosti z dela.

## **Delodajalec in starajoči delavec**

Podaljševanje upokojitvene starosti in potreba ter želja, da bi ohranili čim večji delež starajočih delavcev delovno aktivnih, v delovnem procesu in ne na čakanju na upokojitve, daje ali nalaga delodajalcu vse pomembnejšo vlogo. Delodajalec je namreč tisti, ki ustvarja tudi za to skupino delavcev ustrezno socialno klimo. Sam ali s svojimi strokovnimi delavci realizira take delovne pogoje, ki ustrezajo delovni zmogljivosti starajočega se delavca, nekatere so povezane tudi že z omejitvami, ki jih je



podala invalidska komisija ob pridobitvi statusa delovnega invalida. Sodeluje pri iskanju dela, ki je po vsebini, potrebnih veščinah in znanju ustrezno zmogljivosti delavca, s svojim načrtom strokovnega razvoja lahko zagotavlja starajočim se delavcem karierni razvoj v pozno starost in prilagojeno morebitni invalidnosti, omogoča prilaganje delovnega procesa za morebiti potrebno prilaganje delovnega časa/izmen s predhodnim delovnim preskusom, zagotavlja tudi podporo sodelavcev ob vrnitvi z daljše bolniške odsotnosti, odloča se tudi, če in kako bo starajočemu se delavcu morebiti prilagodil delovno mesto in delovno okolje. Številni dejavniki torej oblikujejo odnos delavca invalida z delodajalcem in s tem njegove zaposlitvene možnosti.

V povezavi s staranjem delovne sile je Inšpektorat RS za delo v letu 2007 z vprašalnikom zajel 100 delodajalcev. Z odgovori na vprašalnik je ugotovil, da je kar 75 % delodajalcev odgovorilo, da so že razmišljali o problematiki staranja delovne sile v njihovi družbi, 57 % jih je odgovorilo, da že čutijo problematiko staranja delavcev, v 61 vprašanih se o tem tudi že pogovarjajo, kar v 79 % družbah pa ocena tveganja delovnih mest ne opredeljuje staranja delavcev, kar 71 % jih je menilo, da bo njihova družba čutila problem staranja, jih je pa le 56 % menila, da so potrebne spremembe kulturnih navad vseh zaposlenih glede na fenomen staranja.

Delodajalca tudi novi Zakon o varnosti in zdravju pri delu, Uradni list RS št. 43/2011 (ZVZD-1) v 6. členu zavezuje, da mora načrtovati in izvajati promocijo zdravja pri delu in kot del tega je vsekakor vključeno tudi ohranjanje zdravja v povezavi s staranjem. Glede na 5. člen tega zakona mora delodajalec posebno skrb nameniti zagotovitvi varnosti in zdravja, v okviru naštetih skupin tudi



*Delavnica »Izdelovanje nakita iz različnih materialov«, Izola*

starejšim delavcem in ter delavcem z zmanjšano delovno zmogljivostjo. V 9. členu pa je med temeljnimi načeli izvajanja ukrepov predvideno tudi prilagajanje dela posamezniku z ustreznim oblikovanjem delovnega mesta in delovnega okolja, delovnih prostorov, delovnih in tehnoloških postopkov, z izbiro delovne in osebne varovalne opreme ter delovnih in proizvodnih metod, še zlasti odpravljanje monotonega dela ter pogojev z vsiljenim ritmom dela.

Poleg uresničevanja temeljnih zakonsko določenih strokovnih principov in načel, ki že upoštevajo tudi skrb za zdravo in varno delo vseh delavcev, so v pomoč in podporo lahko naslednja temeljna strokovna priporočila:

- Prepoznati je treba skupine delavcev, pri katerih je tveganje za okvare zdravja večje in zanje uporabiti prilagojene, specifične metode za oceno tveganja.
- Zagotoviti je potrebno aktivno sodelovanje delavca (starajočega, invalida) pri izvedbi ocene tveganja in morebitnih prilagoditvah.
- Že pri načrtovanju delovnega procesa/dela je smiselno zagotoviti pogoje (ali pa vsaj možne prilagoditve), ki bodo ustrezali delavcem s spremenjeno delovno zmogljivostjo, a z ustreznimi veščinami in znanji (proaktivna vloga).
- Za dobre rešitve je pomembno povezovanje z drugimi strokovnjaki s področja varnosti in zdravja pri delu, tudi ergonomi, s strokovnjaki, ki delajo na področju zaposlovanja invalidov in z invalidskimi organizacijami.
- Dostopnost na delovnem mestu ne pomeni le dostopnosti v fizičnem okolju, temveč tudi ustrezno/razumljivo dostopnost do informacij, navodil, napredovanja/razvoja ne glede na invalidnost. Pogosto so dovolj že temeljne, ne drage rešitve. Prilagoditve lahko posegajo na področje: delovnega okolja s poudarkom na varno označeni dostopnosti delovne pozicije, komunikacij in komunikacijske tehnologije, organizacije dela, delovnega časa, usposabljanja in mentorstva/vodenja, osebnega delovnega razvoja. Poudarek je na »razumevanju« značilnih individualnih potreb, kar presega standardizirane normative pri delu, ki praviloma veljajo za »standardiziranega delavca/delavko«.

## Zaključek

Staranje in z njim povezana invalidnost je proces, v katerem vstopimo. Glede na demografsko statistiko bomo morali nameniti vedno več skrbi in pozornosti vsem delavcem kot ljudskemu kapitalu.

Ohranjanje pozitivnega odnosa do svoje delovne zmožnosti v procesu staranja je pomembna naloga vsakega posameznika, delovnega kolektiva in družbe in mora biti sestavni del krepitve in ohranjanja zdravja, zato pa je pomembno:

- proaktivno ali preventivno delovanje z izobraževanjem zaposlenih in delodajalcev kako ohranjati dobro zdravje in razvijati vzpodbudno delovno okolje (pomembno področje tudi za delovanje aktivov delovnih invalidov);
- imeti informacijsko pot, kje dobiti strokovno pomoč (področje tudi za delovanje civilne družbe);

- delovati dovolj zgodaj ob morebitnih stiskah, tako da delodajalec in delavec lahko poiščeta pomoč, tudi tima za poklicno rehabilitacijo.

Za zaključek velja priporočilo Klinike Mayo, ki ugotavlja, da **zdravo staranje zahteva premišljeno in skrbno načrtovanje načina življenja in miselno naravnost o starosti**. Nekdanji ameriški predsednik in Nobelov nagrajenec za mir Jimmy Carter je v svoji knjigi *Umetnost staranja* zapisal, da ste stari le, »če sprejmete mrtvilo, odvisnost od drugih, trajne telesne in duševne omejitve in se pustite utesnjevati ljudem, ki vas obdajajo«. Bodimo uspešni na vsej svoji poti skozi čas.

#### Literatura:

1. Blinc A, Bresjanac M. Telesna dejavnost in zdravje. *Zdrav vest* 2005;74:771-7.
2. Eurofound Yearbook 2011: *Living and working in Europe*. Dublin: European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions, 2012:54-58.
3. Isernhagen S. Job matching and return to work: Occupational rehabilitation as the link. *Work* 2006; 26: 237-242.
4. Kumar S. A conceptual model of overexertion, safety and hazard. *Human factors* 1994; 36:197-209.
5. Kumar S. *Perspectives in Rehabilitation Ergonomics*. London: Taylor & Francis, 1997.
6. Pranjić N, ur. *Medicina rada*. Tuzla: »Arthur«, 2007:63-73.
7. Stanković D, ur. *Medicina Rada*. Sarajevo: Udruženje za medicinu rada SFRJ i Dom štampe Zenica, 1978: 682.
8. Statistični urad Republike Slovenije za: [http://www.stat.si/publikacije/pub\\_psp.asp](http://www.stat.si/publikacije/pub_psp.asp)
9. Weir R, Nielson WR. Interventions for disability management. *Clin J Pain* 2001;17(Supp4):S128-S132.
10. *Who returns to work and why?* Geneva: International Social Security Association. Research Programme, 2002. Weir R, Nielson WR. Interventions for disability management. *Clin J Pain* 2001;17(Supp4):S128-S132.
11. *Working conditions of an ageing workforce*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2008.
12. World Health Organization (WHO). *Aging and work capacity*. Report of WHO Study Group, WHO Technical Report Series 835. Geneva, 1993:3.
13. *Zakon o delovnih razmerjih*, Uradni list RS, št. 42/202, 103/2007-NPB.
14. <http://sl.wikipedia.org/wiki/Staranje> *Who returns to work and why?* Geneva: International Social Security Association. Research Programme, 2002.
15. *Zakon o varnosti in zdravju pri delu*, Uradni list Republike Slovenije št. 43/2011.
16. [http://www.id.gov.si/si/o\\_inspektoratu/organizacija\\_inspektorata\\_rs\\_za\\_delo/inspekcija...Staranje](http://www.id.gov.si/si/o_inspektoratu/organizacija_inspektorata_rs_za_delo/inspekcija...Staranje) *delovne sile in ocena tveganja*. Rezultati raziskave IRSD.

# AKTIVNO STARANJE IN MEDGENERACIJSKO SOŽITJE

**Marja Stojin**

*»Vsaka starostna doba ima svoje naloge,  
vsaka je izraz čisto posebne strani  
človeške narave«.*

*Da Hsian*

Starost ne prihrumi s poletnimi vihrami, tihotapi se čisto počasi, pravzaprav jo prej opazimo pri vrstnikih kot pri sebi. »Joj, kako se je postarala«, te spreleti, ko po letih srečaš sošolko. Zdi se, da zrcalo vedno kaže mlajšo, lepšo, bolje ohranjeno lastno podobo. Pride čas, ko se ne želiš več pogledati v ogledalo. Veš, a nočeš dojeti.

V svoji knjigi *Psihologija tretjega življenjskega obdobja* opisuje profesor Vid Pečjak nazorno doživetje svojega staranja.

»Pravzaprav nisem niti dobro opazil, da se staram. Vedel sem, da mi peša vid in da moram kupovati očala. Čutil sem, da me pri dolgi hoji bolijo kolena in sem namesto na Triglav začel hoditi na Šmarno goro. Na morju sem skočil v vodo, enako globoko, kot sem je bil vajen, a sem se udaril v glavo in si zlomil rebro. [...]

V razgovorih se mi čedalje pogosteje dogaja, da ne najdem besede, ki jo imam na jeziku, pri branju pa moram dolge stavke prebrati dvakrat ali trikrat, da jih razumem. Težave imam s pomnjenjem števil. Še zmeraj rad pogledam lepe ženske, a te mi le izjemoma vrnejo pogled. [...]

Ne vidim rad, da me kdo vpraša, ali sem že upokojenec, celo da mi mladenič ali mladenka v avtobusu odstopita sedež. Tedaj se vprašam: "Ali sem že toliko star?" Neke mu privlačnemu dekletu sem kar odgovoril: "Hvala, saj še nisem tako star!"

Kljub temu pa se imam za mlajšega, kot sem v resnici, enako stare ljudi pa za starejše. Sebe vidim takega, kot sem v svojih spominih, večina mojih spominov pa sega v drugo in prvo življenjsko obdobje. Šele nevšečnosti in nezgode, kot je zlom rebra ali sklep državnega zbora, me opozorijo, da nisem več rosno mlad in da se primerjam z napačnim 'jazom'!

Vendar niso vsi dogodki tako nespodbudni. Lansko leto me je v Nemčiji presenetila skupina hitro vozečih moto-

ristov v črnih usnjenih oblekah in s črnimi čeladami na glavah. 'Spet ta divja mladina' sem pomislil, ko so se ustavili in sneli čelade. Zagledal sem sivolase ali plešaste glave na začetku tretjega življenjskega obdobja. Kontrast je bil toliko večji, ker so nosili uniforme huliganov iz prejšnjih desetletij.

Pred dvema letoma sem sodeloval na kongresu za ekonomsko psihologijo v Bergenu in neka lepa predavateljica v četrtem desetletju življenja, ki je poročala o psihološkem učinku nevestine obleke, me je na zaključni zabavi prosila za ples. Nisem imel pojma, zakaj je izbrala mene, vendar sem se počutil mlajšega za celo desetletje. To me spominja na mojega, že dolgo upokojenega kolega, zaslužnega profesorja ljubljanske univerze, ki ga je v prednovoletnim praznovanjem nekdanja asistentka poljubila na usta in je vzkliknil: 'Pet let bom živel na ta račun!'

Kljub ugotovitvi državnega zbora, da so univerzitetni profesorji po 65. letu nesposobni predavati na ustreznih ravneh, pa mi izkušnje tega ne potrjujejo. Na predavanjih imam občutek, da so študenti zadovoljni z menoj, iz ameriških univerz pa še vedno dobivam vabila za 'gostujočega profesorja'.

ln zdaj dovolite, da vam opišem doživljanje svoje starosti. Najprej se sprašujem, kdo sem danes, ko me je že krepko obtežil sedmi križ. Ali je še kaj ostalo od osebe iz otroštva, mladosti, mlade mame, žene, mame odraslih otrok? Transakcijska psihologija uči, da človek nosi v sebi del vsakega obdobja in jih izbirno uporablja v različnih situacijah. Od tega, da zna biti otrok in odrasel, mladostnik in izkušen, je odvisno njegovo duševno zdravje. Morda, res pa s starostjo ne otrde le kosti, ampak tudi duša, kjer so ostali sledovi preteklosti. Tudi znižan plamen vitalnosti zmanjšuje prožnost prilagajanja.

Nato se vprašam, katere izkušnje so mi pustile največ sledi na življenjskem pogledu in mi pomagajo kvalitetno živeti v starosti. Gotovo so najgloblje izkušnje s staranjem v

moji ožji in širši družini. Vedno sem bila tesno povezana s sestrami že davno pokojnega očeta in njegovo (dobro) mačeho. Ta moja ljuba babica je bila ženica s trnovo življenjsko potjo, mačeha devetim otrokom pokojne sestre in brez lastnih otrok. Ko sem se rodila, je bila že »bica« kot na Koroškem kličejo babice. Po smrti moža je živela do 90. leta na »prevžitku« v svojem majhnem gospodinjstvu. Kuhala je na majhnem štedilniku, ki se je 200 dni v letu neusmiljeno kadil. Kuhala si je majhne obroke, ki jih je použila iz majhne glinaste ali večje porcelanaste skodelice. Po kosilu je pogosto legla na snažno poriban pod, kot neke vrste krepitev mišic. Vedno je bila skromna, a čista in urejena. Neuka je brala knjige in poslušala radio. Revmatične bolečine si je lajšala s »kaferskim šnopsom« za masiranje, po katerem je dišala njena nočna omarica. Skoraj do smrti je na šivalni stroj krpala rjuhe in perilo in šivala mojim otrokom srajčke in pižame. Imela je svoj dnevni red: od pospravljanja, kuhanja, sprehodov okrog hiše, do branja in molitev. Celo življenje je bila drobna, pokončna, a ne preveč zdrava. Pri petdesetih letih jo je stric peljal zaradi težav s srcem na pregled k dr. Simonitiju v Slovenj Gradec. Po pregledu mu je na samem zdravnik zaupal, da babici srce odpoveduje in se je treba sprijazniti, da lahko vsak čas odpove. Dr. Simoniti je bil že trideset let v grobu, ko je srce z babico vred še vedno delovalo. Prepričana sem, da je k temu pripomoglo njeno umirjeno življenje, red, aktivnost in modrost ter dobrota človeka, ki je prehodil težko življenjsko pot.



*Bica z vnukom*

Danes preko medijev spoznavam izjemno aktivne starejše, od maratoncev, svetovnih pohodnikov, do planincev in kaj še vse. Občudovanja vredno. A menim, da so to pač izjemni posamezniki. Da bom iskrena: mnogo bolj so mi pri srcu vsi tisti vsakdanjiki, ki storijo optimalno glede na svoje moči, pri tem se znajo pozabavati v družbi, preživeti tudi prijetne ure samote in znajo po vrhu s svojimi opeša-

nimi močmi podpreti potrebne. Želim si, da bi to uspelo tudi meni.

## Starost v porabniški družbi

Različni zgodovinski preseki kažejo zelo različen odnos do starih ljudi, od spoštovanja v nekaterih kulturah – pripisovali so jim modrost in rzsodnost – do potiskanja na rob družbe in celo prepuščanju usodi brez pomoči. Živimo v času porabniške družbe, ki se kaže predvsem v tem, da ponuja tržišče obilico ponudbe z vgrajeno predpostavko, da čim prej zavržemo to, kar ni najnovije, boljše od drugih, obrabljeno. Podobna filozofija se zrcali v medosebnih odnosih: »obrabljen« človek ni več koristen in zelo hitro pristane na robu družbe. Nasprotno temu pogledu delujejo tudi drugačne silnice, ki zagovarjajo univerzalnost človekovih pravic in sožitje med generacijami.

