



12 VSEBINE: **2** Uvodnik **3** Mednarodni dan invalidov 2013 – dostopni turizem in dostopna mesta **5** Pomen ustreznega delovnega mesta v sistemu ohranjanja zaposlenosti invalidov **13** Zaposlovanje invalidov – nadaljevanje krize **16** Društvo skozi čas, ODI Zgornje Posotelje **17** Saj ni res, pa je! **20** Opolnomočenje v obvladovanju aktivnosti na področju delovne participacije in konteksta družbene odgovornosti **26** Imeti zaposleno osebo na društvu invalidov – izziv ali ...? **30** Lokalna skupnost – občina, nenadomestljivo socialno omrežje **32** Pomagali smo prijateljem v stiski (DI Vrhnika) **33** Pobrateno Društvo invalidov Vrhnika priskočilo na pomoč poplavljenim invalidom Društva invalidov Slovenj Gradec **35** 15. jubilejna revija pevskih zborov DI ZDIS

VSEBINA

UVODNIK (Drago Novak)	2
MEDNARODNI DAN INVALIDOV 2013 – DOSTOPNI TURIZEM IN DOSTOPNA MESTA (mag. Cveto Uršič)	3
POMEN USTREZNEGA DELOVNEGA MESTA V SISTEMU OHRANJANJA ZAPOSLENOSTI INVALIDOV (mag. Andrejka Fatur Videtič)	5
ZAPOSLOVANJE INVALIDOV – NADALJEVANJE KRIZE (mag. Cveto Uršič)	13
DRUŠTVO SKOZI ČAS, ODI ZGORNJE POSOTELJE	16
SAJ NI RES, PA JE!	17
OPOLNOMOČENJE V OBVLADOVANJU AKTIVNOSTI NA PODROČJU DELOVNE PARTICIPACIJE IN KONTEKSTA DRUŽBENE ODGOVORNOSTI (spec. Evalda Bizjak)	20
IMETI ZAPOSLENO OSEBO NA DRUŠTVU INVALIDOV – IZZIV ALI ...? (mag. Tanja Hočevar)	26
LOKALNA SKUPNOST – OBČINA, NENADOMESTLJIVO SOCIALNO OMREŽJE (Zora Tomič)	30
POMAGALI SMO PRIJATELJEM V STISKI (DI Vrhnika)	32
POBRATENO DRUŠTVO INVALIDOV VRHNIKA PRISKOČILO NA POMOČ POPLAVLJENIM INVALIDOM DRUŠTVA INVALIDOV SLOVENJ GRADEC (Stanislava Tamše)	33
15. JUBILEJNA REVIJA PEVSKIH ZBOROV DI ZDIS (Tatjana Bečaj)	35



Glasilo sofinancira FIHO.
Stališča ZDIS ne izražajo stališč FIHO.

Na naslovnici:

Individualni pristop pri zaposlovanju invalida (Arhiv CPR – Maribor)



GLASILO

**Zveze delovnih
invalidov Slovenije
št. 10/2013**

Izdajatelj:

Zveza delovnih invalidov Slovenije
Dunajska 101, 1000 Ljubljana

Za izdajatelja:

Drago Novak,
predsednik Zveze delovnih invalidov
Slovenije

Uredniški odbor:

mag. Tanja Hočevar, 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

Že v prejšnjem uvodniku sem izrazil bojazen, da se sedanje kritične finančne ekonomske razmere v letu 2013 ne bodo izboljšale, temveč, da je bolj verjeten obraten scenarij in da se bodo posledično življenjski pogoji invalidov še bistveno poslabšali. Na žalost je to sedaj naša družbena realnost, ki prizadeva vsakega posebej in vse skupaj.

Izrazil sem tudi pričakovanje, da se ne bodo ukinjale obstoječe pozitivne rešitve invalidskega varstva kot ukrepi usmerjeni izrecno proti invalidom (v bistvu gre za socialne pravice, ki jih neinvalidno prebivalstvo ne potrebuje!), kajti v tem primeru upravičeno lahko začnemo govoriti o ustavno nedopustni diskriminaciji invalidov, kar je sploh najbolj primitiven možen odnos do njihovega družbenega položaja. Takšno razmišljanje oziroma ocenjevanje dejanskega stanja seveda ne izključuje dejstva, da smo invalidi sestavni del družbe in da delimo usodo celotnega prebivalstva (npr. povišanje DDV). Upadanje našega življenjskega standarda je tako dogajanje, ki ga enako kot ostalo prebivalstvo, invalidi občutimo iz dneva v dan, vendar še vedno optimistično verjamemo, da bo kljub grozečim napovedim o novih davčnih obremenitvah (Zakon o davku na nepremičnine, krizni davek, itd...) in vrsti negativnih ekonomskih kazalcev nekega dne sledilo izboljšanje in splošna normalizacija našega življenja.

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

Zadnje pol leta npr. smo se v reprezentativnih invalidskih organizacijah (torej tudi v Zvezi delovnih invalidov Slovenije) zelo intenzivno ukvarjali s pravkar uvedenim 10% davkom na srečke, kar v praksi pomeni, da je naša država s tem ukrepom učinkovito odvzela del javnih finančnih sredstev, ki se ves čas po svojem namenu uporabljajo za financiranje vseh dejavnosti invalidskih, humanitarnih in športnih organizacij.

Sočasno se odvijajo tako na nivoju EU kot tudi OZN pomembni procesi in dogodki, kjer pa Republika Slovenija (RS) žal ni aktivni protagonist. Na srečanje na visoki ravni OZN, ki je bilo 23.9.2013, in kjer so se oblikovale ključne politike in strategije invalidskega varstva po letu 2015,

RS žal ni poslala delegacije ministrstva in jasno tudi predstavnikov invalidskega gibanja ne, čeprav je zaveza države drugačna in kristalno jasna (na spletni strani MDDSZ) in čeprav je OZN jasna v izjavi, da bodo podpisnice Mednarodne konvencije o pravicah invalidov (MKPI) s svojo udeležbo in sodelovanjem predstavnikov invalidskega gibanja pokazale svojo dejansko zavezanost konvenciji.

Tema srečanja na visoki ravni generalne skupščine OZN je: **»Zagotavljanje primerne življenjskega standarda: opolnomočenje in participacija invalidov v okviru Mednarodne konvencije o pravicah invalidov (MKPI).«**

(v izvorniku: **”Ensuring adequate standard of living: empowerment and participation of persons with disabilities within the framework of the CRPD”**).

Če se namreč izrazim nekoliko naivno, tudi invalid potrebuje najprej hrano na mizi in streho nad glavo, da se lahko ukvarja z »višjimi« potrebami. Zniževanje življenjskega standarda invalidom, pehanje invalidov v revščino in zmanjševanje sredstev za invalidske organizacije je najboljše jamstvo, da bo invalidsko gibanje šibko in neučinkovito, druga stran te medalje pa je, da imamo invalidi sicer visok prag tolerance, ne pa neskončnega in ni izključeno, da bomo ob nadaljevanju sedanjih trendov prisiljeni boriti se za socialno državo na ulici.

Ravno zato je tako pomembno, da slovensko invalidsko gibanje in konkretno NSIOS kot legitimni predstavnik in zagovornik interesov invalidov, ima sogovornika na strani države, da z MDDSZ in Direktoratom za invalide, vojne veterane in žrtve vojnega nasilja sodelujemo redno in da so v komunikaciji odzivni. Glede na srečanje z ministrico upam, da bo temu odslej res tako, naslednji nujni element za vzpostavitev civilnega dialoga pa je državnozborna komisija za invalidska vprašanja, v kateri bodo predstavniki vseh parlamentarnih strank.

Lahko se ne strinjamo, ampak bistveno je, da izmenjujemo informacije in stališča in v argumentirani debati iščemo rešitve.

Ena od prednosti invalidov je namreč prav to, da zaradi specifičnega načina življenja nismo nagnjeni k iskanju krivcev, temveč k iskanju rešitev. In želimo nič več in nič manj kot to, kar nam jamči konvencija in vse sodobne evropske in svetovne politike in strategije, namreč, da smo aktivni sooblikovalec svoje usode in sveta okoli sebe, ne pa le nemo opazujoče »breme davkoplačevalcev«.

Drago Novak, predsednik ZDIS

MEDNARODNI DAN INVALIDOV 2013 – DOSTOPNI TURIZEM IN DOSTOPNA MESTA

Mag. Cveto Uršič, član strokovnega sveta ZDIS

Pred dvajsetimi leti, 20. decembra 1993, so Združeni narodi sprejeli Standardna pravila za izenačevanje možnosti invalidov. Standardna pravila so bila sicer za države članice sprejeta v pravno neobvezni obliki, vendar pa so s svojo vsebino in sporočilnostjo predstavljala močno moralno obvezo in so bila temelj na katerem je bila nato pripravljena Konvencija o pravicah invalidov. V zvezi s Standardnimi pravili velja poudariti, da so prvi mednarodni dokument, ki je vključeval vse skupine invalidov in vsa področja življenja ter je temeljil na človekovih pravicah in obveznostih («Ko dosežejo invalidi enake pravice, morajo imeti enake obveznosti. Z doseganjem večjih pravic morajo družbe večati svoja pričakovanja in zahteve do invalidov.» - 27. odstavek, Predgovor) in vključujejo obvezo držav, da delujejo na vseh ključnih področjih za enakopravno sodelovanje invalidov v družbi – dostopnost, vzgoja in izobraževanje, zaposlovanje, socialna varnost, družinsko življenje, kultura, rekreacija in šport, religija, ipd. Kot prvo pa izpostavljajo ravno dostopnost – ki je tudi tema letošnjega mednarodnega dneva invalidov.

Da, 'dostopnost' je res eden izmed temeljev vsake invalidske politike! Tudi Konvencija o pravicah invalidov med splošnimi načeli na katerih temeljijo vse določbe izpostavlja poleg nediskriminacije, spoštovanja dostojanstva in samostojnosti, sodelovanja in vključenosti v družbo in enakosti možnosti tudi dostopnost. Dostopnost je izpostavljena tudi v temeljnem razvojnem dokumentu EU – Evropska strategija o invalidnosti za obdobje 2010-2020: obnovljena zaveza za Evropo brez ovir. Tako so v Bruslju zapisali, da je Komisija določila osem glavnih področij za ukrepanje v tem srednjeročnem obdobju: dostopnost, sodelovanje, enakost, zaposlovanje, izobraževanje in usposabljanje, socialna zaščita, zdravje in zunanji ukrepi. Ko govori o dostopnosti pa najprej izpostavi, da je na tem področju še vedno veliko ovir in kot primer navede, da v EU le 5 % javnih spletnih strani v celoti izpolnjuje standarde spletne dostopnosti, čeprav jih je več delno dostopnih in da je še vedno le malo televizijskih programov podnaslovljenih ali z opisom zvoka.

Letos torej posebno pozornost namenjamo dostopnosti, posebej v turizmu in v mestih!

Kaj pomeni dostopni turizem? Zapišimo v enega izmed spletnih iskalnikov besedi: 'dostopni turizem' ali 'accessible tourism'. Na Uradnem slovenskem turističnem informacijskem portalu (www.slovenia.info) se nam odpre stran z definicijo: »Dostopni turizem je razvijajoče turistično področje, ki omogoča ljudem, ki potrebujejo večjo dostopnost, neodvisno in dostojanstveno uporabo turističnih storitev in produktov.« Nato pa sledi stavek: »Prvi zametki razvoja dostopnega turizma v Sloveniji so povezani z zdravilišči in predvsem rehabilitacijo invalidnih oseb v njih, ne pa toliko s turistično ponudbo za invalide.« Na isti strani najdemo še predstavitev dostopnega turizma avtorice Polone Černič. Iz njenega gradiva povzemam:

- dostopni turizem predstavlja turistično ponudbo za vse osebe, ne glede na njihove fizične ali psihične omejitve. Osebam s posebnimi potrebami in starostnikom omogoča, da funkcionalno neodvisno, pravično in z dostojanstvom lahko koristijo turistične produkte.
- Dostopnost se pogosto napačno razume, kot posebno vrsta turizma za invalide, dejansko pa so prilagoditve namenjene vsem, tudi gostom, ki nimajo nobenih specifičnih potreb.
- Ni pomembno ali so posebne potrebe turistov senzorne, psihofizične ali gibalne. Pomemben je končni izid – počitnice, izleti in ogledi znamenitosti, ki so prilagojeni posameznikovim željam in zmožnostim. Dostopni turizem tako zajema gibalno in senzorno ovirane, osebe z intelektualnimi in psihičnimi ovirami, tiste, ki potujejo z otroki v otroških vozičkih, starostnike ter osebe, ki jim je turizem težje dostopen iz drugih zdravstvenih razlogov (diabetes, alergije, itd.).

V projektu NETMEN, pod vodstvom neprofitne organizacije ŠENT - Slovensko združenje za duševno zdravje, so bili v letu 2009 prvič opredeljeni osnovni kriteriji dostopnosti na podlagi katerih se je oblikoval certifikat »invalidom prijazno«. Prejemnikov certifikata je do sedaj 14, med njimi 3 z zlatim certifikatom (Terme Laško, Postojnska jama in Hiša posebne sorte Kodreti) in trije s srebrnim certifikatom (City hotel v Ljubljani, Terme Dobrna in Marche).

Velja še povedati, da je v Sloveniji tudi posebna turistična agencija za dostopni turizem (zavod Premiki).

Kaj pa dostopnost mest? Tu pa lahko ostanemo kar na Zvezi delovnih invalidov Slovenije in projektu »Občina po meri invalidov«. Zveza oziroma Slovenija s tem projektom na konkretni ravni v vsakodnevem življenju ureničuje vsa načela in obveznosti iz Konvencije o pravicah invalidov in tudi zgoraj omenjenega razvojnega dokumenta EU, ne samo glede dostopnosti! Do konca leta 2012 je priznanje invalidom prijazna občina prejelo že 16 občin.



Prej



Sedaj

»Urejanje dostopnosti v občini Ravne na Koroškem«

Mestna občina Ljubljana, ki je tudi prejemnica listine, pa je kandidirala tudi za evropsko priznanje »Access City Award«, v okviru katerega se preverja dostopnost grajenega okolja, transporta in potrebne infrastrukture za prevoze, informacij in komunikacij ter javnih storitev in blaga. Leta 2011 je Ljubljana prejela posebno priznanje za dostopnost prevozov in z njimi povezane infrastrukture.