Stari ljudje predstavljamo v Sloveniji čedalje večji del populacije. Tako je leta 1890 znašalo razmerje med ljudmi, starimi 15 let in tistimi, starimi 65 let 7 : 1 v korist mladih; leta 1980 pa 1 : 1. Od takrat se je razmerje še poslabšalo. To pomeni tudi, da delež aktivnega prebivalstva čedalje težje obvladuje zadolžitve do starih.

Ob teh podatkih pa je treba premisliti še na nekatera dejstva:

- stari ljudje smo pomembna kupna moč;
- smo volilci;
- smo velik del populacije;
- včasih nadomestimo družbeni manjko (ekonomska in stanovanjska pomoč mladim, varstvo otrok, prispevek v skupno gospodinjstvo ...);
- smo cenejša delovna sila, zlasti za občasne posle, ki so manj privlačni za mlade;
- smo aktivni v društvih, raznih akcijah, samopomoči ...

## Samopodoba

Glede na vse družbene spremembe se je vloga starejše populacije spremenila in se še spreminja. Že samo dejstvo, da se življenjska doba daljša, vpliva na naraščajoče število starejših. Ta množica ni samo vitalnejša, dalj časa zdrava (oz. obvladuje kronične bolezni), je tudi bolj organizirana in soodloča (vsaj delno) o pomembnih dogajanjih v družbi. Večina je finančno bolj ali manj neodvisna, mnogi živijo v lastnem gospodinjstvu, potujejo, si ustvarijo partnerstva v zrelih letih. Gotovo se je samozavest starejšega človeka – recimo v zadnjih sto letih – bistveno zvišala.



Končno pa je tudi velik del odgovornosti, kakšno samopodobo si bo ustvaril, na posamezniku.



*Starejši niso vedno onemogli*

Naj naštejemo nekaj pomembnejših dejavnikov:

- Samopodoba starajočega je odvisna od izkušenj, ki jih je v življenju doživel s starejšimi, posebno pomembne so zgodnje čustvene izkušnje s starejšimi, na primer stariji starši, ali so bili to ljubeznivi, topli, ali sebični in neprikladni s pretiranim kritičnim odnosom do okolja.
- Pomembne so vrednostne sodbe o starejših, ki smo jih poslušali. Morda spoštljivi, ljubeči, korekten odnos ali zaničevanje, poniževanje in morda celo norčevanje. Čeprav razumni ljudje svoje sodbe z življenjskimi izkušnjami spreminjajo, lahko ostane senca zgodnjega doživljanja.
- Za oblikovanje samopodobe v starosti je pomembno sprejemanje lastne starosti. Ukrivljen hrbet, nagubana koža, oslabeled vid in sluh sami po sebi zagotovo ne doprinašajo k ponosu, so pa za večino pametnih ljudi stvar, ki jo je pač treba sprejeti, če hočemo dolgo živeti. Uporabljamo pripomočke, ki nam olajšajo življenje in pomagajo, da delujemo urejeno. Dobra vključenost med bližnje in prijatelje pa ima izredno pomembno vlogo – smo sprejeti in vredni.
- K pozitivni samopodobi pripomore bistvena obvladljivost življenjskih situacij. S staranjem postane krog obvladljivosti čedalje ožji. Skrbna pomoč v situacijah, ko ne zmoremo več veliko, vendar dopušča, da storimo sami, kar še zmoremo, je pomemben doprinos k samospoštovanju.
- In končno igra pomembno vlogo okolje, v katerem živi starejši, saj je s pojemajočimi močmi sam nesposoben sprememb. Ali to okolje spoštuje in nudi pomoč, ali pa ga osami, izolira in je morda celo izpostavljen nasilju?

Na doživljanje starosti vplivajo tudi stališča, ki si jih človek oblikuje do »idealnega staranja«:

- Grem v pokoj, od zdaj naprej se ne dotaknem nobene dela. Počival bom in užival.
- Grem v pokoj, zdaj odpade priganjalska ura, ustvaril si bom življenjski ritem, ki se bolj prilega mojemu biološkemu. Čas za delo, čas za počitek.
- Grem v pokoj, zdaj se bom posvetil stvarim, ki sem jih delal ob robu in mi veliko pomenijo. Povežem se z ljudmi s podobnimi interesi. Uresničil bom svoje konjičke, potovanja, pridobival nova znanja, se vključil v humanitarno udejstvovanje.
- Še vedno sem potreben. Morda za občasno pomoč na bivšem delovnem mestu, morda za delo z vnuki in pomoč ostarelim sorodnikom, vključil se bom v prostovoljno delo.
- Končno bo tudi več časa za skrb za lastno dušo in telo; za zdravo življenje v najširšem smislu.

## Kako se staramo invalidi

Nekatere drastične spremembe, kot je bolezen, invalidnost, prisilijo človeka, da se prilagaja z vsemi močmi, ustrezno, lahko pa tudi manj ustrezno. Za invalide je le malo raziskav, ki bi se nanašale na staranje, zlasti v primerjavi z »zdravo« populacijo. Iz člankov profesorja Vida Pečjaka in dr. Toneta Brejca\* povzemam temeljno vprašanje, ali je invalidnost vzrok za večje težave staranja ali pa je, po drugi predpostavki, invalid glede na to, da se je že sicer moral nadpovprečno truditi za obvladovanje življenja v svetu, ki je oblikovan pretežno po merah zdravih, bolje pripravljen na probleme staranja. Odgovor – v kolikor ga sploh moremo dati – je povezan z različnimi dejavniki, kot so vrsta invalidnosti in bolezni, osebnost posameznika, socialna pomoč (zlasti družine) in drugi. Nekatere težje kronične bolezni že same organsko vplivajo na hitrejše staranje. »Že samo staranje je mogoče pojmovati kot posebno razvojno stopnjo, ki poteka izrazito individualno in se ne ujema z njegovimi predpostavljanimi in samoumevnimi kolegarskimi, biološkimi in psihološkimi vidiki« (T. Brejč). Vsi dejavniki skupaj pa se prepletajo v občutek odvisnosti iz obvladovanja lastne kompetence življenjskih nalog. Stari ljudje se bojimo – verjetno najbolj – da bomo prepuščeni na milost in nemilost drugim.

Morda je zanimiv še tretji vidik: staranje je že samo po sebi neke vrste oslabeledost funkcij in tako rekoč »naravna invalidnost« – glede tega se oboji izenačujemo v potrebah po pomoči, človeški bližini, solidarnosti. Domnevam, da z izkušnjo lastnega usihanja moči tudi spremenimo

\* Citati so iz zbornika predavanj *Invalidi in staranje*, Inštitut RS za rehabilitacijo, ZDIS 2004

stališča do invalidov, ki nam zdravim in močnim niso bili zanimivi.

## Stari in vključenost

Najnaravnejša in pogosto najtesnejša je pripadnost že v družinskem krogu. V zadnjih sto letih je doživela družina drastične spremembe, najradikalnejša je njeno skrčenje iz rodbine v jedrno družino: oče, mati, otrok (otroci).



*Družina postaja manjša*

Kot sem že omenila, sem odrasčala v dveh družinah – eni jedrni, z mamo in sestro, in v drugi, družini očetovih sorodnikov. V tej, drugi, sem pognala korenine, pustila mi je mnogo sledov za celo življenje. Bila je polna ljudi: neporočene tete, babica in stric, posli, rejenc, ki so ga dveletnega prinesli od sorodnikov z desetimi otroki za nekaj časa – pa je ostal do poroke, in občasni vrabčki ali vrabci brez gnezda. In ta skupnost je delovala, včasih malo bolje, včasih malo slabše, zagotovo tudi ne brez sporov in občasnih prizadetosti posameznika. A skupnost je po svojih močeh skrbela za posameznika; za teto, ki je bila psihični invalid celo življenje; za babico, ki je ostala praktično brez dohodkov, za naju s sestro in še mnoge druge otroke, ki so preživljali tu cele mesece počitnic. In tisti z zmanjšanimi sposobnostmi so prispevali svoj delež. Ko danes – že iz časovne razdalje – razmišljam o dinamiki, ki je omogočala kvalitetno življenje tolikih oseb pod eno streho.

Vsak član te skupnosti je imel kljub prostorski stiski možnost neke zasebnosti, tako rekoč »svojega sveta«, pa naj je bilo to branje, lastni krog prijateljev, konjički in ostali so to spoštovali. Babico smo spraševali za nasvete o domačih zdravilih, opravila je tudi potrebno šivanje in krpanje. Srednja generacija je vodila gospodarstvo in gospodinjstvo, otroci pa smo prinašali novice iz šol in sploh zunanjega sveta, našli pa varno in mirno zatočišče. Spominjam se majhnih pozornosti, ko so tete katerega od otrok poslale k babici s kosom zavitka, zrelim sadjem ali prvo zelenjavo. Učila sem se obzirnosti in sočutja. To pa sta morda najmočnejša povezovalna dejavnika med generacijami.

Mnoge družine so bolj ali manj skrčene na jedrno družino, vezi z ostalimi so površne ali pa jih ni. S tem so izginile mnoge medsebojne komunikacije, v katere so se organsko vključevali tudi starejši člani družine. S tem je tudi obubožan pretok živih rodbinskih sedanjih, zlasti pa preteklih informacij, ki so tako dragocene za pripadnost, utrjevanje rodbinskih korenin.

Odnosi ne nastajajo sami od sebe – treba jih je graditi: med očeti in sinovi, materami in hčerami, povprečno in podolžno po sorodstvu.



*Druženje krepi vezi*

V komunikaciji se je dobro držati nekaterih pravil in to tudi starejši:

- Svoje otroke pustimo odrasti.
- Ne poučujmo jih neprestano – priznavajmo jim znanje, sposobnost.
- Rosimo mir, ne ustvarjajmo jim neprestane občutke krivde (»Zame nimaš nikoli časa ...«).
- Ne postavljajmo nepotrebnih pogojev (»Zakaj pa prej ne telefoniraš, nič nimam pripravljeno ...«).
- Odrecimo se ponovni vzgoji, saj so odrasli (»Vse dovoljuješ svojim otrokom, si prestroga, ne učita jih olike ...«).
- Spoštujmo ali bodimo vsaj korektni do zeta, snahe – krotimo ljubosumnost.



- Ne očitajmo vedno – dajmo priznanje (»Ne razumem, da ste vedno brez denarja, kaj res ne znata varčevati ...«).



*Skupna urice so lahko zelo prijetne*

Enako velja za mlajše, da lahko z ustreznimi dostopi negujejo dobre odnose s starejšimi:

- vzeti si nekaj časa za srečanje;
- biti strpen do drugačnosti, »staremodnosti«, olesenelih navad ...;
- jih poslušati;
- jih vključevati v družinsko življenje – povemo o pomembnih stvareh, ne pozabimo nanje;
- ne odločamo zanje brez njih;
- ne podcenjujmo ali precenjujemo njihove sposobnosti;
- povemo jim, da jih imamo radi, da nam veliko pomenijo.

V današnjem svetu je čedalje več ljudi, ki na starost ostanejo brez najbližnjih sorodnikov. Morda so jih že izgubili, morda so si izbrali samostojno, neodvisno pot in iščejo svoje bližnje izven družinskega kroga.

Pomembno je, da izkoristimo možnosti, ki jih danes družba ponuja v večjem obsegu kot kdajkoli prej. Za

bolj aktivne in vedoželjne je univerza za tretje življenjsko obdobje odličen projekt. Obstajajo mnoga društva, od zdravstveno-preventivnih do rekreativnih, programi telesne kulture in vadbe ter mnoge kulturne ponudbe. Starejši se lahko vključujejo v projekte samopomoči kot prostovoljci ali porabniki. Za vse pa je potrebna lastna odločitost in nekaj dobre volje za sodelovanje. Tako je lahko tudi zrelo obdobje kvalitetno življenje, ki počasi dogoreva.

Nenazadnje prihaja do medgeneracijskih odnosov tudi (skoraj) v vsaki skupini, ki se združuje profesionalno ali po interesih. V skupini se vedno oblikujejo podskupine, večinoma so del družabnega življenja, krajevne pripadnosti, pripadnosti po podobnih težavah, po prejšnjih poznavstvih, skupnih konjičkih, interesih itd. Kot take pogojujejo pestro življenje v skupini in nudijo medsebojno oporo. Občasna trenja zmerne jakosti so normalna. Nevarno postaja, kadar se preneha komunikacija oziroma postaja polna nasprotovanj in prevlada težnja po izločanju namesto po povezovanju. Takšna delitev se lahko odvija tudi na osnovi pripadnosti »ta mladih« proti »ta starim«. Da bi nasprotja razrešili ali umirili, se lahko poslužujemo nekaterih tehnik



*Spokojna komunikacija*

Nekateri zagovarjajo »čiste skupine« enako starih, enako pametnih, enako zdravih, enako invalidnih .... Nesporno je večja učinkovitost pri reševanju problema, ki se ozko tiče izbrane skupine (na primer, razprava o pripomočkih za slabovidne ne zanimajo ljudi z na primer stomami). Toda razen ozko specializiranih vprašanj so nam vsem skupna nešteta življenjska vprašanja, ki se nanašajo na kvaliteto življenja, oblike medsebojne pomoči, na ustvarjalnost, samozavest itd. Razen tega je proces izločanja lahko dokaj problematičen – kje se sploh ustavi? Končno ni dveh enakih ljudi. Takšno reševanje nas tudi povede v slepo ulico, namesto da bi iskali ustvarjalne in kompromisne rešitve.



*Izkušnje se prenašajo na bodoče rodove*

### **Preprečevanje in razreševanje medgeneracijskih konfliktov v skupini:**

- Vodja pogosto poudarja skupnost, skupno pripadnost, prikaže skupne uspehe.

- Vodja zazna začetne medgeneracijske napetosti.
- Sestavimo delovne skupine z različno starimi člani.
- Vaje poslušanja eden drugega.
- Ponazorimo situacije medgeneracijske strpnosti in nestrpnosti; lahko uporabimo psihodramo za prikaz medgeneracijskega sožitja in nesožitja.
- Pozorni smo, da sestavljamo vodstvo iz različno starih članov.
- Od časa do časa ocenimo z vprašalnikom delovanje in počutje v skupini.
- Uporabimo individualni razgovor s posameznim članom na štiri oči.

### **Zaključna beseda**

Naivno bi bilo misliti, da je ustvarjanje sožitja lahek, obrobni posel. Idealnih rešitev ni. Proces poteka v vzponih in padcih, kdaj pa kdaj se počutijo izrabljeni in prezrti eni in drugi. Življenja brez problemov ni – obstaja samo večja ali manjša pripravljenost za reševanje po starem načelu: iz dobrega odnosa vsi nekaj pridobimo.

# **ZAPOSLOVANJE INVALIDOV V ČASU KRIZE - nadaljevanje razmišljanja iz leta 2009<sup>1</sup>**

**mag. Cveto Uršič, MDDSZ**

Leta 2009 sem za zbornik Zveze delovnih invalidov Slovenije napisal razmišljanje o zaposlovanju invalidov v času krize. Razmišljanje o isti temi konec leta 2012 pravzaprav moram začeti tam, kjer sem leta 2009 končal: »Finančna in gospodarska kriza je prizadela tudi invalide. V nekaterih primerih bistveno bolj kot njihove 'zdrave' vrstnike. Država, če govorimo o socialni državi, je zato dolžna sprejeti take politike in ukrepe, s katerimi zmanjša možnost socialnih tveganj za najbolj ranljive skupine oziroma poveča možnost socialne vključenosti. Čas krize je lahko tudi priložnost, da se analizirajo kratkoročni in dol-

goročni ukrepi – tudi kot odgovor na izzive, ki jih je pred nas postavila kriza. Seveda pa je ta čas tudi priložnost in izziv, da v življenje prenesemo usmeritve in zaveze iz Konvencije o pravicah invalidov.« Tri leta potem, ko smo 'začutili' krizo, smo samo še v hujši krizi! Konec leta 2012 še ne moremo reči, da ...

Leto 2012 zaznamujejo slabe gospodarske in socialne razmere. Je pa to tudi prvo leto dela nove vlade in novega resornega ministra.

Pa začnimo z orisom stanja na področju gospodarstva. Urad RS za makroekonomske analize in razvoj (UMAR) je v jesenski napovedi gospodarskih gibanj 2012 (september 2012) povedal, da za leto 2012 pričakujemo 2-odstotni padec bruto domačega proizvoda, v naslednjem letu

<sup>1</sup> Avtor je za prispevek uporabil podatke, ki jih je predstavil na RE-HA dnevih, srečanju strokovnih delavcev s področja rehabilitacije in zaposlovanja invalidov, ki je bilo 25. septembra letos v Portorožu.



pa še 1,4-odstotno krčenje. Za letos UMAR pričakuje tudi 3-odstotni upad zasebne potrošnje, v letu 2013 pa nato še 3,6-odstotno zmanjšanje. Nadalje UMAR napoveduje, da se bo letos zaposlenost zmanjšala za 1,4 odstotka, prihodnje leto bo še večji padec zaposlenosti (2,3 %). Prihodnje leto naj bi se tudi precej povečala brezposelnost (jesenska napoved, str. 3 in 4).