V zvezi z izboljševanjem dostopnosti mest velja še predstaviti projekt, ki ga je delno sofinanciralo tudi ministrstvo, pristojno za varstvo invalidov, v okviru katerega sta Urbanistični inštitut republike Slovenije in Inštitut Republike Slovenije za socialno varstvo izvedla analizo dostopnosti v slovenskih mestih. Raziskovalci so naredili dvoje:

- šli so v 14 slovenskih mest in analizirali nekaj objektov z osmih različnih področij (gostinstvo in turizem, izobraževanje, javna uprava, kultura, promet, šport, zdravstvo, storitve). Rezultate so objavili na spletnem vodniku: <http://dostopnost.uirs.si/Domov/tabid/38/Default.aspx>
- ugotavljali stanje glede dostopnosti glede na izražena mnenja invalidov in njihovih organizacij. Iz njihovih odgovorov povzemam ugotovitev, za katero sem prepričan, da se z njo strinjajo tudi vsi člani Zveze delovnih invalidov Slovenije, da se pogosto ne upoštevajo sprejeti predpisi oziroma, da je nadzor nad njihovim izvajanjem neučinkovit.

Morda velja na koncu glede dostopnosti mest dodati še dvoje:

- v EU so se začele razprave o in tudi že priprava enotne invalidske kartice, s katero bi invalidi, ne glede na to v kateri državi članici živijo / so njeni državljani, lahko v državah EU koristili različne ugodnosti. Številne med njimi so vezane tudi na dostopnost. Ko je ministrstvo, pristojno za varstvo invalidov, pogledalo po Sloveniji kakšne ugodnosti že imajo slovenski invalidi in kaj vse je dostopno, so bile prepoznana številna mesta, ki marsikaj nudijo, kot na primer Celje, Jesenice, Kozje, Krško, Kranj, Nova Gorica, Radovljica, Trbovlje, Velenje, Maribor, Ljubljana, itd.
- ministrstvo, pristojno za varstvo invalidov, načrtuje v naslednjem letu, tudi s pomočjo evropskih sredstev, nadaljevati z analizo dostopnosti slovenskih mest in z dograditvijo spletnega vodnika. Večja seznanjenost pomeni tudi večjo osveščenost in tudi odpravljanje ovir v mestih.

Dostopnost torej ostaja na vrhu 'agende' invalidskega varstva! Zadnja leta je bilo več mednarodnih dni namenjenih prav tej temi. Želimo si, da bi se ta pozornost, ki jo mednarodna skupnost namenja dostopnosti, resnično odražala tudi v vsakodnevem življenju invalidov. Da bi bilo vedno več javnih prevozov dostopnih, da bi bile dostopne vse javne zgradbe, vse javne storitve, itd. Na nas, konkretnih ljudi je, da opozarjamo, prijavljamo – pa tudi pohvalimo, ko je kaj dobro narejeno!

POMEN USTREZNEGA DELOVNEGA MESTA V SISTEMU OHRANJANJA ZAPOSLENOSTI INVALIDOV

Mag. Andrejka Fatur Videtič

Položaj invalidov v okviru družbeno ekonomskih razmer

V okviru potekajočih globalnih sprememb postaja vse bolj jasno dejstvo, da je človek najpomembnejši del sistema, ki zagotavlja varnost in stabilnost delovanja katerega koli ekonomskega in družbenega sistema (1). Ob tem pa postaja poslovno okolje vse bolj kompleksno, negotovo in zapleteno, kažejo se trendi po vse večji racionalizaciji in optimizaciji v organizaciji procesov, dodatno pa staranje delovne sile zahteva čedalje inovativnejše izboljšave za večjo produktivnost (2).

Rezultati raziskav kažejo, da potrebna fleksibilnost trga dela, odgovornost, pričakovana produktivnost, delovni čas, nove oblike pogodb o zaposlitvi, lahko predstavljajo invalidu ovire tako za zadržanje zaposlitve kakor tudi, da zaposlitev dobi. Prav zato postaja skrb za delavce invalide vse pomembnejša in tudi vse bolj kompleksna. V procesu ohranjanja njihove zaposlenosti so potrebni programi za razvoj njihovega znanja in veščin za delo, njim ustrezno prilagojena delovna mesta ter varnost in zdravje pri delu in še posebno možnost, da ta proces sooblikujejo (3, 4).

V Evropski uniji pomeni skrb za invalide skrb za veliko populacijo. Kar 16 % celotnega delovno sposobnega prebivalstva ima zmanjšano zmožnost zaradi invalidnosti. Več kot 45 milijonov ljudi v Evropi (kar vsak šesti med nami), starih med 16 in 64 let, ima ali dolgotrajne težave ali pa status invalida (Statistični urad Republike Slovenije, 2007).

Za Slovenijo velja ocena, da je glede na pravne definicije invalidov okoli 170.000. Med njimi je največji delež prav delovnih invalidov, okoli 80 % (Statistični urad 2007). Po podatkih Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje je bilo avgusta 2013 med brezposelnimi osebami vseh invalidov 17.542 oseb, od tega kar 82 % (14.448 oseb) delovnih invalidov, 10 % (1.717 oseb) pa s statusom inva-

lida po Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov.

Za dobro upravljanje ali ravnanje z invalidnostjo v okviru zaposlovanja in ohranjanja zaposlenosti invalidov je potrebno povezati dvoje: krepiti in razvijati ustrezne lastnosti invalida v okviru njegove delovne zmožnosti in ustvariti njegovim sposobnostim in zmožnostim ustrezno delovno mesto, podprto z delodajalcem, ki je pripravljen promovirati zdrava delovna mesta za invalide in ob sodelovanju ustreznih strokovnih služb.

Z vsebino prispevka želimo okvirno in bolj celostno osvetliti pomen in možnosti za oblikovanje in ohranjanje ustreznih delovnih mest za invalide.

Podlage za zagotavljanje ustreznega delovnega mesta v sistemu politike zaposlovanja in zaposlenosti invalidov

Pomen ustreznega delovnega mesta za zaposlovanje in zaposlenost invalidov poudarjajo številni dokumenti, s katerimi države urejajo ta del svojega sistema politike invalidskega varstva. Poznati bi jih morali tudi invalidi sami, če naj sooblikujejo pogoje za uresničevanje svoje pravice »biti zaposlen, zaposlitev obdržati in v njej napredovati« in zato bi usmerili pozornost bralca članka k vsebini nekaterih med njimi, ki so morda temeljni.