V začetku februarja letos je bila imenovana nova vlada. Stranke, ki jo sestavljajo, so v koalicijsko pogodbo zapisale tudi:

- da se Slovenija od leta 2013 naprej razvija hitreje od povprečja EU, da zmanjša število brezposelnih, da dvigne zaposlenost na lizbonski cilj 70 % za delo zmožnega prebivalstva in s tem poveča življenjski standard in blaginjo ljudi, ki živijo v Sloveniji;
- javnofinančno konsolidacijo, temelječo na racionalnejšem delovanju države in javnega sektorja ter gospodarski rasti in ustvarjanju novih delovnih mest;
- ureditev plačilne nediscipline z ukrepi;
- ravnovesje med socialno državo in bolj konkurenčnim tržnim gospodarstvom;
- stabilen sistem pokojninskega in zdravstvenega varstva, temelječ na načelu pravičnosti, preglednosti in medgeneracijske solidarnosti. (str. 1 in 2).

ln končno, minister za delo, družino in socialne zadeve je letos že javnosti predstavil predlog nove delovnopravne in pokojninske zakonodaje. Vlada pa je 3. septembra sprejela tudi program drugih ukrepov za spodbujanje gospodarstva. To so še ukrepi s področja sanacije bančnega, davčnega in širšega poslovnega sistema.

Kakšno pa je stanje na področju zaposlovanja invalidov? V Sloveniji je bilo konec avgusta 2012 zaposlenih 30.648 invalidov, leta 2008 pa skoraj 3.500 več. Zaposlenost se v Sloveniji zmanjšuje, žal se zmanjšuje tudi število zaposlenih invalidov (ob tem pa ostaja delež invalidov med vsemi zaposlenimi praktično enak: letos 3,8 %, leta 2008 pa 3,9 %). V istem mesecu je bilo brezposelnih kar 17.120 invalidov, to je 16 % vseh brezposelnih. Ob tem velja posebej opozoriti na dejstvo, da se je – primerjava avgust 2012 z avgust 2011 – splošna brezposelnost zmanjšala za 1 %, število brezposelnih invalidov pa povečalo za 5 %. Drug zaskrbljujoč podatek je, da med brezposelnimi invalidi prevladujejo dolgotrajno brezposelni, 81 % jih je brez dela eno leto ali več. Med vsemi brezposelnimi osebami je takih 51 %. Nadalje je zaskrbljujoče tudi dejstvo, da med brezposelnimi invalidi prevladujejo (58 %) starejši od 50 let. Med vsemi brezposelnimi znaša njihov delež 35 %. Recimo temu boljša novica pa je, da je delež mlajših invalidov med brezposelnimi invalidi nižji, kot je delež

mladih med vsemi brezposelnimi. Kot pozitiven pa velja izpostaviti podatek, da se je v prvih osmih mesecih letos zaposlilo 1971 brezposelnih invalidov, to je 45 % več kot v istem obdobju 2011. Ravno tako je 'dobra novica', da je komisija za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi letos prejela 5 % manj vlog kot v enakem obdobju lani (to je 473 predlogov).

Kakšni pa so podatki za Evropsko unijo? Najnovejše raziskave, ki so bile narejene letos v okviru Evropske platforme za rehabilitacijo (EPR) in Evropskem združenju ponudnikov storitev za invalide (EASPD) kažejo naslednje:

- Stanje v EU je zelo različno, vendar raziskovalci ocenjujejo, da ko primerjamo invalide in vse delovno aktivno prebivalstvo, je kriza bolj prizadela invalide (posebej z vidika dolgotrajne brezposelnosti).
- Najbolj so se poslabšale možnosti za težko zaposlitveno ovirane invalide (npr. za starejše invalide, za tiste s težkimi okvarami zdravja, za mlade ipd)..
- Številne države zmanjšujejo javna sredstva, tudi tiste, ki jih kriza ni najbolj prizadela – tudi denarne prejemke, sredstva za investicije ipd.
- Raziskovalci tudi opažajo, da države zmanjšujejo sredstva za 'dražje' programe, kot so npr. rehabilitacijsko ocenjevanje delovnih sposobnosti, usposabljanje, ipd.
  - tudi na splošno se sredstva za invalide bolj zmanjšujejo kot za ostale brezposelne osebe.
- Končno, kar je še posebej zaskrbljujoče, raziskovalci tudi omenjajo, da se odnos javnosti do invalidov da se odnos javnosti do invalidov slabša. Invalide se vedno bolj 'označuje' kot tiste, ki hočejo samo kaj 'izmamiti' od države.

Po tem kratkem orisu sledi vprašanje, kaj nas čaka v bližnji prihodnosti? Prav gotovo so pred nami 'trdi časi'! Vendar se ob tem velja spomniti na znan arabski pregovor, ki pravi: »Vse stvari so težke, preden postanejo lahke!«, in pa še na eno pozitivno misel, ki si jo pogosto ob težkih dnevih priključem v spomin: »Trdi časi minejo, trdni ljudje pa ostanejo!« (Robert Schuller).



Prvi odgovor na zgornje vprašanje nam daje Računsko sodišče, ki je v revizijskem poročilu o zaposlovanju invalidov v Sloveniji (št. 322-3/2010/83 z dne 8. 4. 2011), priporočilo Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve, da naredi tudi naslednje:

- določi konkretne ukrepe za spodbujanje in povečevanje zaposlovanja oziroma ohranjanje delovnih mest za invalide, z roki in merljivimi cilji;
- spodbuja sodelovanje med ministrstvom, zavodom za zaposlovanje, skladom, ZPIZ in drugimi institucijami za doseganje večje učinkovitosti;
- zagotovi boljše informiranost delodajalcev in invalidov;
- poskrbi za boljše koordinacijo sistema izvajanja javnih razpisov;
- poveča število rehabilitacijskih svetovalcev in strokovnih delavcev;
- zagotovi izdelavo večletne evalvacije za obdobje od štiri do pet let, študij stroškov in koristi oziroma povratnih analiz učinkov dosedanjih ukrepov (nadomestna izpolnitev kvote, zaposlovanje invalidov pri zavezancih v običajnih delovnih okoljih, invalidskih podjetjih in zaposlitvenih centrih s pregledom stroškovne učinkovitosti vlaganj sredstev glede na učinke pri zaposlovanju oziroma ohranjanju delovnih mest za invalide).
- (revizijsko poročilo, str. 69 in 70).

Ko je pristojna Komisija za nadzor javnih financ v Državnem zboru letos junija obravnavala to revizijsko poročilo, je sprejela naslednja sklepa: da ministrstvo pripravi celovito analizo uspešnosti delovanja novega zakona (o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov) ter evalvacijo učinkovitosti celotne politike in posameznih ukrepov ter da upošteva in izvede priporočila Računskega sodišča in ji o tem poroča v roku 4 mesecev.

Prav gotovo bo dobro videti odziv ministrstva! Posebej še v kontekstu vseh ukrepov, ki jih letos pripravlja in so izrazito varčevalni (poglejmo samo Zakon za uravnoteženje javnih financ in predlog proračuna za leti 2013 in 2014). O aktivnostih ministrstva več v glasilu Zveze konec leta 2013. Pa vendar – če resno vzamemo koalicijsko zavezo, da se bo na področju invalidskega zavarovanja koalicija zavzemala za zagotavljanje delovnim invalidom primerno visokih nadomestil, spodbujanje poklicne rehabilitacije in spodbujanje vračanja invalidov na delo v primeru brezposelnosti (točka 13.6 koalicijske pogodbe, str. 44), potem lahko upravičeno pričakujemo, da bo ohranjala sedanje ukrepe in pravice



*Delavnica »Rezbarjenje«, Radenci*

invalidov ter jih samo naredila bolj učinkovite, ob tem pa zagotovila še bolj smotrno in racionalno porabo javnih sredstev.

Na koncu tega kratkega razmišljanja o zaposlovanju invalidov v času krize upam – tudi verjamem – da mi ne bo treba čez tri leta pisati novega nadaljevanja! Ravno tako želim, da bi kolikor je možno mirno preživeli naslednji dve leti.

Ob tem velja tudi poudariti, da bi stroka morala na nek način 'izkoristi' ta čas krize in skupaj z uradniki in invalidi vložiti veliko energije v iskanje odgovorov na že ta trenutek prepoznana vprašanja, kot na primer:

- Politike zaposlovanja poudarjajo pojme 'zaposljivost', 'aktivizacija', 'vseživljenjsko učenje', 'družbena odgovornost podjetij' – kaj to pomeni za zaposlovanje invalidov? Ali so za to njihovo uresničevanje potrebna sredstva in dodatni človeški viri?
- Kako zmanjšati dolgotrajno brezposelnost, kako oblikovati 'pahljačo' spodbud, da bodo delo in zaposlitev dobili tudi najtežje zaposlitveno ovirani invalidi?
- Kako omogočiti prehod iz socialne na trg dela in nazaj (pomembno za majhno skupino)?
- Koliko se že sprejeti podporni ukrepi v resnici izvajajo (podporno zaposlovanje, prilagoditve, tehnični pripomočki)?
- Ali bo nov ZPIZ -2 sledil koalicijski zavezi glede nadomestil in poklicne rehabilitacije?

Pa vendar, kakršnikoli časi so že, vedno velja: »Naj bo dobro ali slabo, spremenilo se bo!« To velja tudi za trenutno krizo – bili so že težki časi, morda težji kot so današnji ..., bili so dobri časi in morda bodo še boljši ...

# RAZSTAVA ROČNIH IN UMETNIŠKIH DEL INVALIDOV ZDIS Z MEDNARODNO UDELEŽBO

mag. Tanja Hočevar

Pod častnim pokroviteljstvom predsednika Republike Slovenije dr. Danila Türka je Zveza delovnih invalidov Slovenije v sodelovanju z društvom invalidov Slovenj Gradec izvedla razstavo ročnih in umetniških del invalidov z mednarodno udeležbo.

Razstava, že četrta po vrsti, je bila v letu 2012 vključena v sklop dogodkov Evropske prestolnice kulture Maribor 2012 – **partnerskega mesta Slovenj Gradec**, prve evropske razstave v sklopu dogodkov EPK projekta Art@Craft Europa 2012.

Mestna občina Slovenj Gradec in takratni župan Matjaž Zanoškar sta že leta 2006 podala roko sodelovanja invalidom iz cele Slovenije, ko so prvič razstavljali svoje ročne in umetniške ustvarjalnosti ob bok bienalne razstave.

Slovenj Gradec, mesto »Glasnik miru« in »Občina po meri invalidov« nadaljuje tradicionalno sodelovanje na področju socialnega vključevanja invalidov v družbeno življenje. In tako je že v začetku leta 2010 mestna občina Slovenj Gradec podala predlog, da bi poleg organiziranja razstave ročnih in umetniških del invalidov ZDIS, v Slovenj Gradcu izvedli tudi revijo pevskih zborov ZDIS 2012 in oba dogodka vključili v priprave na izvedbo projekta EPK 2012.

Zaradi neutrudnega dela prostovoljcev društva invalidov Slovenj Gradec in njihove prizadevne predsednice Stanislavo Tamše, smo v letošnjem letu lahko uživali v obeh dogodkih.

Izdelke so razstavljali: društvo invalidov **Ajdovščina – Vipava**; društvo invalidov občine **Brežice**; medobčinsko društvo delovnih invalidov **Celje**; društvo invalidov **Črešnjevce**; medobčinsko društvo invalidov **Domžale**; društvo invalidov **Dornberk**; medobčinsko društvo invalidov "Drava", **Radlje ob Dravi**; območno društvo invalidov **Dravinjske doline**, Slovenske Konjice; društvo invalidov **Dravograd**; medobčinsko društvo invalidov **Goriške**, Nova Gorica; društvo invalidov **Hrastnik**; medobčinsko

društvo invalidov **Idrija – Cerklje**; društvo invalidov **Izola**; društvo invalidov **Kočevje**; medobčinsko društvo invalidov **Lenart**; medobčinsko društvo invalidov **Lendava**; društvo invalidov **Ljubljana-Bežigrad**; društvo invalidov **Ljubljana-Center**; društvo invalidov **Ljubljana-Moste Polje**; medobčinsko društvo invalidov **Ljutomer**; društvo invalidov **Logatec**; društvo invalidov **Maribor**; društvo invalidov **Mežiške doline**, Ravne na Koroškem; medobčinsko društvo invalidov **Murska Sobota**; društvo invalidov **Muta**; društvo invalidov občine **Piran**; društvo invalidov **Postojna**; medobčinsko društvo invalidov **Ptuj**; društvo invalidov **Radeče**; društvo invalidov **Rimske Toplice**; društvo invalidov **Slovenj Gradec**; medobčinsko društvo invalidov **Šaleške doline**, Velenje; društvo invalidov **Trbovlje**; društvo invalidov **Trebnje**; društvo invalidov **Trzin**; društvo invalidov **Vrhnika**; društvo invalidov **Zagorje ob Savi**; območno društvo invalidov **Zgornje Posotjelje**, Rogaška Slatina; medobčinsko društvo invalidov **Žalec** in društvo invalidov **Žiri**.

Letošnja razstava je imela še poseben pomen, saj so povabilu k sodelovanju iz **Avstrije** odzvali: **GRADNIK** – dvojezično socialno – integrativno društvo Galicija; **autARK** – delovna asistenca na Koroškem, Celovec in **promente Koroška** – društvo za psihično zdravje Celovec – Beljak.

**Madžarsko** je zastopalo društvo **porabskih slovenskih upokojencev – sekcija invalidov**.

Zveza društev delovnih invalidov **Hrvaške** pa se je predstavila z izdelki invalidov iz društva delovnih invalidov **Krapina**, društva invalidov **Križevci**, društva delovnih invalidov **Sisak**, društva delovnih invalidov **Slavonski Brod**, društva delovnih invalidov **Kutina** in društva delovnih invalidov **Vukovar**.

Izdelki invalidov, ki smo jih imeli priložnost videti, nam dokazujejo, da invalidi lahko skozi različne, njim ustrezno prilagojene aktivnosti in dejavnosti doživljajo uspeh, se potrjujejo, ohranjajo že pridobljene in razvijajo nove spretnosti in navade ter se s tem spreminjajo in osebnostno rastejo.



Z lastno aktivnostjo pridobivajo znanje, nove izkušnje, kar jih spodbuja in motivira za nadaljnje ustvarjanje. S primer-  
no motivacijo, načrtnim in domišljenim delom in zagota-  
vljanjem možnosti za ustvarjalnost je mogoče doseči do-  
kaj visoko kreativnost. Pri razvijanju ustvarjalnosti mora-  
mo biti pozorni na motivacijo, usposabljanje, pridobivanje  
samozavesti in prepričanje invalidov v svoje sposobnosti.  
Načrtovanje aktivnosti mora temeljiti na realni oceni zmo-  
žnosti invalida – posameznika in skupine. Uspeh je na-  
mreč nujen, da bodo vztrajali v ustvarjalnosti in edino za-  
gotovilo za razvoj samozavesti. Pri tem moramo upošte-  
vati tudi konstruktivno aktivnost uporabnikov (ki jo lahko  
človek doseže le, če dela stvari, ki jih zmore), emocionalno  
zadovoljstvo (vsak mora pri delu doživljati več ali manj ču-

stvenega ugodja, sicer so vsa prizadevanja nesmiselna) in  
osebno potrditev (vsak človek ima prvinsko potrebo,  
da se potrdi).

Razstava ročnih in umetniških del invalidov ZDIS z med-  
narodno udeležbo tako na poseben način prikazuje re-  
zultate uresničevanja posebnega socialnega program s  
področja kreativnosti in se samo po sebi ponuja spozna-  
nje, da se na ta način uresničuje 10. Standardno pravilo  
OZN za izenačevanje možnosti invalidov, ki govori o zago-  
totitvi možnosti uveljavljanja invalidov, da lahko izkoristijo  
svoje ustvarjalne, umetniške in intelektualne potenciale,  
ne le za lastno korist, temveč tudi za obogatitev svoje sku-  
pnosti.



*Stanislava Tamše, predsednica DI SG*



*Andrej Čas, župan MO SG*



*Drago Novak, predsednik ZDIS je voščil Janezu Megliču, predsedniku MDI Žalec, ki je ravno ta dan slavil 80. rojstni dan*



*Dr. Danilo Türk, predsednik R Slovenije, slavnostni govornik in častni pokrovitelj razstave*



Razstavljalci iz Avstrije



Predstavniki iz Hrvaške



Razstavljalci iz Madžarske in Murske Sobotne



Razstavljalci iz tujine



Razstavljalci iz Hrvaške



Razstavljalci iz Madžarske



Razstavljalci iz Avstrije



## Utrinki z razstave



















# VEŠČINE IN DELOVNO VEDENJE NA POTI ZAPOSLOVANJA

spec. Evalda Bizjak, velnes svetovalka

Draga bralka, bralec. Vabim te, da spoznaš zlata načela kariernega načrta skozi delovno vedenjske veščine, ki odpirajo tančico poti zaposlovanja in ohranjanjo velnes potenciala osebnosti.