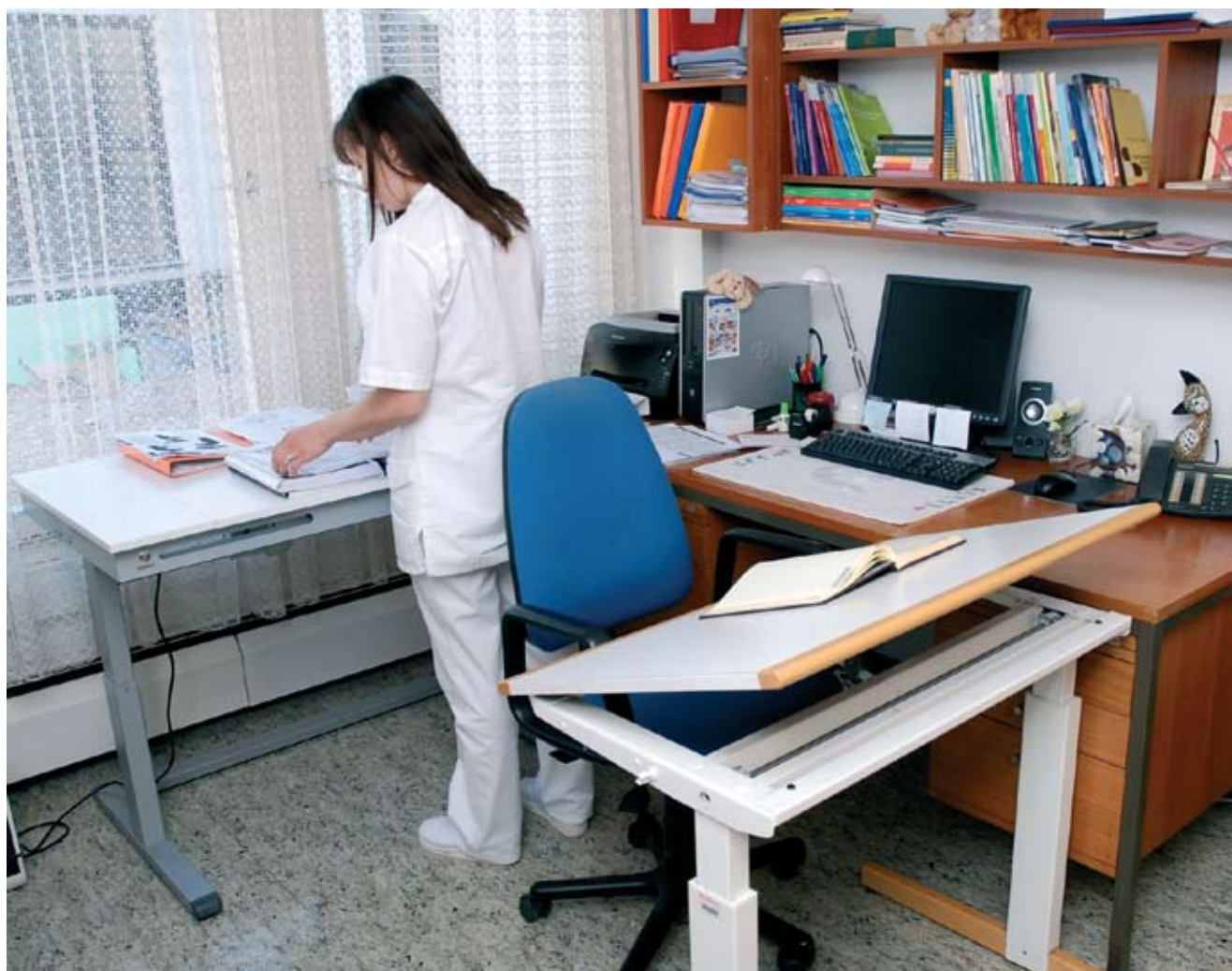
Konvencija o pravicah invalidov (5), kot dokument Združenih narodov, obsega tudi ključne definicije, ki urejajo področje zaposlovanja invalidov. 2. člen, ki definira kaj pomeni diskriminacija zaradi invalidnosti, vključuje tudi vse oblike diskriminacije (posredne in neposredne) in tudi odklonitev primerne prilagoditve. Z vidika praktičnega izvajanja prilagoditev v delovnem okolju je tako za invalida kot za delodajalca pomembno, da »primerna prilagoditev«, kot je zapisana v tem členu, pomeni **potrebne in primerne spremembe in prilagoditve, ki ne nalagajo nesorazmerne ali nepo-**

trebnega bremena, kadar so v posameznem primeru potrebne, da se invalidom na enaki podlagi kot drugim, zagotovi uživanje ali uresničevanje vseh človekovih pravic in temeljnih svoboščin.

Področje dela in zaposlovanja je urejeno v 27. členu. Povezano z delovnim mestom in uresničevanjem pravice do dela tudi tistih, pri katerih nastane invalidnost. Navaja, da države pogodbenice sprejmejo ustrezne, tudi zakonske ukrepe, s katerimi med drugim: varujejo pravico invalidov do **pravičnih in ugodnih delovnih razmer enako kot za druge, do varnih in zdravih delovnih razmer, vključno z varstvom pred nadlegovanjem in zagotavljajo primerne prilagoditve na delovnem mestu za invalide.**

Direktiva Sveta Evrope 2000/78/ES (6) tudi usmerja države članice, da zagotavljajo učinkovite in praktične ukrepe za **prilagoditev delovnih mest invalidom** – npr. prilagoditev delovnih prostorov in opreme, ritma delovnega časa, razdelitev delovnih nalog ali zagotovitev sredstev za usposabljanje ali uvajanje v delo.

Kodeks o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu (7) je ključni dokument Mednarodne organizacije dela (MOD). Prav tako namenja pozornost krepitvi možnosti invalidov za dostojno delo in odpravo ovir pri njihovem delu in zaposlitvi. V okviru splošnih izhodišč navaja, da so cilji kodeksa zagotoviti praktične napotke za ravnanje z invalidnostjo na delovnem mestu, med katere uvršča tudi **vzpodbujanje varnega, dostopnega in zdravega delovnega mesta.** Navaja tudi definicije. **Prilagajanje ali prirejanje:** obsega prilagajanje dela, vključno s prirejanjem in spreminjanjem strojev, opreme oziroma spreminjanjem vsebine in organizacije dela ter prilagajanjem delovnega okolja, ki omogoča dostop do delovnega mesta, in delovnega časa, ki vzpodbuja zaposlovanje invalidov. Vsebuje tudi definicijo, kaj pomeni **analiza dela:** izdelavo izčrpnega seznama nalog in zahtevanih veščin, ki jih določeno delo vključuje. S tem se določi, kaj in kako mora delavec delati, zakaj mora tako delati, katere veščine so za izvedbo dela potrebne. Lahko vključuje tudi ugotovitve o orod-



Prilagojeno delovno mesto

jih in delovnih strojih, ki se uporabljajo. Običajno je prvi korak v postopku umeščanja. Med **dolžnosti delodajalcev** uvršča tudi **ureditev dostopnosti in prilagoditve delovnih prostorov, delovnega okolja in delovnih mest** in to tudi vsebinsko podrobno opredeli.

V Republiki Sloveniji že sam pravni sistem (zakoni in podzakonski akti), ki ureja pravice invalidov, v določenem obsegu predvidi in zavezuje tudi delodajalca, da sodeluje pri njihovem uresničevanju. Po **Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2)** so invalidske komisije, kot njegov izvedenski organ tiste, ki ocenjujejo ali je pri zavarovancu podana invalidnost zaradi spremembe v zdravstvenem stanju skladno z njeno definicijo in se zavarovancu zaradi le – te **zmanjša zmožnost za zagotovitev oziroma ohranitev delovnega mesta oziroma za poklicno napredovanje** (8). Za odločanje so torej pomembni tudi podatki o delovnem mestu, na katerem zavarovanec še dela ali je delal in v tem delu je vloga delodajalca zelo pomembna, saj z ustreznim obrazcem prav on posreduje te podatke. V kolikor pa zavarovaneц pridobi pravico do II. ali III. kategorije, je delodajalec tisti, ki je dolžan uresničiti pridobljeno pravico invalida (možna je premestitev na drugo ustrezno delovno mesto skladno s preostalo delovno zmožnostjo, strokovno izobrazbo in usposobljenostjo, delo s krajšim delovnim časom na istem ali drugem delovnem mestu, **v okviru pridobljene pravice do poklicne rehabilitacije tudi prilagoditev delovnega mesta z ustreznimi tehničnimi pripomočki, prilagoditvijo delovnih sredstev in prostorov**).

Na področju zaposlovanja brezposelnih invalidov je **Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov** (v nadaljevanju ZZRZI) (ZZRZI – C, 2011)(9) uvedel obvezno zaposlovanje invalidov (kvotni sistem) kot enega od sistemskih ukrepov za spodbujanje delodajalcev (ki zaposlujejo najmanj 20 delavcev) za zaposlovanje invalidov. Preko Sklada za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov je ta zakon predvidel kot finančno vzpodbudo delodajalcev **tudi plačilo stroškov prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo**.

Zakon je za delodajalca določil več vrst finančnih spodbud za jasno določene namene, med drugim npr. kot investicije v osnovna sredstva, ki so povezana z delom invalidov, izboljšanje delovnih pogojev za invalide, ohranjanje delovnih mest za invalide, usposabljanje in izobraževanje zaposlenih. Brezposelni invalidi, vključeni v storitve zaposlitvene rehabilitacije, lahko med storitvami le-te pridobijo tudi pravico do storitve za izdelavo načrta prilagoditve de-

lovnega mesta in delovnega okolja, ki ga pripravi izvajalec zaposlitvene rehabilitacije.

Delavec invalid mora biti na delovnem mestu obravnavan na enak način kot drugi delavci glede zagotavljanja njemu ustrezne varnosti in zdravja pri delu. Vidik zagotavljanja varnosti in zdravja tudi ne more biti ovira, da se delavec invalid ne more zaposliti ali da se mu ne bi podaljšala zaposlitev. Zakonodajca s področja varnosti in zdravja pri delu od delodajalca zahteva, da izdelava oceno tveganja in poudarja med drugim potrebo **po »prilagajanju dela posamezniku«**. To je obveznost, da mora **»z oceno tveganja varovati posebno občutljive skupine pred nevarnostmi, ki jih specifično ogrožajo«** (10). **Zakon o varnosti in zdravju pri delu** (v nadaljevanju ZVZD-1)(11) s podzakonskimi akti v največji meri upošteva priporočila in pristope kot so v predpisih o enakih možnostih, za preprečevanje diskriminacije in za ohranjanje zdravja in delovne zmožnosti invalidov, kot občutljive skupine delavcev. V okviru temeljnih nalog, ki delodajalcu omogočajo in nalagajo skrb za varnost in ohranjanje zdravja vseh zaposlenih, povzemamo nekaj vsebine zakona, povezane z invalidi. Zakon delodajalcu nalaga, da mora posebno skrb nameniti zagotavljanju varnosti in zdravja posebnim skupinam delavcev, med katere uvršča starejše delavce in delavce z zmanjšano delovno zmožnostjo, načrtovati mora promocijo zdravja na delovnem mestu, delodajalec in delavci (njihovi predstavniki) se morajo o vprašanih varnosti in zdravju pri delu medsebojno obveščati, skupno posvetovati in soodločati. **Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu** je izdelala **ključne smernice za izdelavo ocene tveganja, v kateri je upoštevana različnost skupin delavcev, tudi invalidov**.

Vloga delodajalca pri ustvarjanju in oblikovanju ustreznih delovnih mest za invalide

V sistemu zagotavljanja in oblikovanja ustreznih delovnih mest za invalide je **DELODAJALEC** temeljni nosilec aktivnosti oziroma »izvedbe v praksi«. To vlogo prevzema tako zaradi zakonskih obveznosti kakor tudi svoje družbene odgovornosti in krepitev dobre poslovne uspešnosti. Seveda pa naloga ni enostavna niti glede razpoložljivih kadrov niti ustreznosti njihovega znanja. Zanesljivo je potreben daljši čas za strokovni razvoj te vloge delodajalca in pri tem je vsekakor pomembno kako aktivni bodo invalidi sami in njihove organizacije v vlogi socialnih partnerjev. Področje ohranjanja zaposlenosti in zaposlovanja invalidov zahteva:

- da delodajalec v procese vodenja in ravnanja svojih človeških virov vključi tudi delavce invalide;
- da v okviru načrtovanja produktivnosti, ki je v glavnem odvisna od tega kako so organizirani procesi dela, predvidi tak organizacijski razvoj dela, da lahko ostanejo ustrezno produktivni vsi zaposleni, vključno z invalidi.

In prav načrtovanje razvoja delovnih procesov je ključna priložnost, **da delodajalec načrtuje fleksibilne, delavcem prilagodljive pogoje za delo na delovnem mestu in v delovnem okolju.** To je zanesljivo eden **temeljnih vidikov primarne preventive** ohranjanja zaposlenosti invalidov in tudi drugih ranljivih skupin delavcev.

Podatki o tem, kakšna je celovita skrb slovenskih delodajalcev za delavce invalide, so sicer skromni in ne dopuščajo posploševanja. Kažejo, da delodajalci le počasi in ne prav celovito razvijajo programe ravnanja z invalidnostjo na delovnem mestu, s katerimi bi ustrezno izkoristili vse strokovne in sistemske možnosti, da delovni invalid ostane zaposlen in ustrezno delovno učinkovit (13,14). Podatki iz tuje literature kažejo raznolikost proučevanja tega področja. Prevladujejo aplikativne študije, s katerimi so proučevali kaj so lahko primerne prilagoditve na delovnem mestu za skupine ljudi, ki imajo zmanjšano zmogljivost (15,16). Velja opozoriti tudi na nekatere primere dobre prakse naših delodajalcev. V Univerzitetnem kliničnem centru v Ljubljani so v okviru Službe za oskrbo za perilo realizirali projekt prireditve delovnega mesta za delavke, ki imajo prevladujoče težave s križem (17). Zanimiv je primer delodajalca, ki je z anonimno anketo med svojimi zaposlenimi izvedel poizvedovanje, katerim psihosocialnim tveganjem so izpostavljeni (18). Na Univerzitetnem rehabilitacijskem inštitutu RS pa so uspeli vzpostaviti tudi



Individualiziran pristop ohranjanja zaposlenosti invalida, ki je »po meri invalida« (Arhiv CPR – Maribor)

delovanje tima strokovnjakov za zdravo delovno okolje (za vse zaposlene, tudi invalide) (19). Rezultati so vsekar vzpodbudni, saj so lahko primeri dobre prakse tudi za druge delodajalce. Za poudarek pomena skrbi delodajalca za svoje delavce invalide in za vzpodbudo tistim, ki to svojo odgovornost šele razvijajo, naj posredujemo poročila, da v okviru Evropske mreže delodajalcev za promocijo zdravja na delovnem mestu poteka projekt »Promocija zdravega dela za delavce s kroničnimi boleznimi« in v okviru katerega je nastal tudi že dosegljiv priročnik dobrih praks (20).