Kaj, zakaj, kako, koliko ... so le nekatera vprašanja, ki si jih v kariernem načrtu in ob delovnih izzivih zastavljajo številni zaposleni. Odgovor lahko poiščemo samo v sebi, v spretnostih obvladovanja svojih mentalnih resursov, prepoznavanju možnosti in zmožnosti na nivoju osebnostnih potez, pričakovanj in ponujenih možnosti v delovnem okolju.

Pripravljeni? No, pa spoznajmo čudovite načine, kako prenehati prelagati obveznosti, ki jih lahko opravim danes, na jutri, in kako v manj časa opraviti več.

Predstavljene tehnike, metode in strategije so praktične, znanstveno dokazane in hitro učinkujejo. Določena dejanja, ki jih boste vključili v svoje življenje, vam bodo pomagala k boljšim in hitrejšim delovnim rezultatom, povečala bodo splošno delovno storilnost in vašo vrednost. Dragocena so zaradi tega, ker jih lahko kot načela uporabite tudi v osebnem življenju. Vaš uspeh bolj kot katerakoli druga spretnost določa to, kako sposobni ste izbrati trenutno najpomembnejšo nalogo, se je takoj lotiti in jo v celoti opraviti.

## Dobro je vedeti:

- Celih 95 odstotkov vašega uspeha v življenju in pri delu je odvisnih od *navad*, ki ste jih sčasoma razvili do lastnih obveznosti.
- *Ključ do večje storilnosti je v navadi*, da vsako jutro opravite najpomembnejšo nalogo, preden storite kakoli drugega in to brez odvečnega razmišljanja ali zavlačevanja.
- Vedenjski vzorec '*orientiranosti k dejanjem*' podpira uspešnost in učinkovitost ter napredek v karieri, saj sledi spoprijemanju s svojimi najpomembnejšimi nalogami in disciplino, usmerjeno k zbranemu in neprekinjenemu delu, dokler naloge niso opravljene.

- *Navada postavljanja prednosti, premagovanja odlašanja, opravljanja najpomembnejših nalog je umska in telesna spretnost*. Ko postane navada, postane samodejna in preprosta.
- Opravljena pomembna naloga v vaših možganih sprosti *endorfine*, ki povzročijo, da se počutite bolj ustvarjalni, energetsko polni, samozavestni.
- Ena najpomembnejših skrivnosti uspeha je, da lahko sami razvijete '*pozitivno odvisnost*' od endorfinov in od občutka povečane jasnosti in samozavesti, ki ga spodbujajo.
- Razvijanje '*odvisnosti*' vodi k temu, da svoje življenje pričnete skoraj brez razmišljanja organizirati tako, da boste nenehno začeli in v celoti opravili čedalje več vse bolj pomembnih projektov, nalog.
- *Naš um je kot mišica*, bolj kot ga uporabljamo, krepkejši in sposobnejši je.
- Razvijanje navade in osredotočenosti se lahko naučimo ob treh ključnih vrtilinah: *odločitev, disciplina in prepričanost*.
- Stalno morate razmišljati o nagradah in koristih, ki jih boste deležni, če boste *aktivna, hitro delujoča in osredotočena oseba*.
- Vaša *samopodoba* ima izjemen vpliv na vaše obnašanje. Zato si predstavljajte sebe takšne, kakršni bi želeli biti v prihodnosti.
- *Notranja samopodoba* – to, kako se vidimo v notranjosti, v veliki meri določa, kako boste delovali v okolju.

## Spoznajmo posamezna načela

### Priprava terena

Na list papirja zapišite deset ciljev, ki bi jih radi dosegli npr. v naslednjem letu. Natančno določite, kaj bi radi, jasnost je bistvena. Cilje zapišite tako, kot da je leto že minilo in ste jih že dosegli. V zapisovanju ciljev uporabite sedanjik, trdilno obliko in prvo osebo ednine, s tem jih podzavest nemudoma sprejme. S seznama desetih ciljev izberite enega – z največjim pozitivnim vplivom na vaše življenje. Ta en cilj zapišite na nov list papirja, mu določite rok, oblikujte načrt in na podlagi načrta začnite delovati.



### ***Vsak dan načrtujte vnaprej***

Razmišljajte na papirju. Vsaka minuta, ki jo namenite načrtovanju, vam lahko prihrani pet do deset minut pri dejanskem delu. Napišite seznam vsega, kar morate opraviti v naslednjih 24-ih urah. Ko se pojavijo nove stvari, jih takoj uvrstite na seznam. Napišite seznam vseh svojih projektov in kompleksnejših nalog, ki so pomembne za vašo prihodnost. Zapišite vse svoje glavne cilje, projekte ali naloge in jih razvrstite po prioriteti. V mislih začnite pri koncu in se pomikajte proti začetku.

### ***Uporabite pravilo 80/20***

Dvajset odstotkov vaših dejavnosti prinaša 80 odstotkov rezultatov. Vedno se osredotočite na teh zgornjih 20 odstotkov. Napišite seznam vseh svojih ključnih ciljev, dejavnosti, projektov in odgovornosti, ki so trenutno v vašem življenju. Ugotovite, kaj izmed napisanega lahko uvrstite – oziroma bi lahko uvrstili – med 10 ali 20 odstotkov nalog, ki bi prinesle – oziroma bi lahko prinesle – 80 ali 90 odstotkov vaših rezultatov? Še danes se odločite, da boste čedalje več časa namenili delovanju na tistih nekaj



*Usposabljanje  
ZDIS*



---

področjih, ki vam resnično lahko spremenijo življenje in kariero. Odločite se tudi, da boste čedalje manj časa posvečali dejavnostim, ki za kakovost vašega življenja niso tako pomembne.

### ***Upoštevajte posledice***

Vaše najpomembnejše naloge in prioritete so tiste, ki lahko imajo najbolj resne posledice – pozitivne in negativne – na vaše življenje in delo. Osredotočite se predvsem na te. Redno pregledujte seznam nalog, dejavnosti in projektov. Stalno se sprašujte: »Kateri projekt ali dejavnost bi, če bi ga odlično in pravočasno opravil, najbolj pozitivno vplival na moje življenje?« Kar koli vam lahko najbolj pomaga, naj postane vaš cilj. Napravite načrt, kako ga boste dosegli in takoj začnite ukrepati. Spomnite se čudovitih Goethejevih misli: *»Le začni in um se bo ogrel; nadaljuj in končal boš, kar si začel!«*

### ***Ravnajte se po metodi ABCDE***

Preden se lotite dela po seznamu opravil, si vzemite nekaj trenutkov in jih uredite po vrednosti in prioritetah, tako se boste resnično ukvarjali s svojimi najpomembnejšimi nalogami. Takoj zdaj preglejte svoj seznam delovnih opravil in vsako nalogo opremite s črko A, B, C, D ali E. Izberite »A-1« projekt ali nalogo in se takoj lotite dela. Disciplinirajte se, da ne boste počeli nič drugega, dokler najpomembnejšega dela ne opravite v celoti. Metodo ABCDE uporabljajte vsak dan in pri vsakem seznamu delovnih opravil ali projektov. To počnite en mesec – v tem času vam bo prišlo v navado, da boste opravljali najpomembnejše naloge. Na ta način si boste zagotovili tudi prihodnost!

### ***Osredotočite se na ključna področja rezultatov***

Ugotovite, katera so področja, na katerih morate svoje delo brezpogojno opraviti brezhibno. Zapišite ključne rezultate, ki jih morate doseči, da bi svoje delo odlično opravili. Pri vsakem opravilu se ocenite z oceno od ena do deset, potem ugotovite, katera ključna spretnost bi vam, če bi jo izvrstno uporabljali, najbolj pomagala pri delu. Seznam pokažite nadrejenemu in se z njim pogovorite o njem. Spodbujajte iskrene odgovore. Izboljšate se lahko le, če ste odprti za konstruktivne opazke drugih ljudi. O rezultatih se pogovorite s svojimi podrejenimi in s sodelavci. O njih se pogovorite tudi s svojim zakonom. Navadite se, da boste takšno analizo delali redno skozi vso svojo delovno dobo. Nikoli se ne nehajte izboljševati. Že samo ta odločitev vam lahko spremeni življenje!

### ***Ubogajte zakon prisiljene učinkovitosti***

Nikoli ni dovolj časa, da bi postorili vse, vedno pa je dovolj časa za pomembne stvari. Katere so vaše? Vaše najpomembnejše miselno orodje, ki vas lahko popelje k uspehu, je vaša sposobnost ločevanja med prioritetami. Vsak dan si vzemite nekaj minut, ki jih boste preživel v prostoru, kjer vas ne bo nihče motil. V tem času se sprostite in razmišljajte o svojem delu in dejavnostih, povsem brez stresa in pritiskov. V skoraj vsakem primeru boste v tem času tišine deležni čudovitih vpogledov in zamisli, ki vam bodo pomagali prihraniti ogromno časa pri delu. Pogosto boste prišli na dan z zamislami, ki bodo spremenile smer vašega življenja in dela.

### ***Preden začnete, se temeljito pripravite***

Pravilna predhodna priprava prepreči slabo opravljeno delo. Dobro si oglejte svojo mizo ali pisarno, tako doma kot v službi. Vprašajte se: »Kakšen človek dela v takšnem okolju?« Bolj ko bo vaše delovno okolje čisto in pospravljeno, bolj pozitivni, produktivni in samozavestni boste. Še danes v celoti počistite in pospravite svojo delovno mizo in pisarno, dokler se v njej ne boste počutili učinkovite in pripravljene na delo vsakič, ko boste sedli za mizo.

### ***Naredite svojo »domačo nalogo«***

Več znanja in izkušenj pri opravljanju vaših ključnih nalog si pridobite, hitreje se jih boste lotili in prej jih boste opravili. Še danes se odločite, da boste postali »večni študent« na izbranem področju. Uspešneži ne poznajo šolskih počitnic. Katere ključne spretnosti vam lahko pomagajo doseгти boljše in hitrejšo rezultate? Katere ključne spretnosti morate obvladati, če želite postati eden vodilnih na svojem področju? Postavite si cilj, napravite načrt in začnite razvijati in krepiti svoje sposobnosti na izbranih področjih. Odločite se, da boste svoje delo opravljali najbolj!

### ***Izkoristite svoje posebne talente***

Natančno ugotovite, pri katerih stvareh ste najboljši oziroma bi lahko bili najboljši. Popolnoma se posvetite temu, da bi te ključne stvari opravljali zelo zelo dobro. Stalno si zastavljajte naslednja ključna vprašanja: »Pri katerih stvareh sem zares dober? Kaj mi pri delu nudi največ zadovoljstva? Kaj je najbolj pripomoglo k mojemu uspehu v preteklosti? Če bi si lahko izbral katerokoli službo, katero bi izbral?« Če bi zadeli na loteriji ali kako drugače prišli do velikih vsot denarja, katero službo bi si izbrali? Kako bi se morali pripraviti, da bi jo zares dobro opravljali? Ne glede na odgovor se dela lotite že danes.



### ***Ugotovite, katere so vaše ključne omejitve***

Določite svoja 'ozka grla', notranja in/ali zunanja, ki postavlajo hitrost, s katero dosegate svoje najpomembnejše cilje. Osredotočite se na to, da jih boste odpravili. Še danes določite svoj najpomembnejši cilj v življenju. Kateri je? Kateri cilj bi na vaše življenje najbolj pozitivno vplival, če bi ga dosegli? Kateri dosežek v vaši karieri bi najbolj spodbudno vplival na vaše življenje v službi? Ko ste si na jasnem glede vašega glavnega cilja, se vprašajte: »Kaj določa hitrost, s katero lahko cilj dosežem? Zakaj ga nisem že dosegel? Kaj je tisto v meni, kar me zadržuje?« Ne glede na odgovore začnite takoj ukrepati.

### ***En korak naenkrat***

Korak za korakom lahko opravite tudi najobsežnejšo in najbolj zapleteno nalogo. Izberite si katerikoli cilj, nalogo, projekt v vašem življenju, kjer ste odlašali in takoj naredite en sam korak k izpolnitvi izbranega cilja. Včasih se boste morali usesti in narediti seznam vseh korakov, potrebnih, da bi nalogo opravili. Potem se lotite dela in napravite prvo stvar na seznamu, nato drugo in tako dalje. Osupnili boste, ko boste videli, kaj vse vam je na koncu uspelo napraviti!

### ***Sprejmite pritisk***

Zamislite si, da bi morali za en mesec odpotovati in delajte tako, kot da bi morali pred odhodom dokončati vse pomembne naloge. Določite roke za vsako nalogo in dejavnost. Ustvarite lastni sistem »prisile«. Vztrajajte in ne popuščajte. Ko ste določili rok, se ga držite. Poskušajte celo, da bi cilj dosegli prej. Preden začnete, napišite vsak korak pomembnih opravil in projektov. Potem določite, v koliko minutah in urah boste naredili vsak del naloge. Uredite si dnevne in tedenske urnike in predvidite čas, ko se boste lahko ukvarjali izključno s temi nalogami.

### ***Povečajte svojo osebno moč***

Ugotovite, kdaj v dnevu imate največ umske in telesne energije. Svoje najpomembnejše in najzahtevnejše naloge opravite tedaj. Privoščite si veliko počitka, da bi lahko svoje delo najbolje opravljali. Ugotovite, koliko energije imate trenutno in kakšne so vaše navade glede zdravlja. Še danes se odločite, da boste svoje zdravje izboljšali in povečali nivo svoje energije. Zastavite si naslednja vprašanja: Kakšnih telesnih vaj bi moral opraviti več? Česa bi moral početi manj? Česa ne počnem, pa bi moral, če želim izboljšati svoj nivo zmogljivosti? Kaj počnem danes,

kar slabo vpliva na moje zdravje in bi moral popolnoma opustiti?

### ***Spodbudite se k dejanjem***

Bodite sam svoj navijač. V vsaki situaciji iščite dobro. Osredotočite se na rešitev, ne na težavo. Vedno bodite optimistični in iznajdljivi. Nadzirajte svoje misli. Ne pozabite: postanete to, kar razmišljate večino časa. Prepričajte se, ali zares govorite o stvareh, ki jih želite – morda govorite o stvareh, ki jih ne želite. Ohranite pozitivne misli in sprejmite popolno odgovornost zase in za vse, kar se vam dogaja. Nikoli ne kritizirajte in ne krivite drugih. Odločite se, da se boste posvetili napredku, ne iskanju opravičil. Svoje misli in energijo usmerite naprej, na stvari, ki jih zmorete opraviti in ki lahko izboljšajo vaše življenje. Preostale »navlake« pa se znebite.

### ***Urite se v ustvarjalnem odlašanju***

Ker vsega pač ne morete opraviti, se morate naučiti, da namenoma odlašate s tistimi nalogami, ki niso zelo pomembne. Tako boste imeli dovolj časa, da boste opravili stvari, ki so resnično pomembne. Na vsakem področju vašega življenja vadite tako imenovano »začetno razmišljanje«. Stalno se sprašujete: »Če tega ne bi počel, ali bi to počel tudi, če bi vedel, kar vem zdaj?« Posvetite se tistim dejavnostim, tako osebnim kot tistim na delovnem mestu, in jih ocenite glede na vašo današnjo situacijo. Če se neke dejavnosti danes ne bi več ponovno lotili – upoštevajoč znanje, ki ga imate danes – razmislite o tem, da bi jo opustili.

### ***Najprej opravite najtežjo nalogo***

Vsak delovni dan začnite s svojo najtežjo in najpomembnejšo nalogo. Vztrajajte, dokler je popolnoma ne opravite. Razvijte navade izjemne učinkovitosti. Eden najmočnejših stavkov, ki si jih lahko rečete je: »Samo danes!«. Ne belite si glave, kako se boste spreminjali celo življenje. Če se vam kakšna zamisel zdi zanimiva, si recite: »Samo danes!« Recite si: »Samo danes bom napravil načrt, se pripravil in se lotil svoje najzahtevnejše naloge, preden se lotim česarkoli drugega.« Ko boste odkrili, kako vam takšno početje lahko spremeni življenje, boste osupnili.

Še danes se odločite, da se boste po teh načelih ravnali vsak dan, dokler vam ne preidejo v navado. Ko bodo te navade osebnega upravljanja postale sestavni del vaše osebnosti, bo opravljanje nalog in doseganje ciljev mnogo lažje.