Razumevanje ustreznega delovnega mesta za invalide v bio-psiho-socialnem modelu

V tem delu prispevka bi želeli samo na kratko poudariti, da šele **bio-psiho-socialni model** omogoča urejanje ustreznosti delovnega mesta delavcu **individualno**, skladno z njegovimi **lastnostmi in potrebami**. Ocenjevanje ustreznosti delovnega mesta za invalida je sicer sestavni del ocenjevanja njegove delovne zmogljivosti, le to pa moramo obravnavati kot temeljno lastnost, ki opredeli ali ima invalid še ohranjen svoj potencial za delo.

Delovna zmogljivost sama po sebi pomeni usklajen odnos med **zmogljivostjo** delavca (funkcija in izvedba) in **zahtevami dela ter delovnega okolja**. Sestavlja jo niz telesnih in duševnih sposobnosti in zmogljivosti človeka, ki so potrebne za izvedbo posameznih delovnih opravil in nalog ob uporabi določenih delovnih sredstev. Pomemben del delovne zmogljivosti je vzdržljivost za dejavnike delovnega okolja, ki včasih pomenijo večje tveganje za okvaro zdravja kot samo delo.

Kaj pa opredeli **zaposljivost**? Predvsem v strategiji obvladovanja invalidnosti postaja to vse pomembnejši, širši pojem. Oblikuje jo **kompleks različnih lastnosti osebe**, ki obsegajo: njene funkcijske sposobnosti/zmogljivosti osebe (kot posledica okvare zdravja), njene številne tudi »nemedicinske lastnosti« in osebne aktivnosti, pa možnosti in dostopnosti storitev poklicne in zaposlitvene rehabilitacije in drugih podpornih programov, motivacijo in aktivnosti delodajalca za sodelovanje in aktivnost lokalne skupnosti (na primer kako uspešno poteka izvajanje ukrepov politike zaposlovanja). In za ugotavljanje in ohranjanje zaposljivosti invalida ni ustrezen ozek medicinski model, ki ga obravnava kot osebo s trajno okvaro zdravja. V **medicinskem modelu** namreč velja, da je ravnanje v glavnem znano. **Ob postavitvi diagnoze je postopek odločanja bolj ali manj jasen za večji**

no ljudi (bolnikov) z enako diagnozo (algoritmi odločanja). Zato sodobni pristopi ohranjanja zaposljivosti invalidov slonijo na bio–psihosocialnem modelu. Šele v tem modelu je možno, da **zaposljivost invalida obravnavamo individualno**, prilagojeno njegovim lastnostim. Ko postavimo njegovo delovno/zaposlitveno diagnozo, dobljenih rezultatov ne primerjamo s skupino, ki ji oseba kot invalid pripada, pač pa jih za oceno zaposljivosti presojujemo individualno.

Na primer: za bolnika po operaciji zapestja, ki mu je pooperativno ostala tudi kronična bolečina, je v biomedicinskem modelu postopek diagnostičnih preiskav in zdravljenja jasen, bolnika identificira diagnoza obolenja in enaki postopki veljajo za vse bolnike s to diagnozo. Ko pa to skupino analiziramo glede na vrnitev na delo ali glede na zaposljivost posameznika, moramo prepoznati individualne probleme, povezane z njegovim delom in so zanj lahko značilno omejujoči, ni algoritma. Primer: za vse te bolnike velja priporočilo, da na delovnem mestu niso izpostavljeni vibracijam, ki delujejo na roko. v kolikšni meri pa bo to ovira za vrnitev na delo/zaposlitev, je popolnoma individualno pogojeno in s tem so povezane tudi različne rešitve, ki lahko obsegajo spremembe v postopku dela in uporabi orodja, premestitev na drugo delovno mesto ali program usposabljanja/izobraževanja za pridobitev novega poklica. Govorimo o **individualiziranem pristopu ohranjanja zapo-**

slenosti invalida, ki je »po meri invalida« (v tuji strokovni literaturi »**customised employment**« ali »**job carving**«) (21).

Ocenjevanje/urejanje ustreznosti delovnega mesta za invalide

Pri ocenjevanju in urejanju ustreznosti dela in delovnega mesta se srečuje dvoje:

- pričakovanje delodajalca, da bo invalid ustrezno učinkovit delavec,
- zakon pa od delodajalca zahteva, da ima urejene vse pogoje, s katerimi v okviru Zakona o varnosti in zdravju pri delu zagotavlja varovanje zdravja vsem zaposlenim, torej tudi invalidom, čeprav podzakonski akti posebej ne urejajo pogojev za invalide, kot posebne skupine delavcev.

Okvir celovitega delovnega sistema obsega nekaj temeljnih, lahko bi rekli standardnih področij (Slika 1). Vsako od področij ima svoje sestavne elemente, ki so značilni za posamezno opravilo, za delovno mesto, lahko za skupino delovnih mest v enoti ali oddelku, lahko pa z njimi prikažemo značilnosti sistema dela za celo podjetje. Podrobnejši opis možnih sestavin posameznih področij presega namen prispevka, saj se lahko razlikuje



Slika 1: Model delovnega sistema

glede na to, kateri strokovnjak dela analizo. Obsežnost analize določa tudi področje dejavnosti ali panoga gospodarstva v katero podjetje sodi. Za zaposlenost in zaposlovanje invalidov je pomembno, da analiza zajame psihosocialne dejavnike dela/delovnega mesta in zunanjega okolja in s tem poveže v funkcionalno celoto delavca invalida in zunanjo situacijo. Samo na ta način **sooblikujemo model, ki je za invalida vključujoč in ne izključujoč iz sveta dela.**

Skladno z veljavnim ZVZD-1 (11) mora **vsaka ocena tveganja obsegati podatke pomembne za invalide**, zaposlene pri delodajalcu kakor tudi za njegovo odločanje ali je določeno delovno mesto ustrezno za zaposlitev invalida.

Ustrezno delovno mesto za invalida pomeni:

- da je na tem delovnem mestu invalid ustrezno učinkovit, po pričakovanjih delodajalca in ima možnost, da tudi napreduje;
- da ni izpostavljen dejavnikom, ki bi lahko poslabšali njegovo zdravstveno stanje celo njegov celoten življenjski položaj.

Ocenjevanje in urejanje ustreznosti delovnega mesta za invalida **sodi v terciarno preventivo**. V ožjem obsegu pomeni, da s tem zmanjšujemo vpliv posledic okvar zdravja na delovno zmogljivost in zmogljivost invalida in preprečujemo poslabševanja njegovega zdravja.

Ključni korak pri odločanju o ureditvi/prilagoditvi delovnega mesta za invalide je povsem jasna odločitev delodajalca, da to potrebo prepozna in se odloči za ustrezne aktivnosti za rešitev.

Pomanjkljivo natančni podatki o delu in delovnem mestu najbolj prikrajšajo prav invalide – bodisi kot delavce, ki so pri delodajalcu zaposleni in so zboleli, bodisi ob iskanju ustreznega dela in zaposlovanju. To pa ne pomeni, da bi morala biti dobra analiza delovnega mesta in dela povezana predvsem z lastnostmi in potrebami invalidov. Prav nasprotno. **Analiza delovnega mesta je namenjena dobremu poznavanju dela, obremenitev, zahtev in škodljivosti pri delu samem po sebi in ne zgolj povezano s posameznim delavcem ali delavcem invalidom.** Zakaj? Šele podatki dobre analize delovnega mesta nudijo osnovo za oceno ali so ocenjeni pogoji delovnega mesta ustrezni tudi za določenega delavca invalida, in še naprej kaj in kako bi jih lahko prilagodili njegovim lastnostim. Prav to pa obsegajo smernice, ki jih je kot priročnik izdala Mednarodna organizacija dela (MOD) (22).

Za smernice, kako lahko vodimo postopek teh aktivnosti bi povzeli naslednje:

- osnova/temelj je **dobra ocena funkcijske sposobnosti in zmogljivosti invalida** kot celote (opravi jo lahko pooblaščen zdravnik delodajalca sam ali npr. v sodelovanju z drugimi (ne)medicinskimi strokovnjaki, timom za poklicno/zaposlitveno rehabilitacijo): telesno zmogljivost, duševne lastnosti (sposobnosti, izkušnje, navade, spretnosti in znanje, motivacije, potrebe, interese, nagnjenja), stališča in nazor, osebnostno zrelost, stanje v družini in okolju, starost, s čim in kako bi bilo potrebno delavcu invalidu prilagoditi razmere pri delu. Samo primeroma ocene v okviru bio-psiho-socialnega modela: ni vseeno ali oseba, ki za gibanje uporablja voziček ali dve bergli, živi v hiši, ob kateri je avtobusna postaja ali pa potrebuje za prihod do delovnega mesta prilagojeno vozilo;
- sledi **analiza in ocena podatkov, ki jih imamo o delovnem mestu**. Ocena tveganja ni vedno zadošten vir podatkov za odločanje ali in kako naj bi ustrezno uredili delovno mesto za invalida. Vsekakor pa lahko prispeva naslednje podatke:
 - opis delovnega mesta in delovnih nalog;
 - identifikacijo kritičnih nevarnosti/neustreznih vidikov dela glede na lastnosti delavca invalida: kemične, fizikalne, biološke dejavnike, glede na organiziranost delovnega procesa (normiranost, izmensko delo), pregled psihosocialnih dejavnikov kot so stres, ustrahovanje in nadlegovanje na delovnem mestu;
 - pregled podatkov o splošnih in posebnih obstoječih ukrepih - ali so že navedene ali opisane posebne potrebe delavcev invalidov; možne prilagoditve delovne opreme potrebam delavcev invalidov; prilagoditev delovnega prostora (na primer ureditev pisarn, ergonomsko pohištvo, osvetlitev, ogrevanje, dostop, izhod); pri-



Individualni pristop pri zaposlovanju invalida (Arhiv CPR – Maribor)

lagoditev organizacije dela (na primer kako je delo organizirano in časovno razporejeno);

- ali plan potrebnih ukrepov za odpravo ali zmanjšanje tveganja že obsega tudi prilagoditev poslovnih prostorov ali delovnih mest (dostopnost sanitarij, na primer rampe, dvigala, stikala, stopnice obrobljene z svetlo barvo, otipni opozorilni trakovi na vrhu stopnic, drugi opozorilni signali, avtomatske odpiralne naprave na težkih vratih, kljuke na vratih, zvonci in naprave za vstopanje, ki jih lahko dosežejo uporabniki invalidskih vozičkov in jih lahko uporabijo delavci z okvaro vida, nespolzka in ravna tla); premestitev osebe v drug delovni prostor (na primer v pritličje, v delovni prostor z lažjim dostopom ali na dom); pridobitev ali prilagoditev opreme (na primer Braillove vrstice, telefona, ki ne zahteva uporabe rok); prilagoditev navodil in priročnikov (npr. vizualnih ali slikovnih navodil); zagotovitev bralca ali tolmačev (na primer zagotovitev telefona za gluhe osebe), najem tolmača za govorico gluhih za sestanke; vgraditev programske opreme za prepoznavanje glasu v računalnik za osebe s hudo telesno prizadetostjo, slepe ali slabovidne, zagotovitev zaslonkega grafičnega povečevalnika, zapisov na disketah, elektronske pošte ali avdio kaset za slepe in slabovidne; zagotovitev dobre osvetlitve za slepe in slabovidne ter osebe, ki berejo z ustnic, ne nazadnje urejenost parkirišč itd.;
- podatke ocene tveganja lahko dopolni še podrobnejša analiza in zdravstvena ocena obremenitev, zahteve in škodljivosti na delovnem mestu ki jo opravi izvajalec medicine dela. Delodajalec lahko poišče strokovno pomoč tudi pri drugih strokovnih delavcih na področju varnosti in zdravja pri delu, vključni lahko strokovnjake s področja ergonomije, izvajalce poklicne in zaposlitvene rehabilitacije.

Navedene aktivnosti se kažejo kot številne in kompleksne, vendar pri tem delodajalca lahko vodi nekaj temeljnih načel:

- delavci invalidi bi morali biti na delovnem mestu obravnavani na enak način kakor drugi delavci,
- delovno mesto, ki je urejeno za invalide je tudi dostopnejše in varnejše za druge zaposlene,
- da so prilagoditve delovnega mesta za invalide razumne,
- **pomembno je aktivno sodelovanje samega delavca invalida**, upoštevanje v največji možni meri njegovih pričakovanj, interesov in motivacije, **pomembno vlogo imajo lahko aktivni delovnih invalidov.**

Zaključek

Ustvarjanje in zagotavljanje ustreznih delovnih mest za invalide je področje izrazito interdisciplinarnega in medinstitucijskega sodelovanja v okviru različnih družbenih resorjev, je izziv za delovanje lokalne skupnosti in aktivnosti civilne družbe in nudi dobro priložnost za aktivno sodelovanje samih invalidov.

Bio – psiho – socialni model (socialni, ekološki, vključujoč model) je tisti, ki lahko oblikuje skupen okvir za tako kompleksno delovanje. Zagotavlja osnovo za razvijanje programov, metodoloških pristopov in praktično uporabljenih orodij:

- ki jih potrebuje usklajena strategija razvijanja programov zaposlovanja in zaposlenosti invalidov s poudarkom na bolj aktivni vlogi delodajalcev,
- s katerimi je možno prilagajanje spremembam trga dela in spremembam v ekonomski politiki države,
- s katerimi lahko krepijo svojo aktivno vlogo invalidi kot posamezniki in v okviru svojih organizacij.