# VLOGA ZDRAVNIKA MEDICINE DELA PRI ZAPOSLOVANJU INVALIDOV

Metka Teržan

## Uvod

Definicija Evropskega združenja specialistov medicine dela pravi (1): "Medicina dela je medicinska stroka, ki se ukvarja s preprečevanjem in obvladovanjem poklicnih poškodb, bolezni in invalidnosti ter s promocijo zdravja delavcev. Zdravnik specialist medicine dela ima posebna znanja v preprečevanju, ocenjevanju in obvladovanju škodljivih dejavnikov v delovnem okolju, ki predstavljajo tveganje za zdravje delavcev. Poleg tega ima specialist medicine dela znanja, ki se nanašajo na iskanje ustreznega dela oseb z invalidnostjo.« V tej kratki definiciji je sodelovanje specialista medicine dela pri zaposlovanju invalidov posebej izpostavljeno in predstavlja po evropskih merilih stroke pomembno dejavnost.

Vloga specialistov medicine dela, prometa in športa je v naši državi opredeljena v več zakonih, ki spadajo v resorno področje Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve. V tem pogledu je ta specializacija med medicinskimi specializacijami posebna. Na to področje se nanašajo določbe Zakona o varnosti in zdravju pri delu (2), Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (3) in Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (4). Zakon o varnosti in zdravju pri delu govori o nalogah specialista medicine dela, ki jih ta opravlja za delodajalca in mu tako nudi strokovno podporo pri zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu za njegove zaposlene. Na zahteve Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju se navezuje sodelovanje izvajalca medicine dela v podjetju pri pripravi ustrezne dokumentacije pri predstavitvi na invalidsko komisijo in predvsem pri iskanju ustreznega drugega dela v podjetju po pridobljenem izvedeniškem mnenju invalidske komisije ZPIZ. Specialist medicine dela je tudi praviloma član senata invalidskih komisij. Na področju, ki ga pokriva Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, je specialist medicine dela prisoten kot član tima izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije, pa tudi kot član rehabilitacijskih komisij in kot svetovalec na Zavodu RS za zaposlovanje. Na vseh teh področjih morajo specialisti medicine dela izvajati svoje naloge v skladu s pravili in predpisi, ki jih predpisuje tudi zdravstvena zakonodaja.

V nadaljevanju podrobneje predstavljamo vlogo specialista medicine dela v skladu z določili posameznih, zgoraj naštetih zakonov.

## Zakon o varnosti in zdravju pri delu

V Zakonu o varnosti in zdravju pri delu, ki je izšel 1. 6. 2011, se namesto izraza »pooblaščen zdravnik« uvaja izraz »izvajalec medicine dela«, ki je vsak izvajalec zdravstvene dejavnosti, ki opravlja to dejavnost in mu delodajalec poveri izvajanje zdravstvenih ukrepov v zvezi z zdravjem pri delu. Posamezne naloge, ki jih ta zdravnik za delodajalca opravlja, so navedene v 33. členu tega zakona in imajo skoraj vse pomemben vpliv na zaposlovanje invalidov.

Prva naloga je sodelovanje pri izdelavi strokovnih podlag za izjavo o varnosti. Priloga izjave o varnosti je ocena tveganja, v kateri mora delodajalec opredeliti nevarnosti in škodljivosti na delovnih mestih, ugotoviti, kakšno je tveganje, da bi se delavci poškodovali ali zboleli, in narediti predlog ukrepov, da se to ne bi zgodilo. Ocene tveganja so običajno pripravljene za zdrave ljudi. Kadar se na posamezno delovno mesto razporedi delavca z invalidnostjo, je sodelovanje specialista medicine dela še posebej pomembno, saj bo s poznavanjem delavčevega zdravstvenega stanja lahko opredelil dodatne nevarnosti, ki lahko pretijo temu delavcu in predlagal potrebne prilagoditve, ki jih delavec zaradi svoje invalidnosti potrebuje.

Naslednja naloga v tem zakonu je **izvajanje zdravstvenih pregledov delavcev**. Po tej nalogi večina delavcev stroko medicine dela tudi pozna. Vendar bi vsebina pregledov vedno morala temeljiti na ogledih delovnih mest in oceniti tveganje. Zdravnik si mora najprej ogledati, v kakšnih pogojih delavci delajo in kakšnim obremenitvam in škodljivostim so izpostavljeni, da ve, kakšne odstopne v zdravstvenem stanju lahko pričakuje v povezavi z delovnim mestom. Končni rezultat teh pregledov mora biti mnenje o delazmožnosti in predlogi za izboljševanje pogojev dela za vsakega posameznega delavca. Izvajalec medicine dela pa bi moral narediti tudi zaključno poročilo z uporabnimi nasveti za izboljševanje stanja v smislu ureditve delovnih

mest ali določenih korekcij v organizaciji dela, s katerimi bi lahko izboljšali zdravstveno stanje vseh zaposlenih.

Delodajalec lahko pošlje na preventivni pregled delavca tudi izven predpisanih rokov. To lahko stori v primerih, kadar opazi, da je delavec veliko bolan (npr. več kot petkrat v enem letu v bolniškem staležu), da ima zdravstvene težave, ki bi jih lahko povezovali z obremenitvami in škodljivostmi na delovnem mestu, ali da posumi, da gre pri delavcu za odvisnost od alkohola ali drugih psihotropnih snovi. Delavec z opravljanjem teh pregledov ne sme imeti stroškov, vendar jih mora opraviti.

Posebno pomembni so predhodni zdravstveni pregledi delavcev. V učbenikih medicine dela je navedeno, da se na teh pregledih ugotavlja zmožnost za delo, ki je takšno psihofizično stanje človeka, ki mu omogoča uspešno opravljanje poklicnega dela s polnim delovnim učinkom in brez škode za njegovo zdravje od prvega delovnega dne pa do konca delovne dobe. Ta definicija je, posebej danes, ko govorimo o fleksibilnosti trga dela in posledično delavcev, že davno zastarela. Mednarodna organizacija dela je že leta 1998 sprejela načela za opravljanje zdravstvenega nadzora delavcev (5), kjer v zvezi s predhodnimi pregledi navajajo, da morajo biti predhodni zdravstveni pregledi prilagojeni vsebini dela, poklicnim zahtevam in škodljivostim na delovnem mestu. Posebej je v tej publikaciji izpostavljeno, da je diskriminacija invalidov prepovedana. Poleg tega je posebej poudarjeno: »Vedno je treba imeti v mislih možnost izboljševanja delovnega mesta z ergonomskimi posegi, inovacijami delovnega procesa, uvajanju manj škodljivih snovi ...«, kar pomeni, da upravičeno pričakujemo, da se bo delovno mesto spreminjalo in izboljševalo.

Na koncu pregleda, tako predhodnega in obdobjnega, zdravnik specialist medicine dela izda zdravniško spričevalo, ki je priporočilo specialista medicine dela delodajalcu. S tem spričevalom ne more prepovedati dela na določenem delu. Izjema je takrat, kadar bi bila zaradi bolezni delavca ogrožena varnost drugih. Dolžnost zdravnika je, da opozori na možne škodljive učinke na zdravje delavca in seveda na možnost škode, povzročene na zdravju drugih delavcev, na opremi, proizvodih.

Spričevalo mora biti izdano najkasneje v desetih dneh po pregledu, vsebuje mnenje o delazmožnosti, predpišejo pa se tudi posebni ukrepi (osebna varovalna oprema, prehrana, tekočina, odmori, prilagoditve delovne opreme ali delovnega okolja). Spoštuje se varovanje delavčevih osebnih podatkov, zato na spričevalu za delodajalca ni nikoli diagnoze. Spričevalo se izda takoj, če je ogroženo življenje in zdravje delavca in se o tem obvesti tudi delavca.

Iz navedenega je razvidno, da bi specialist medicine dela moral sodelovati tudi pri potrebnih prilagoditvah delovnega mesta, kar je pomembno posebej takrat, kadar opravlja zdravstvene preglede oseb z invalidnostjo. Pri tem gre za eventualne prilagoditve delovne opreme, prostora, kjer invalid dela, za organizacijo dela, za oblikovanje pomožnih prostorov, dostop do delovnega mesta, potrebo po pomoči druge osebe (sodelavca, asistenta). Izkušnje samega invalida so pri teh prilagoditvah lahko še posebej dragocene.

Obstaja možnost pritožbe na zdravniško spričevalo, saj obstaja Posebna zdravniška komisija, ki je locirana na Kliničnem inštitutu za medicino dela, prometa in športa.

Invalidi ob predhodnem pregledu velikokrat razmišljajo, ali naj zdravniku povedo o svojih zdravstvenih težavah. Ker novi Zakon o varnosti in zdravju pri delu specialistu medicine dela posebej nalaga, da mora sodelovati z družinskimi zdravniki in ker je potreben tudi vpogled v zdravstveno dokumentacijo, se skrivanje zdravstvenih težav običajno ne obnese. Ob razgovoru z zdravnikom je potrebno povedati, da svoje zdravstveno stanje obvladujete, da redno obiskujete specialista ali osebnega zdravnika, da redno jemljete terapijo, ki jo dobro poznate in da nimate zapletov bolezni, oziroma, da tudi njih obvladujete in ne zmanjšujete vaše zmožnosti za delo.

V tem kontekstu je treba opozoriti na 272. člen Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, kjer je v 2. alineji navedeno, da ZPIZ zahteva povrnitev škode od delodajalca, če je bilo delovno razmerje sklenjeno brez predpisane zdravstvenega pregleda z osebo, ki zdravstveno ni bila zmožna za opravljanje določenega dela. Poleg tega obstaja možnost, da invalidska komisija ugotovi, da gre pri delavcu za stanje izpred nastanka zavarovanja ali pa, da zavarovanec že ob nastopu dela ni bil zmožen za to delo. V takem primeru delavec ne more uveljavljati pravic iz invalidskega zavarovanja. Če je na predhodnem preventivnem



pregledu natančno opisano funkcionalno stanje delavca, ki se je zaposlil, se takim situacijam lahko izognemo.

Zaposlitev osebe z invalidnostjo bi morala biti skupen projekt delavca in delodajalca. Delavec se mora delodajalcu predstaviti preko svojih prednosti, veščin in znanj, strinjati se mora z načrti in pričakovanji delodajalca.

Delodajalec pa mora na drugi strani razumeti posebne potrebe delavca in iskati človeka, ki ima potrebne lastnosti za učinkovito delo na delovnem mestu. Za doseganje skupnega cilja ustrezne produktivnosti mora biti pripravljen nuditi delavcu potrebno podporo. Le tak vzajemen in spoštljiv odnos lahko pripelje do uspešne zaposlitve. Čeprav se zdi ta koncept zapleten, je to model uspešnega zaposlovanja, ki ga promovira angleško združenje za podporno zaposlitev BASE (British Association for Supported Employment).

Izmed nalog specialista medicine dela, ki mu jih nalaga Zakon o varnosti in zdravju pri delu, bi izpostavili še nalogo, da sodeluje v procesu poklicne rehabilitacije ter svetuje pri izbiri ustreznega dela. Ker je ta naloga neposredno vezana na izvajanje Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, jo bomo podrobneje razčlenili pri predstavitvi tega zakona.

Kot je bilo že omenjeno, zakon zavezuje specialista medicine dela, da pri izvajanju svojih nalog sodeluje z osebnim zdravnikom delavca ter z izvedenskimi organi invalidskega in zdravstvenega zavarovanja zaradi izmenjave podatkov o zdravstvenem stanju delavcev ter pomoči pri ugotavljanju upravičenosti do začasne oziroma trajne zadržanosti z dela in ocenjevanja delovne zmožnosti. Od osebnega zdravnika lahko, po predhodni pisni privolitvi delavca, pridobi podatke o njegovem zdravstvenem stanju, zdravljenju in rehabilitaciji. Prav tako pa mora na zahtevo osebnega zdravnika posredovati informacije o obremenitvah in zahtevah delovnega mesta.

## **Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju**

Specialisti medicine dela so pri uveljavljanju pravic iz invalidskega zavarovanja vključeni na več nivojih. Sodelujejo lahko v postopku priprave na predstavitev na invalidsko komisijo kot izvajalci medicine dela, ko sodelujejo pri pravi delovne dokumentacije (obrazec DD-1, DD-1A) in kot predstavniki delodajalca ob pregledu na senatu invalidske komisije. Posebej pomembno vlogo imajo, kot že omenjeno, v procesu poklicne rehabilitacije in pri izbiri drugega ustreznega dela po prejemu odločbe ZPIZ. Prav

tako pa so specialisti medicine dela pogosto člani ali predsedniki invalidskih komisij.

Specialist medicine dela pomembno prispeva k objektivni oceni zavarovančeve zmožnosti za delo z doslednim in skrbnim sodelovanjem z delodajalcem pri izpolnjevanju obrazcev delovne dokumentacije. To sta obrazca DD1 (delovna dokumentacija) in DD1/A (delovna anamneza/delodajalec), ki sta lahko invalidski komisiji v veliko pomoč pri ugotavljanju delavčeve preostale delazmožnosti. Smiselno je tudi priložiti oceno tveganja za delavčevo delovno mesto in v anamnezi navesti, kakšni so predlogi glede možnih ukrepov za reševanje konkretne situacije. Specialist medicine dela se lahko kot predstavnik delodajalca tudi udeleži seje senata invalidske komisije, kjer lahko še enkrat na zapisnik poda svoje mnenje o možnih rešitvah za zavarovanca.

S svojim poznavanjem delovnih mest in delovnega procesa pri delodajalcu lahko odigrajo specialisti medicine dela tudi pomembno vlogo v procesu poklicne rehabilitacije, saj lahko pomagajo pri izbiri ustreznega izobraževanja ali pridobivanja potrebnih dodatnih znanj ali predlagajo prilagoditve prostorov in delovnih sredstev.

## **Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov**

Specialisti medicine dela so v tem zakonu omenjeni kot obvezni člani timov izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije, ki jo predvideva ta zakon. Zaposlitvena rehabilitacija je pravica invalidov, ki so prijavljeni na Zavodu RS za zaposlovanje. Gre za sklop storitev, s katerimi se povečuje zaposljivost invalidov, in to tako, da se usposobijo za ustrezno delo, se zaposlijo, zaposlitev obdržijo oziroma v njej napredujejo ali da spremenijo svojo poklicno kariero. Zakon predvideva štirinajst različnih storitev zaposlitvene rehabilitacije, ki je ni možno uspešno izvajati brez aktivnega sodelovanja invalida. Te storitve so opredeljene v rehabilitacijskem načrtu.

V postopku zaposlitvene rehabilitacije je invalid s strani Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje napoten v tim za zaposlitveno rehabilitacijo v okviru mreže izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije. Član tima je tudi zdravnik, specialist medicine dela. V predhodni rehabilitacijski obravnavi se zdravnik z invalidom pogovori, ga pregleda, pregleda njegovo medicinsko dokumentacijo ter po potrebi in v soglasju z invalidom vzpostavi stik z drugimi zdravniki. Njegova naloga je, da odgovori na vprašanja, kako posledice invalidove bolezni vplivajo na potek rehabilitacije, ali



bodo vplivale na njegovo izobraževanje, delo, možnosti na trgu delovne sile ... Skupaj z drugimi člani tima, to je s socialnim delavcem, psihologom, delovnim terapevtom in rehabilitacijskim tehnologom pripravi celostno oceno funkcioniranja, možnosti, ovir in težav in se opredeli o tem, ali si oseba lahko pridobi status invalida in pravico do zaposlitvene rehabilitacije. To mnenje celoten tim posreduje na Zavod za zaposlovanje, ki prizna invalidu status po tem zakonu. 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.

Obravnavata tudi v nadaljevanju poteka na individualni ravni in je usmerjena v iskanje potencialnih delodajalcev. Ko se najde ustreznega delodajalca, se prične z usposabljanjem na konkretnem delovnem mestu. To usposabljanje poteka ob rednem spremljanju celotnega tima in pod vodstvom mentorja, ki ga izmed svojih zaposlenih izbere delodajalec. Specialist medicine dela pred začetkom usposabljanja pripravi okvirno analizo in zdravstveno oceno delovnega mesta, s katero se potrdi ustreznost delovnega mesta, v skladu z invalidovimi omejitvami in sposobnostmi. Usposabljanje je uspešno zaključeno, ko invalid na konkretnem delovnem mestu doseže stabilnost učinka.



Po zaključenem usposabljanju se pripravi ocena doseganja delovnih rezultatov in to v primeru, ko invalid ne dosega polne produktivnosti. Tudi v tem delu je specialist medicine dela vključen v ocenjevanje in prispeva svoje mnenje h končni oceni. Opredeli se višina subvencije plače invalida zaradi eventualnih nižjih delovnih rezultatov in dokončna ocena zaposlitvenih možnosti: bodisi, da gre za podporno zaposlitev, zaščitno zaposlitev ali pa se dokončno opredeli, da invalid ne bo zaposljiv.

Specialisti medicine dela so v procesu realizacije določil tega zakona prisotni tudi kot svetovalci na Zavodu RS za zaposlovanje in kot člani ali predsedniki rehabilitacijskih komisij.

## Zaključek

Kot je bilo poudarjeno že v uvodu je vloga zdravnikov, ki opravijo specializacijo iz medicine dela, nekoliko drugačna kot vloga drugih zdravnikov. Z zdravjem svojih varovancev se ukvarjajo vedno v povezavi z delovnim mestom. Zdravniki specialisti medicine dela ne zdravijo ljudi, ampak »zdravijo« delovna mesta. Njihova glavna vloga in naloga je preprečevati škodljive vplive dela in delovnega mesta na zdravje ljudi z ustreznimi ureditvami in prilagoditvami delovnih mest.

Obseg nalog specialista medicine dela je dobil nove razsežnosti v določilu Zakona o varnosti in zdravju pri delu, ki delodajalcem nalaga, da morajo načrtovati in izvajati promocijo zdravja na delovnem mestu. Pojem promocije zdravja je veliko širši od samega zdravja in varnosti na delovnem mestu in temelji na definiciji zdravja kot stanja harmoničnega ravnotežja, fizičnega in psihičnega, ki je dinamično umeščeno v naravno in družbeno okolje. Temelji tudi na spremembi težišča iz bolezni v zdravje, to pomeni, da se nehamo spraševati, kaj povzroča neko bolezen, ampak se sprašujemo, kje je vir našega zdravja. Promocija zdravja na delovnem mestu je kombinacija izobraževanja delavcev in aktivnosti, usmerjenih v organizacijo dela in delovno okolje, ki podpirajo zdravje zaposlenih in njihovih družin (6). Tudi v procesu promocije zdravja na delovnem mestu ima specialist medicine dela pomembno vlogo s svojimi znanji in kompetenca mi.

### Viri in literatura

1. *Charter on training of medical specialists in the European Community, Chapter 6, annex A, The UEMS European Section of Occupational Medicine, January 2002*
2. *Zakon o varnosti in zdravju pri delu, Uradni list RS, št. 43/2011*
3. *Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, Uradni list RS, št. 20/2004*
4. *Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, Uradni list RS, št. 63/2004*
5. *Technical and ethical guidelines for worker's health surveillance (OSH No. 72), International labour organisation, Geneva, 1998*
6. *Wynne R, Masanotti G, Van der Broek K et al, Workplace Health Promotion, Training Manual, Bucharest, 2009*

# NEVERBALNA KOMUNIKACIJA KOT POMOČ PRI ZAPOSLOVANJA

mag. Zdenka Wltavsky

## Komunikacija

Komunikacija je proces prenašanja in izmenjave informacij z namenom medsebojnega sporazumevanja. V življenju se tega namena vedno ne zavedemo. V okolico pošiljamo sporočila in jih tudi sprejemamo. Včasih delamo to zavestno, še bolj pogosto pa nevede in nehotе. Okolice naše signale opazi, sprejema ali pa tudi ne. Včasih jih razume tako, kot si želimo, včasih pa jih razume povsem drugače, kot smo načrtovali ali želeli. Vonj jutranje kave lahko razumemo kot prijazno povabilo v nov dan, jutranji pozdrav nas sili, da razkrijemo svoje razpoloženje, oglašanje telefona nas spomni, da želi nekdo navezati stik z nami, časopisne novice pa so nevidna vez s svetom. Z vzpostavljanjem stika omogočimo pretok idej, mnenj ali drobcev informacij, ki so vsebina komunikacije. Televizijski programi in računalniško omrežje nam pomagajo stopati v stik s svetom. V komunikaciji pa ni pomembno samo trenutno doživljanje, ampak tudi tisto, kar se je zgodilo v preteklosti, in naša pričakovanja v prihodnosti.

Komunikacije se učimo od rojstva. Do starosti petih let ljudje pridobimo okoli milijardo izkušenj pri komuniciranju. Do te starosti razvijemo osnovne predstave o sebi, gradimo svojo samopodobo, naučimo se, kaj lahko pričakujemo od drugih in drugi od nas in ta spoznanja nenehno preverjamo. Z odraščanjem pridobivamo nove informacije in komuniciranje prilagajamo novim potrebam. Komunikacija je tako vpletena v naše življenje, da je enostavno nemogoče ne komunicirati. Tudi molk je sporočilo.

## Verbalna in neverbalna komunikacija

Pri komuniciranju smo udeleženi s celim svojim telesom in bitjem: z vidom, sluhom, dotikom, vonjem in okusom. Raziskave kažejo, da ima neposreden pomen besed komaj 7 % delež, glas (ritem, glasnost, dinamika) govora 38 % delež in kar 55 % delež ima govorica telesa (drža, kretnje, mimika, pogled itd.).



Komuniciranje je lahko verbalno (govorno) in neverbalno (nebesedno). Besedno komuniciranje je lahko govorno ali pisno. Prednosti govorne komunikacije so: hitrost, povratna informacija, sočasno komuniciranje več ljudi. Prednosti pisne komunikacije pa so: trajnost informacije, jasnost, dokumentiran zapis.

Govorica telesa je mnogo pestrejša od besed. Če odštejemo obleko in obutev, pričesko in ličila, nakit in vonjave, ostaja še sogovornikovo telo, ki s svojimi mišicami izraža okrog 700.000 »izrazov«, kar je mnogo več kot povprečen besednjak človeka. Govorica telesa obsega proksemiko (položaj in gibanje ljudi v prostoru), držo in hojo, gestikulacijo (kretnje rok, nog in glave) in mimiko (izraz obraza in oči).

Živali v naravi označujejo in potem branijo svoja območja. Podobno ravnamo ljudje, ko pravimo: moja pisarna, moj dom, moja dežela itd. Ljudje komuniciramo na različnih razdaljah, ki so značilne za vsebino in družbeni okvir komuniciranja:

- intimno območje (do 0,4 m): z otroki, s partnerjem;
- osebno območje (0,4–1,5 m): človek to območje še doseže z rokami, še vedno daje nekaj zasebnosti komunikacija s prijatelji, poslovnimi partnerji;
- družabno območje (1,5–4 m): na tej razdalji poteka velik del poslovnega komuniciranja npr. med ljudmi okrog konferenčne mize, gruča ljudi;
- javno območje (od 4 m naprej): komuniciranje na predstavitvi, konferenci, seminarju itd.

Na navedene razdalje pa vplivajo tudi različna kulturna okolja in običaji v različnih državah.

## Govorica telesa

Govorica telesa je splošen pojem, s katerim označujemo vsakršno sporazumevanje telesa z njegovim okoljem. Mnogo kretenj in gibov le izraža neko stanje. Po signalih, ki jih oddaja telo, lahko spoznamo, da je nekdo vesel ali žalosten, utrujen ali radoveden. Gibe telesa si lahko razlagamo tako kot vsako drugo vrsto informacij.



Vendar je govorica telesa vedno izrazito subjektivna, tako v izražanju kot v pojmovanju. Kako torej ugotovimo, ali so naše besede pri sogovorniku sploh dosegle učinek? Z opazovanjem reakcije sogovornika, kako bo nanje reagiral. Pri pozitivnih signalih se telo giblje prosto, sproščeno, svobodno. Njegove kretnje se odpirajo proti nam in daje vtis, da se dobro počuti ter izraža svojo naklonjenost. Pri negativnih signalih telo otrdi in otrpne. K zaprtim kretnjam spadajo tudi dlani, obrnjene proti telesu in varovalna drža. Govorica telesa vedno izraža, kaj se dogaja v notranjosti telesa. Telo se najprej odziva na naša občutja, čustva in šele potem na razumske želje. Določene kretnje sporazumevanja pa se na različnih koncih sveta večinoma razlikujejo med seboj in imajo lahko povsem drugačen pomen. Pri tolmačenju govorice telesa se nikoli ne omejimo samo na eno kretnjo, vedno upoštevamo celoten »paket« kretenj. Kretnja je kot beseda, ki ima lahko več pomenov. Pomen besede pa je jasn šele, ko stoji v povedi z drugimi besedami.

## Prvi vtis

V prvih trenutkih srečanja (30 sekund do 4 minute) si ustvarimo močan prvi vtis o osebi, ki jo prvič vidimo. Iz-

kušnje in raziskave potrjujejo, da ima prvi vtis velik pomen za komunikacijo v prihodnje. Vemo, da ne bi smeli vsebine knjige soditi po naslovnici in vendar to počnemo. Prav tako vemo, da je prvi vtis o človeku lahko zmoten in vendar ga le s težavo lahko spremenimo. Oklepamo se ga, ker nam daje oporo in smer pri nadaljevanju komunikacije. Vsak človek ima sistem vrednot in prepričanj, ki se aktivirajo v stiku z drugimi ljudmi. Podoba, ki jo o sebi ponujamo, bo naredila dober vtis samo, če jo bodo drugi pozitivno sprejeli. Če bomo oddajali znake, ki si jih bodo drugi napačno razlagali, bomo vnesli v komunikacijo zmedo, sami pa bomo imeli občutek, da nas okolica ne razume.

Pri prvem vtisu sta zastopana tako verbalna kot neverbalna komunikacija. Značilnosti drugih ljudi si s pomočjo čutil in občutkov »zabeležimo« v nekaj trenutkih in sicer: barvo kože (polt), očesni kontakt, spol, lasje, starost, postava, višina, obleka, obrazna mimika, kretnje in gibanje. Prvi vtis je navadno črno-bel (dober ali slab). Ni vedno objektivni, ker imamo premalo informacij. Vrijava se ovire – predsodki in stereotipi. V kasnejših srečanjih ali v nadaljevanju stika, ga dopolnjujemo. Sami sebi neradi priznamo, da smo se zmotili, zato večkrat vztrajamo pri svojem prvotnem mnenju. V najboljšem primeru se odločimo, da bomo premislili in dali človeku še eno priložnost. Vedno bolj se zavedamo, da je prvi vtis pomemben povsod. Zato je tudi nemogoče določiti pravila obnašanja za ustvarjanje dobrega prvega vtisa. Prvi vtis je izrednega pomena za potek nadaljnje komunikacije.

## Nikoli ne dobimo druge priložnosti, da bi ustvarili dober prvi vtis!

In kaj je pomembno pri iskanju zaposlitve in posebej pri zaposlitvenem razgovoru? Vedeti moramo, da se prvi vtis začne že pri prvem klicu, vlogi za zaposlitev, ker vsaka podrobnost šteje in pozneje ne bo več priložnosti za popravni izpit. Pri zaposlitvenem razgovoru je pomembno, da smo urejeni, izžarevamo pozitivno energijo, ne smemo se izogibati očesnemu kontaktu in smo kar se da sproščeni.

## Zaposlitveni razgovor

Če se postavimo v položaj prosilca, ki kandidira za delovno mesto, moramo izhajati iz dejstva, da mora kandidat predstaviti predvsem dvoje: prvič samega sebe in drugič svoje sposobnosti za izpolnjevanje nalog, ki



so potrebne za določen poklic. Bistveno je, da potencialnega delodajalca prepričamo, da smo najboljši kandidat za delovno mesto. Zato moramo na razgovoru vzbuditi občutek, da imamo prav tista znanja, sposobnosti in lastnosti, ki jih pričakujejo. Delodajalca moramo prepričati, da smo med vsemi kandidati najbolj ustrezni, da nam lahko zaupa in da bomo dobro sodelovali s sodelavci. V podjetjih uporabljajo različne načine, da nas spoznajo. Lahko nas presenetijo s »psihološkim testom« za ugotavljanje inteligentnosti, osebnostnih lastnosti, motivacije ter drugimi preizkusi znanja z določenega poklicnega področja. Lahko nas pustijo čakati na razgovor in nas medtem opazujejo, kako smo se v tem času obnašali. Nekaj signalov je takšnih, na katere se lahko zanesemo, da bodo delovali pozitivno. Ko vas povabijo v pisarno na razgovor, bodite pozorni na rokovanje. Počakajte na to, kdo vam prvi ponudi roko. Stisk naj bo primerno močan in dolg. Med samim razgovorom ne umikajte pogleda, ne glejte na tla ali stran, hkrati pa ne predolgo v oči. Ves čas sedite vzravnano, z obema nogama na tleh. Pazite na gibe rok, izraze na obrazu in drugo neverbalno komunikacijo. Vzpostaviti moramo ravnovesje med bližino in razdaljo. Človeku, ki ga ne poznamo preveč dobro, ne smemo priti preblizu. Odprto telo nam bo omogočilo, da bomo sproščeni in osvobojeni »strahu« ter vzpostavili boljšo komunikacijo. Razgovor končajte z rokovanjem in se zahvalite izpraševalcem za njihov čas.

Zaposlitveni razgovor se lahko prične, še preden vstopimo v pisarno, in se zaključi šele, ko zapustimo poslovno zgradbo.

Nekaj koristnih namigov vedenja na razgovoru:

- Ne zamujajte na razgovor (raje 15 minut prej kot 1 minuto prepozno).
- Bodite urejeni.
- Izklopite telefon.
- Bodite pozorni na rokovanje.
- Med pogovorom ne umikajte pogleda, ne glejte v tla ali stran, hkrati pa ne predolgo v oči.
- Ves čas sedite vzravnano, z obema nogama na tleh.
- Pazite na gibe rok, izraze na obrazu in drugo neverbalno komunikacijo.
- Ne bodite prvi, ki vpraša o višini plače in bonitetah.
- Ne omenjajmo osebnih težav (finance, družinski problemi).
- Pozorno poslušajte sogovornika in pretehtajte odgovor.
- Bodite pozorni na govorico telesa obeh.
- Bodite mirni in uravnovešeni.

- Kajenje in pitje odklonite, četudi vam ponudijo.
- Žvečilki se odpovejte.
- Sedete, ko vam nakažejo.
- Poskusite si zapomniti sogovornikovo ime in priimek.
- Izogibajte se besed, ki izražajo negotovost, kot so: morda, ne vem točno, bom še premislil.
- Razgovor končajte z rokovanjem in se zahvalite sogovornikom za njihov čas.



Na razgovoru VEDNO:

- ✓ Pokažemo zanimanje za delo, poudarimo svoje sposobnosti in dobre osebnostne lastnosti.
- ✓ Odgovarjamo jasno, razločno in ne uporabljamo kompliciranih stavkov.
- ✓ Tudi če nismo vprašani, posredno povejmo, zakaj smo za to delo primerni in v čem smo boljši od drugih kandidatov.
- ✓ Tudi na neprijetna vprašanja odgovorimo iskreno.
- ✓ Če vprašanja ne razumemo, postavimo podvprašanje, boljše, kot da odgovorimo narobe.
- ✓ Opazujemo reakcije na svoje odgovore.
- ✓ Bodimo to, kar smo, ne pretiravajmo, ne lažimo in se ne sprenevedajmo.
- ✓ Bodimo pošteni in iskreni.
- ✓ Bodimo samozavestni, obenem pa tudi skromni in realni.

Na razgovoru NIKOLI:

- Ne bodimo zdolgočaseni in pasivni, se ne pripravimo z izpraševalcem, nimamo radikalnih mnenj in nismo nestrpnosti.
- Ne govorimo po nepotrebnem o osebnih zadevah, razen če smo vprašani.
- Ne govorimo nasprotujočih si podatkov.
- Ne skačemo v besedo, sogovornika poslušamo do konca.
- Ne dajajmo vtisa, da bi za neko podjetje naredili vse.
- Ne govorimo slabo o prejšnjih delodajalcih.
- Ne pozabimo izklopiti telefona.

- Ne bodimo prvi, ki vprašamo o višini plače.
- Ne imejmo narejenega smehljaja.
- Ne igraymo se s ključi, nakitom in drugimi predmeti.
- Ne imejmo neprijetnega vonja po hrani, alkoholu, kajenju.



Trema med razgovorom je razumljiva, toda lahko jo uporabite v svojo korist, če boste upoštevali vsaj nekaj nasvetov glede govornice telesa. Vsak neuspešen razgovor vzemite še za eno izkušnjo več, saj se na lastnih napakah največ naučimo. Ne premišljuje o svojih slabostih. Osredotočite se na vaše pozitivne lastnosti in jih obravnavajte kot prednosti pred ostalimi kandidati, saj je prav samozavest tista, ki močno vpliva na govornico telesa.

## VZPOSTAVITEV POZITIVNEGA STIKA S SOGOVORNikom IN SAMIM SEBOJ

Dr. Janez Mekinc, Kristina Gorza

*»Če smo močni, bo naša moč govorila sama zase. Če smo šibki, nam besede ne bodo pomagale.«*

*(John Fitzgerald Kennedy)*



### 1. UVOD

Že od samega rojstva naprej se srečujemo s pojavom, ki mu pravimo komunikacija. Ko se rodimo, se ne zavedamo, kaj smo, kdo smo in zakaj smo, znana pa nam je že neka vrsta komunikacije. Težko je trditi, da smo kot dojenčki razumeli pomen tega pojava, je pa očitno, da smo komunikacijo neposredno uporabljali (z jokom smo priklicali mamo, od nje dobili mleko, ljubezen, toplino idr.). Tako neboljen otrok, ki še ni sposoben komunicirati, bi brez joka kot neke vrste komunikacije in sporočila (informacije), ki ga le-ta nosi, težko priklicali mamo. V tem zadnjem obdobju govorimo o preprostih sporočilih, za katere pa se vseeno uporablja celotna neverbalna komunikacija (glas, mimika obraza, govornica telesa idr.). Ko odrasčamo, pa spoznavamo, kako kompleksen pojem je **poj**em komunikacije. Takrat se naučimo razlikovati med verbalno in neverbalno komunikacijo ter posameznimi oblikami teh dveh vrst. V bistvu pa v vsakem obdobju svojega razvoja znova in znova spoznavamo komunikacijo kot nek temelj kulture in nezanemarljiv element v socialni in kulturalni interakciji. Zato se pričnemo zavedati, kakšno vlogo ima ko-

munikacija na človeško vedenje in kako še zelo pomembna je v naši družbi.

S pomočjo različnih vrst in načinov komunikacije ter komuniciranja sociologi lahko razločijo, v kateri sloj, narodnost ali izobrazbo spada nekdo, ki komunicira, kakšna so njegova stališča in še vrsto drugih faktorjev, ki vplivajo na odnos tega posameznika do okolice in družbe. Prav tako lahko kaj hitro ugotovimo, v kakšnem okolju smo se znašli, če le malo prisluhnemo in opazujemo, kako ljudje med seboj komunicirajo.

V komunikaciji ni mogoče **NE KOMUNICIRATI**. Nemogoče je, da v medsebojnem zaznavanju ne bi med seboj komunicirali (Watzlawick et al, 1982). Vse, kar nekdo dela ali govori za nas to že pomeni neka informacija in vsemu kar pri tem zaznavamo, dajemo nek pomen.

Celo takrat, ko se nekdo obrne stran od nas, je to za nas neko sporočilo, npr. da nima časa komunicirati z nami, da se mu mudi, da je jezen na nas, da nas poskuša ignorirati idr. Zato pravimo, da komuniciramo ves čas. In bolje ko



### Prikaz komunikacije in izmenjave mnenj v družbi

bomo komunicirali, bolj uspešni bomo v medsebojnih odnosih, bolj bomo zadovoljni in tako manj prihajali v konfliktno situacijo. Ljudje se vedemo in komuniciramo v skladu s pomenom, ki ga pripisemo dogodku (Watzlawick et al., 1982). Primer: nek kolesar, ki z največjim užitek kolesari v hribe in kljub naporom, ki jih doživlja, uživa v vsej lepoti planin in ko pride na cilj, je to zanj največji užitek in dosežek. Nekdo drug, ki kolesa ne mara preveč in mu lepota planin nič ne pomeni, pa na ta dogodek gleda popolnoma drugače in si reče: »Pa kaj je meni tega treba? Kaj so nori tisti, ki rinejo gor in to s kolesom.« Vse lepote hriba, ki ga obdaja, pa niti ne opazi, ker svojo zaznavo interpretira skladno s svojimi pričakovanji, željami, izkušnjami in referentnim okvirjem. Zatorej stvari, dogodki, ljudje ali sporočila nimajo samo po sebi umevnega pomena. Tega vedno dajemo mi sami.

Zato je kakovost našega življenja v marsičem odvisna od naših komunikacijskih sposobnosti. Način komunikacije določa, kakšne odnose bomo imeli z družino, prijatelji in sodelavci. Uspešnost v življenju in doseganju naših ciljev je zelo odvisna od učinkovitosti naše komunikacije (Možina, Tavčar, Kneževič, 1998). Večina ljudi, pa se niti ne zaveda, kako naj bi komunicirali, saj se največkrat odziva spontano glede na svoje pretekle izkušnje, ki so si jih nabrali v življenju, pri tem pa si želijo iskrenosti, prijateljstva, harmonije in priznanja. Tako nas komunikacija lahko zbližuje, lahko pa nas tudi razdvaja.

Komunikacija (Latinsko: *Communicare*) pomeni napraviti skupno, nekaj deliti z nekom, kako uveljavljati svoja stališča in kako argumentirati svoje trditve. Kako narediti skupno, kako deliti nekaj z nekom, pa je tema, s katero se danes vse bolj soočamo. Izzivi so vedno večji, časa pa je vse manj.

Delo nas sili v sodelovanje in povezovanje z drugimi. Drsimo pa v past, kjer za komunikacijo ni časa, pa vendar je ta ključnega pomena za delo z drugimi, saj se vse bolj poslužujemo neosebne oblike komuniciranja (telefoni, sms sporočila, elektronska pošta idr). Zelo pa je pomembno, kako pri tem postati boljši in kaj je pri tem pomembno ter kakšen je vpliv komunikacije do sebe in drugih.



»Pardon? Oh, oprost, sem mislil, da govoriš s kom drugim ...«

Primer neuspešne komunikacije in nerazumevanja

## 2. OBLIKE (verbalno-verbalnega) KOMUNICIRANJA

Vsak od nas živi svoje življenje, zbira svoje izkušnje, ima svoj način razmišljanja in svoj način izražanja in s tako zarisano potjo privede do določenega cilja. Ločimo **verbalno** (govorno ali pisno) in **neverbalno** (osebno) komunikacijo, (glej sliko na naslednji strani zgoraj), ki pa jo bomo spoznali v naslednji korakih.

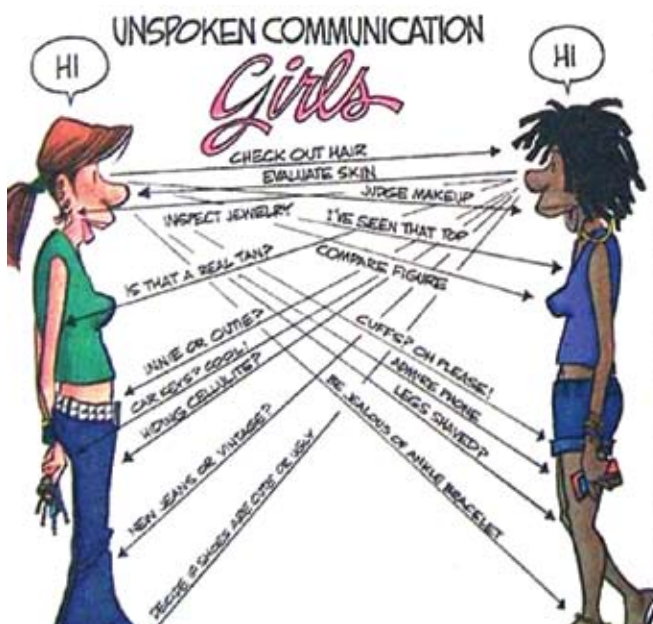
Pri komunikaciji je zelo pomembno, da se uspešno pretaka tudi čustvena energija, saj prijazen, topel in čustven odnos komunikacijo sprošča. Prijazen nasmeh kot primer izražanja čustvene energije v drugem sprošča pozitivnost, naklonjenost in sproščenost. Neizražena čustva in hladnost lahko v odnosu preprečujejo sproščeno komunikacijo, hkrati pa ustvarjajo napetost. Le-to vodi k notranjemu odporu in zunanjemu odklanjanju.

Način, kako komuniciramo, je bolj pomemben od same **vsebine**, ki jo sporočamo z besedami. Primer, mama hčeri reče: »Zunaj je le 5 °C.« Mama s tem sporočilom kaže le svoj odnos do hčere. V tem besednem sporočilu mama želi hčeri sporočiti, da jo skrbi, da se bo prehladila, če se ne bo toplo oblekla (Watzlawick in sodelavci, 1982).

Veliko bolj pomembno je, kako bomo komunicirali, kakor, kaj bomo komunicirali. Pri tem moramo biti pozorni na naše telo in glas, pri tem smo iskreni, saj za našim glasom in držo stalno oddajamo in drugi sprejemajo 93 % sporočila. Še največjo pozornost pa moramo nameniti, katere besede bomo uporabili, saj so kot močno orožje. Saj poznate pregovor: **»Beseda izrečena ne vrne se nobena.«** Primer; Žena je moža, ki ni odnesel smeti, kakor mu je naročila, okregala z besedami: »Bedak, sem ti rekla, da odnesi smeti! Nikoli ne bo nič iz tebe!« Izrekla mu je žaljive besede in ga



NEVERBALNA KOMUNIKACIJA  
ŽENSKE



NEVERBALNA KOMUNIKACIJA  
MOŠKI



Razlika neverbalne komunikacije ženska-moški je več kot očitna

s tem prizadela. V trenutku ji je žal, vendar je prepozno. Besede je že izrekla, hkrati pa moža prizadela. Zato se v takih primerih uporabljajo mehkejše besede in pazimo na njihovo moč. V takem primeru raje uporabimo: »Dragi, pozabil si odnesti smeti. Nič hudega, sem jih že odnesla. Naslednjič se pa le drži najinega dogovora, prosim.«

Komuniciranje je učinkovito takrat, ko pridemo do danih rezultatov, kar pa ne pomeni, da smo pri tem vedno uspešni. Uspešni smo le takrat, ko pridemo tudi do zastavljene cilja, kar pomeni, da šteje zastavljen cilj ne pa obsesivnost in intenzivnost komunikacije.

Kot smo že omenili, so v komunikaciji vedno prisotna tudi naša čustva, ki so izražena v našem glasu in telesni drži (93 % celotne komunikacije). Čustva so lahko negativna, kot so jeza, strah, žalost, in pozitivna, npr. igrivost, veselje, navdušenje, in so lahko kot močna začimba v komunikaciji (Kavčič, 2000). Kvalitetna komunikacija pomeni aktivnost obeh udeležencev, tako govornika kot poslušalca. Zato vedno komuniciramo z vsemi čutili. Kadar smo v osebnem in neposrednem stiku z drugimi, komuniciramo po treh kanalih, in sicer v treh deležih (7 % zavzema vsebina, besede, ki jih izgovorimo, 38 % zavzema način kako besede izgovorimo - naš glas, tempo, višina, glasnost in 55 % zavzema naše telo: drža, izraz na obrazu, kretnje); glej sliko v naslednjem stolpcu.

Kadar pa govorimo o neverbalni komunikaciji, imamo v mislih osebni stik. Prvi stik z drugimi je večinoma od-

ločilen za poznejše odnose in za vtis, kakršnega si bodo drugi ustvarili o nas. Zato je ta najpomembnejši! Pri tem je potrebno ves čas ohranjati očesni stik z sogovornikom, včasih je potreben tudi rahel nasmeh, kateri je močan simbol dobronamernosti, dobrohotnosti in odprtosti po sprejemanju in zblíževanju. Pri tem ohranjamo miren glas, hitrost govora pa naj bo enakomerna. Z vsem tem le izkazujemo spoštovanje, gotovost in samozaupanje.

Govorica telesa obsega **proksemiko** (položaj in gibanje ljudi v prostoru), držo, hojo, **gestiko** (kretnje glave, rok in nog) in **mimiko** (področje obraza in oči) (Knežević, 2002).

Za srečanja si izberemo primeren prostor. Ta naj ne bo premajhen, saj bo razpoloženje ljudi popolnoma drugačno v večjem prostoru. Ko govorimo o drži telesa, naj bo ta po-



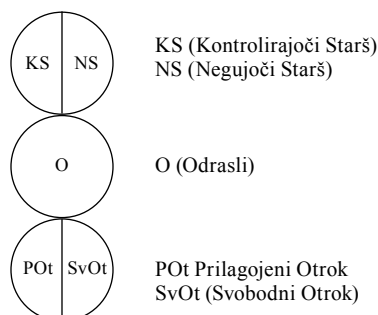
Opredeleitev komunikacijskih kanalov

končna in vzravnana, le tako odsevamo dobro razpoloženje na sogovornika. Na področju gestetike in mimike pa je kar nekaj pasti, navad in živčnih kretenj. Dobro je, da se le-teh zavemo in jih poskušamo odpraviti. Pozorni smo na bližino (izberemo medosebni prostor), gibe ustnic, rahle trezljaje na obrazu, pogled oči idr. Vsi ti »nepomembni« znaki nam povejo o sogovorniku več kot same besede, saj izražajo spontanost in nagnjenost do nas in njegovega trenutnega sporočila. Telesno izražanje je pod manjšim zavestnim nadzorom kot sama verbalna govorica, zato je to še kako pomembno vedeti, saj besede pravijo eno, govorica telesa pa drugo.

Zunanja podoba je ena od temeljev suverenosti, kar pomeni odnos do sebe, naših bližnjih, sodelavcev, do položaja in institucije. Zato je še kako pomembno, kako se pokažemo tudi navzven. Poznate pregovor: »Obleka naredi človeka«? Vtis, ki ga naredimo s svojo zunanostjo, ima pomemben vpliv na uspešnost našega nastopa in nadaljnjega dela. Prvi vtis o sogovorniku si ustvarimo že v prvih petih sekundah, kjer opazimo splošno urejenost, pričesko, negovanost in vonj. Zato z neprimernim oblačilom, vpadljivo pričesko, nenegovanostjo ali celo malomarnostjo osebnega videza lahko že na začetku obsodimo naša poslovna srečanja na neuspeh.

### 3. KOMUNICIRANJE V RAZLIČNIH EGO STANJIH

Pri komunikaciji pa je predvsem odvisno od tega, v kakšnem ego stanju bomo to delali. Poznamo tri ego stanja: **STARŠ, ODRASEL** ali **OTROK**.



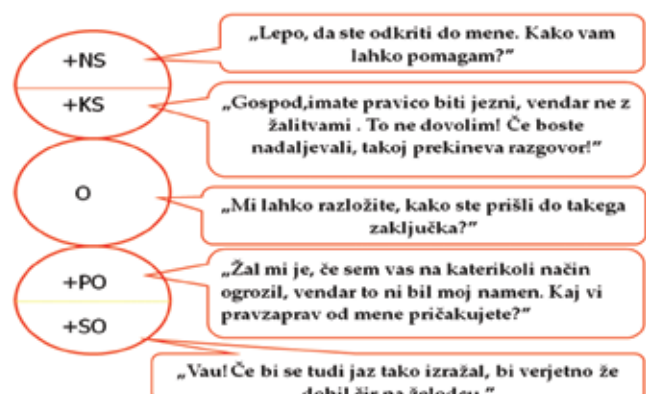
Ko komuniciramo v ego stanju »Starša« poizkušamo kontrolirati in vzgajati. Smo v poziciji 🤨 JAZ SEM V REDU, DRUGI NISO V REDU (+). Za »Starše« je značilno, da se vedejo kot neka oseba iz njegove preteklosti, zato so lahko kot **negujoči starši** razumni, veliko hvalijo, podpirajo, dovoljujejo, lahko pa kot **kritični starši** postavljajo norme in meje, prepovedujejo, kritizirajo in poveljujejo. Oseba v ego stanju »Starša« doživlja sebe kot dobro osebo. Vsi ostali okrog njega so višek. Pogosto sploh ne posluša sogovornika, ampak ga sili v že vnaprej določeno rešitev (Milivojević, 2009).

Ko komuniciramo iz ego stanja »Otroka«, naletimo na tri različne oblike: **kljubovalni** (taki se vedno odzivajo na tuja sporočila; vsak, ki reagira na njegov odziv, je negativna avtoriteta; kljubuje vsakomur in vsepovsod) **svobodni** (njegovo stanje je proaktivno, sledi svojim notranjim željam in se jim spontano prepušča; ima svojevrstno prisilo, da nekaj naredi v nasprotju s tistim, kar od njega zahteva avtoriteta in ne razlikuje podrejenosti od ponižanosti) ali **prilagodljivi** (se prilagaja staršem in socialnim normam; razume avtoriteto in norme obnašanja; do avtoritete ima zdrav in spoštljiv odnos, se zna podrediti in spoštovati in, kakor vsi, so lahko tudi oni v negativnem stanju). Večinoma »otrok« misli, 🤨 JAZ NISEM V REDU, DRUGI SO V REDU (-+). Osebe v ego stanju »Otroka« sebe doživljajo kot manj vredne ali celo manj sposobne. Druge doživljajo kot pamejše, sposobnejše ali celo bolj zvite. Poskušajo preživeti v upanju, da sogovornik ne bo opazil njegove neodločnosti in nesamozavesti ali celo neustreznosti za tisto, kar počno (Milivojević, 2009).

Izhodišče za dobro komunikacijo je stanje »odrasle osebe«. Odrasla oseba se zaveda svojih čustev, jih sprejema, o njih spregovori in ne pusti, da jo čustva vodijo. Ravno tako sprejema čustva drugih, jih priznava, ter se je sposobna o njih pogovarjati. Komuniciranje v ego stanju »Odraslega« pomeni, da komunicirajo z drugimi s položaja medsebojnega spoštovanja, na dostojanstveni ravni, imajo razčiščeno s svojo preteklostjo, izmenjujejo informacije ob upoštevanju svoje in tuje integritete, ko gre za skupen podvig, se z drugimi pregovarjajo in dogovarjajo in dobro vzpostavljajo partnerske odnose. To ne pomeni, da se s sogovornikovim ravnanjem oz. mnenjem vedno strinjajo temveč, da ga sprejemajo kot enakovredno osebo, ki je odgovorna za svoja ravnanja in sprejema posledice. Vsak ima možnost, da se nekaj nauči. Vsak ima možnost, da dela napake. Osnovna predpostavka odrasle osebe je: 🤨 JAZ

**Primer, kako v različnih ego stanjih reagiramo na trditev, ki nam jo nekdo da: »TI SI KRETEN« vendar le iz pozitivnega stanja....**

**Kako reagirati na drežljaj "Ti si kreten" iz pozitivnih ego stanj**



SEM V REDU, TI SI V REDU (\*\*). Taka pozicija omogoča gradnjo zdravega sodelovanja, usmerjanja k zastavljene- mu cilju in omogoča ohranjanje notranjega ravnovesja, je usmerjena v rast in razvoj sebe in drugih. Ljudje s to usmeritvijo so sposobni iskrenosti, razumevanja, bližine, sožitja. Sposobni so prejemati kritiko in pohvalo. Seveda to pa še ne pomeni, da bo naša komunikacija zaradi tega tekoča in brez težav. Zagotovo pa tak življenjski nazor pripomore k izboljšanju komunikacije (Milivojevič, 2009).

## 4. ORODJA ZA IZBOLJŠANO KOMUNIKACIJO



Komunikacija sloni na štirih pomembnih podpornih stebrih, kateri so podlaga za osebno rast, zdravje, boljše poslovne rezultate in vse, kar nas dela boljše. Pri tem je treba znati vzpostavljati psihična in fizična stanja in oblikovati namene na osnovi občutkov (Kotnik, 2009).

Prvi, najbolj pomemben stebel je **DOBER STIK**. To je proces, vzpostavljanja in vzdrževanja odnosa in medsebojnega zaupanja in razumevanja. Ko je dober stik vzpostavljen, imamo možnost komuniciranja in vplivanja v odnosu, do sebe ali nekoga drugega. Drugi stebel so **JASNI CILJI**; z njimi natanko vemo kaj želimo. In bolj ko so nam cilji jasni, lažje to dosežemo. Cilje si zastavljamo, izbiramo in uresničujemo. Zastavljamo pa si jih tako, da so uresničljivi za nas in sprejemljivi za okolje. Tretji stebel je **ČUTNA OSTRINA**, v katerem ves čas sledimo spreminjanju čustev in vedenju ter pri tem ves čas uporabljamo čutila. Tako smo pozorni na vsa prejeta sporočila, ki jih dobimo od sogovornika. Predpogoj za čutno ostrino pa je seveda osebno zadovoljstvo in zdravje, saj smo pozorni tudi na telo, ki nam daje sporočila (neverbalna komunikacija). Človek vpliva na lastno doživljanje tako, da intenzivira pozitivna čustva in negativna prekriva z njimi. In kot zadnji, četrti stebel je **PRILAGAJANJE oz. FLEKSIBILNOST**. Ta nam omogoča izbiro med različnimi načini delovanja (Kotnik, 2009).

Osnova komunikacije je torej vzpostavitev dobrega stika s seboj in z drugimi. Torej je odvisna od učinkovitega pošiljanja in od učinkovitega prejemanja sporočil. Tako dober stik spoznamo po zaupanju in razumevanju. V komunikaciji ni le vse govorjenje, temveč je zelo pomembno, kako dobri poslušalci smo. Kdaj se bolje počutite, takrat ko govorite ali ko poslušate? Verjetno se še bolje počutite, ko ste slišani. Primer 1: Ko doma svojemu otroku nešteto krat ponovimo, naj hlače za seboj pospravlja v omaro, in ko nešteto prvič še vedno odvrže hlače tja, kamor jih ne bi smel, imamo občutek, da nas je ves ta čas samo poslušal, le slišal nas ni. Ko pa hlače le pospravi v omaro, smo dosegli učinek biti slišani.

Primer 2: Če v službi svojega šefa že nekaj mesecev opozarjamo na nepravilnosti, ki se dogajajo v kolektivu, in imamo vsakič občutek, da nas poslušajo, vendar še nikoli ni ukrepal, potem vemo, da v vsem tem času še nismo bili slišani. Ko pa je na našo opozorilo le ukrepal, smo se zavedali, da smo le bili slišani.



*Zakaj kričati, da bi bili slišani?*

Poslušati nas ni nihče naučil, to veščino prav tako obvladamo že od rojstva, le naučiti se jo moramo uporabljati.



Tako obstaja nekaj ravni poslušanja. Pri **PASIVNEM** poslušanju gre za aktivno neverbalno akcijo, kjer z mimiko, držo, govornico telesa, očesnim stikom vzdržujemo dober stik z sogovornikom in se mu v celoti posvetimo, zato ne potrebujemo pri tem besedne komunikacije. Ko govorimo o **PARAFRAZIRANJU** govorimo o postopku, pri katerem preverjamo ustreznosti zaznave pošiljateljevih čustev. Tako lahko ponavljamo besede našega sogovornika in s tem pojasnimo, da razumemo njegovo sporočilo.

Primer 1: *Sodelavec 1:* »Danes se bojim iti na sestanek k šefu.« *Sodelavec 2:* »Popolnoma razumem tvoj strah. Vse bo dobro.« Lahko pa ponovno **POSTAVLJAMO VPRAŠANJA**. S tem sogovorniku omogočamo čas za razmislek, nam pa ponuja možnost pridobivanja še več informacij.

Primer 2: *Sodelavec 1:* »Danes bo na sestanku naporno.« *Sodelavec 2:* »Misliš, da bo naporno? Je šef izvedel za tvojo napako, ki si jo storil?«

Če želimo sogovornika res slišati, se mu moramo popolnoma posvetiti, vse ostalo okoli nas pa izključimo. Vso svojo pozornost usmerimo v to, kaj nam pripoveduje, v njegov glas in govornico njegovega telesa.



## 5. SPREJEMANJE IN DAJANJE INFORMACIJE

V procesu komunikacije povratne informacije dajemo ali sprejemamo. Povratna informacija je sporočilo, ki ga pošilja prejemnik oddajniku. Lahko se nanašajo na vsebino sporočila, prejemnika sporočila, medsebojne odnose ali na vsebino sporočila. Zato so učinkovite informacije tiste, ki so podane na kvaliteten način. Tako morajo biti vedno jasno izražene, prilagojene tistemu, ki so namenjene, biti morajo objektivne, iskrene, pravočasne, konstruktivne in veljati mora načelo vzajemnosti, kar pomeni, če informacijo dajemo, jo moramo znati tudi sprejemati (Možina, Tavčar, Kneževič, 1998).

Tako v vsako komunikacijo vstopamo z določenim namenom in moramo že na samem začetku vedeti, KAJ želimo povedati. Pri tem moramo biti zelo jasni in razumljivi in se izogibati dvoumnim besedam, ki jih sogovornik ne bi razumel ali bi si jih lahko celo napačno interpretiral. V vsakem pogovoru moramo uporabljati dejstva, saj s tem dajemo občutek, da operiramo z preverjenimi podatki in ne zavajamo sogovornika. Zelo pomembno je poslušati, saj s tem prejmemo vsebino sporočila in sogovornikovo informacijo, ki nam jo daje. Ves čas pa pri tem ostajamo naravni; povemo tisto, kar čutimo in mislimo. Če je naša besedna in nebesedna komunikacija usklajena, delujemo iskreno. Tako med pogovorom ne spreminjamo teme ali celo od nje odstopamo. Če govorimo o določenih ciljih, se do konca držimo osnovne vsebine toliko časa, da dosežemo zastavljene cilje. V nasprotnem primeru lahko delujemo nepripravljeno za sodelovanje. Zato v pogovoru skušamo dobiti čim več povratnih informacij od sogovornika. Takojšnja povratna informacija lahko prepreči nadaljnje nesporazume (Možina, 1999).

Večkrat je koristno, če poznamo tako svoj slog komuniciranja kot slog drugih ljudi. Na tak način lahko izboljšamo našo komunikacijo, odpravimo pomanjkljivosti in prilagodimo svoj komunikacijski slog drugim, če je tako potrebno, kar pomeni, da se približamo njegovemu načinu izražanja. Je povsem naraven in spontan pojav. Dober stik je proces vzpostavljanja in vzdrževanja medsebojnega zaupanja ene ali več oseb in se ponavadi vzpostavi kar sam od sebe. Pogoji za dober stik je priznavanje modela sveta našega sogovornika, kar mu da občutek varnosti in sprejemanja. Glede na to, kako pomemben je prvi stik, pa zadeve ne gre prepuščati naključju. Pri tem si pomagamo s tremi pomembnimi tehnikami. **SPREMLJANJE** ali **ZRCALJENJE** osebe nam omogoča stopiti v stik z njenim modalnim svetom (čutna zaznava - vidim, slišim, čutim). Spremljamo držo telesa, gibe, govor, nato usklajujemo ali zrcalimo sogovornika. Tako delujemo s podobnimi gibi,

držo in podobnim govorom. Lahko ga **VODIMO**. To je mogoče le takrat, ko je dober stik že prisoten. Takrat lahko pričnemo spreminjati tisto, kar delamo in tako bo sogovornik spontano sledil našemu vodenju. O uspešnem vodenju govorimo le takrat, ko je prisotna kvaliteta in stopnja dobrega stika. Ko pa govorimo o tehniki **KALIBRIRANJA**, govorimo o natančnem prepoznavanju spremembe stanja našega sogovornika. Iz njegove neverbalne komunikacije ugotovimo, v kakšnem stanju se nahaja in s tem prepoznamo spremembe nebesednih znakov, ki prihajajo med komuniciranjem (Kotnik, 2009).

## 6. ZAKLJUČEK

Spoznali smo, da je komunikacija pomemben element v našem življenju, ki nas vodi k uspešnemu vodenju zastavljenih ciljev. Generični osebni cilji pa so gotovo kakovostni odnosi tako v zasebnem kot poklicnem življenju. Raziskave potrjujejo, da obstaja neposredna povezava med dobrimi medosebnimi odnosi in našo osebno srečo in zadovoljstvom. Vzrok za slab medosebni odnos, ki ga prežemajo konflikti in nesoglasja, je vedno kriva neučinkovita komunikacija. Posledica stanja oziroma odnosa, v katerem prevladujejo konflikti in nesoglasja, pa so negativna čustva, iracionalno vedenje in ravnanje. Če so negativna čustva močna in trajajo dalj časa, se to odrazi na našem fizičnem in psihičnem zdravju. Orodje, ki ga uporabljamo za vzpostavitev pozitivnih medsebojnih odnosov, pa je učinkovita komunikacija, ki smo jo v prispevku podrobneje predstavili. Če tega orodja ne znamo uporabljati, se to lahko naučimo. Naučimo se komunikacijskih spretnosti, ustreznega ravnanja s čustvi, prebujamo empatijo in inteligenco srca. Dejstvo, da imamo dve ušesi in samo ena usta, nas opominja, da je komunikacija predvsem poslušanje. Praviloma ljudje mnogo preveč govorimo in premalo poslušamo. Prav spretnost poslušanja nam omogoči vključevanje empatije, ki nam omogoči, da se postavimo v kožo sogovornika in šele tedaj so izpol-



**NIKOLI NAJ TE NE BO STRAH Povedati, kaj čutiš**

---

njeni pogoji, da ga dobro razumemo. Tako se približamo njegovemu modelu komunikacijskega sveta in odpravimo psihološke ovire v medsebojnem komuniciranju.

Zavestno si prizadevajmo za svojo osebno in duhovno rast. Kako pomemben dejavnik so spretnosti in veščine učinkovitega komuniciranja v našem življenju najbolje opredeljuje izjava Hubbarta (1996), ki pravi: »Človek je le toliko živ, kolikor lahko komunicira«. Vsa vložena energija v delo na sebi se bo poznala tudi v komunikaciji in medsebojnem odnosu in morda bo celo spodbudila drugega, da nam bo sledil. S tem, ko bomo izboljšali vrednost medsebojnih odnosov, bomo izboljšali tudi vrednost svojega življenja. Držite se meni ljubega pravila: Do drugega se vedemo tako, kakor bi si želeli, da se drugi vede do nas! Rezultati bodo več kot uspešni. SREČNO!

#### Literatura:

- Hubbart L.R. (1996). *The Cycle of Communication*. Los Angeles: Bridge Publications.
- 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.
- Milivojević Z. (2009). *Gradivo za usposabljanje TA*. Beograd: Psihopolis institut d.o.o.
- 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.

---

# PEVSKI ZBORI DRUŠTEV INVALIDOV ZVEZE DELOVNIH INVALIDOV SLOVENIJE ZAPELI ŽE ŠTIRINAJSTIČ

**Tatjana Bečaj**

V Zvezi delovnih invalidov Slovenije smo ponosni na tradicionalno revijo pevskih zborov in vsakoletno izvedbo, ki je organizacijsko in logistično zelo zahteven projekt. Pa vendar je to dogodek, ki se ga pevci invalidi izredno veselijo in zbori iz naših društev invalidov se vse leto pripravljajo za uspešen nastop. Predvsem pa se veselijo druženja in se še dolgo spominjajo prijetnega dogodka.

19. maja 2012 so se v športni dvorani v Slovenj Gradcu tako že štirinajstič zaporedoma zbrali pevski zbori društev invalidov Zveze delovnih invalidov Slovenije. Letošnja revija je bila prav posebna iz dveh razlogov: Prvič, revija je potekala v okviru programa Maribor 2012 – Evropska prestolnica kulture, **partnerskega mesta Slovenj Gradec**, in drugič, celotno prireditev je posnela RTV Slovenija in je bila na sporedu na drugem programu RTV SLO v dveh delih meseca avgusta. Oboje je Zvezi delovnih invalidov Slovenije, njenim društvom ter pevcem v izredno čast.

Tokratno revijo je Zveza delovnih invalidov Slovenije organizirala v sodelovanju z Društvom invalidov Slovenj Gra-

dec, ki si zasluži vso pohvalo za vzorno izpeljavo prireditve, katero je v uvodu popestril še nastop plesne skupine Devžej. Zbrane v dvorani so pozdravili mestni svetnik Mestne občine Slovenj Gradec Nikolaj R. Kolar, predsednica Društva invalidov Slovenj Gradec Stanislava Tamše in predsednik Zveze delovnih invalidov Slovenije Drago Novak. V svojih nagovorih so podprli ustvarjalne in umetniške potenciale invalidov.

V triurni reviji je več kot 300 pevcev 21 pevskih zborov iz 21 društev invalidov prikazalo zavidljivo raven petja, zato so bili deležni močnih aplavzov publike.

Po vrstnem redu so vsak z dvema pesmima predstavili: Ljudske pevke »Lastovke«, **DI Slovenj Gradec**; "Vesele kmetice" z Urošem in Andrejem, **MDDI Šentjur**; Ljudske pevke iz Cerkelj ob Krki, **DIO Brežice**; Mešani pevski zbor "Matija Tomc", **DI Metlika**; Ženski pevski zbor, **DIO Piran**; Ljudski pevci **DI Črešnjevec**; Ženski pevski zbor »Rimljanke«, **DI Rimske Toplice**; Ženski pevski zbor **DI Dravograd**; Mešani pevski zbor **MDI Lenart**; Žene iz Dornberka«, **DI Dornberk**; Žen-



Skupna pesem vseh nastopajočih



Od leve proti desni: mag. Tanja Hočevar, sekretarka ZDIS; Niko R.Kolar, predstavnik MO SG; Drago Novak, predsednik ZDIS; Stanislava Tamše, predsednica DI SG; Tilen Kugler, direktor SPOTUR; Tatjana Bečaj, strokovna sodelavka ZDIS; Miran Krajnc, predsednik Sveta FIHO

ski pevski zbor, **DI Maribor**; Ženski pevski zbor invalidov in upokojencev Logatec, **DI Logatec**; Mešani pevski zbor »Mavrica«, **MDI Drava, Radlje ob Dravi**; Ženski pevski zbor »Klasje«, **DI Muta**; Ženski komorni zbor **DI Zagorje ob Savi**; Mešani pevski zbor upokojencev in invalidov, **Zgornjesavinjsko med-občinsko društvo invalidov Mozirje**; Mešani pevski zbor »Oton Župančič«, **DI Črnomelj**; "Knapovsko sonce", **DI Trbovlje**; Me-



Ljudske pevke »Lastovke«, DI Slovenj Gradec

šani pevski zbor **MDI Žalec**; Mešani pevski zbor **DI Vrhnika**; Ženski pevski zbor »Večernica«, **DI Ajdovščina – Vipava**.

Za konec so vsi pevci skupaj, pod vodstvom prof. Almir Rogine, zapeli še 4 pesmi v veliko navdušenje in veselje publike.

Pevci so odločeni in komaj čakajo, da se drugo leto ponovno srečajo na jubilejni 15. reviji pevskih zborov, ki jo bo Zveza delovnih invalidov Slovenije organizirala v sodelovanju z DIO Brežice v Brežicah.