Literatura:

1. Hafner D, Owens LA (2008). *How globalization is changing our workforce: a global vision to job development. J Vocational Rehabil; 29(1): 15-22.*
2. Pintar G, Žezlina J. *HRM-trendi v Sloveniji in v svetu. HRM. Strokovna revija za ravnanje z ljudmi pri delu; november 2012, 10(50):28-33.*
3. Wevers C, Grundemann R, van Genabeek J, Wynne R, Burens I. *Project name: The challenge of the sustainable employability of workers with chronic illnesses: Analysing and enhancing good practises in Europe. TNO/ ANACT/WRC, 2011: 6.*
4. Daille SI, Heerkens YF, Engels JA, van de Gulden JWJ, van Dijk FJH (2009). *Common prognostic factors of work disability among employees with a chronic somatic disease: a systematic review of cohort studies. Scan J Work Environ Health; 35:261-281.*
5. *Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Konvencija o pravicah invalidov. Ljubljana, 2008.*

-
6. Direktiva Sveta 2000/78/ES, 27. november 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu.
 7. Uršič C, Kroflič M, ur (2002). Kodeks o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo in Zveza delovnih invalidov Slovenije.
 8. Novak M, Papež M, Strban G, Rangus A, Štrumbelj I, Čižman-Žagar P, Kalčič M, Triller A, Oven A, Strojini-Štampar A, Žagar I. Vodnik po pravicah invalidov iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani, ZVD Zavod za varstvo pri delu, marec 2013.
 9. Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. Uradni list RS, št. 87/2011 (ZZRZI-C).
 10. Direktiva Sveta 89/391/EGS z dne 12. junija 1989 o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja pri delu.
 11. Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1). Uradni list RS, št. 43/3.6.2011.
 12. FACTS 87 SL. Zdravo delovno okolje. Dobro za vas, dobro za posel. Bilbao: Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu. http://europe.osha.int/good_practice/preson/disability/
 13. Golob B (2005). Reševanje organizacijsko-tehničnih ovir za zaposlovanje gibalno oviranih oseb. Diplomsko delo visokošolskega študija-smer OM delovnih procesov. Kranj: Univerza v Mariboru, Fakulteta za organizacijske vede.
 14. Fatur Videtič A, Kovač L, Belec S. Pogled na položaj delodajalca v procesu ohanjanja zaposlenosti in zaposljivost delavcev invalidov. V: Globalna varnost: strokovni zbornik konference, 12. in 13. november 2009, Golf hotel Bled. Ljubljana: Planet GV, 2009.
 15. Sabata D, Williams MD, Milchus K, Baker PM, Sanford JA. A retrospective analysis of recommendations for workplace accommodations for persons with mobility and sensory limitations. *Asist Technol* 2008;20:28-35.
 16. Crockatt SY, Targett P, Cifu D, Wehman P (2009). Return to work of individuals with arthritis: A review of job performance retention. *J Voc Rehabil*; 30:121-131. Zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu za delavce invalide.
 17. Pavlič M. Ureditev delovnega mesta invalidu – primer iz prakse. V: Lovrenov Ž, ur. 3. Mednarodni kongres medicinskih izvedencev. Zbornik predavanj. Ljubljana: Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, april 2013: 172-177.
 18. Vakselj M. Odgovornost delodajalca pri sprejemanju ukrepov psihosocialnih tveganj zaposlenih. V: Lovrenov Ž, ur. 3. Mednarodni kongres medicinskih izvedencev. Zbornik predavanj. Ljubljana: Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, april 2013: 176-177.
 19. Fatur Videtič A, Velkavrh M. Ohranjanje primernih delovnih mesta za invalide. *HRM. Strokovna revija za ravnanje z ljudmi pri delu*; november 2012, 10(50):28-33.
 20. Knoche K, Sochert R, Houston K. Work. Promoting healthy work for workers with chronic illness: A guide to good practice. European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP). Edinburgh: NHS Scotland, 2012.
 21. Citron T, Brooks Lane N, Crandell D, Brady K, Cooper M, Revell G. A revolution in the employment process of individuals with disabilities: customized employment as the catalyst for system change. *J Vocat Rehabil* 2008; 28(3): 169-79.
 22. Heron R. Job and work analysis. *Guidelines on Identifying Jobs for Persons with Disabilities*. Geneva: International Labour Organisation, 2005.
- Jesenko P (2007). Promocija zdravja v Inštitutu RS za rehabilitacijo. (seminarska naloga). Ljubljana.
- Schonstein E, Verbeek JH (2006). Occupational health systematic reviews: An overview. *Work*; 26:255-258.
- Varekamp I, van Dijk FJ (2010). Workplace problems and solutions for employees with chronic diseases. *Occup Med*; 60:287-93.
- Williams M, Sabata D, Zolna J (2006). User needs evaluation of workplace accommodations. 27:355-362.

ZAPOSLOVANJE INVALIDOV - NADALJEVANJE KRIZE

Mag. Cveto Uršič

Finančna in gospodarska, pa tudi kriza morale, se nadaljuje tudi v letu 2013. Lanskoletno razmišljanje z naslovom Zaposlovanje invalidov v času krize sem začel z mislijo, da smo tri leta potem, ko smo 'začutili' krizo, še v hujši krizi. Za leto 2013 potem, žal, velja ugotovitev, da je kriza samo še hujša!

Mednarodni denarni sklad je letos spomladi objavil oceno, da je Slovenija ujeta v negativno spiralo finančne in gospodarske krize, kar bo še podaljševalo recesijo. Ravno tako tudi napovedi Urada RS za makroekonomske analize in razvoj (UMAR) v Pomladanski napovedi gospodarskih gibanj 2013 niso bile ugodne. UMAR je napovedal, da letos lahko pričakujemo nadaljnje upadanje gospodarske aktivnosti za približno 2%. K temu bo ključno prispevalo občutnejše krčenje končne potrošnje – zasebna potrošnja naj bi padla za kar 4,0%! Ravno tako naj bi se letos še zaostriale razmere na trgu dela. Padeč zaposlenosti naj bi bil letos večji kot lani. V Ekonomskem ogledalu (10. september) UMAR navaja, da je bilo število delovno aktivnih po statističnem registru v drugem četrtletju 2013 za 2,9% manjše kot v enakem obdobju 2012. Število registriranih brezposelnih oseb pa je v medletni primer-

javi večje kar za 10,9%. Podrobnejša analiza, povzeta po podatkih Zavoda RS za zaposlovanje za mesec avgust 2013 pa nam pove, da se je v primerjavi z lanskim avgustom povečal delež brezposelnih žensk, bolj kot ostale starostne kategorije se povečujeta skupina brezposelnih mladih (15 do 29 let) in brezposelnih v starosti od 30 do 39 let, hkrati hitro rast beležijo tudi iskalci prve zaposlitve ter brezposelni s terciarno izobrazbo.

In kakšni so podatki o zaposlovanju invalidov. Konec avgusta je bilo zaposlenih 30.268 invalidov, kar je 380 (1,3%) manj kot v istem obdobju 2012. Brezposelnih invalidov je bilo 17.542, kar je 2,5% več kot avgusta 2012. Zanimiva je primerjava z letom 2008, torej tik preden je nastopila kriza. Takrat je bilo brezposelnih 60.669 ljudi, med njimi je bilo 10.673 invalidov (17% vseh brezposelnih). Število brezposelnih se je do avgusta letos povečalo kar za 92%, brezposelnih invalidov pa za 64%, delež invalidov med vsemi brezposelnimi pa se je zmanjšal za dve odstotni točki na 15%. Nadalje je zanimiv podatek tudi, da se je število vlog / predlogov za odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidov, ki jih je prejela v obdobju 2006 – 2012 pristojna komisija, ki

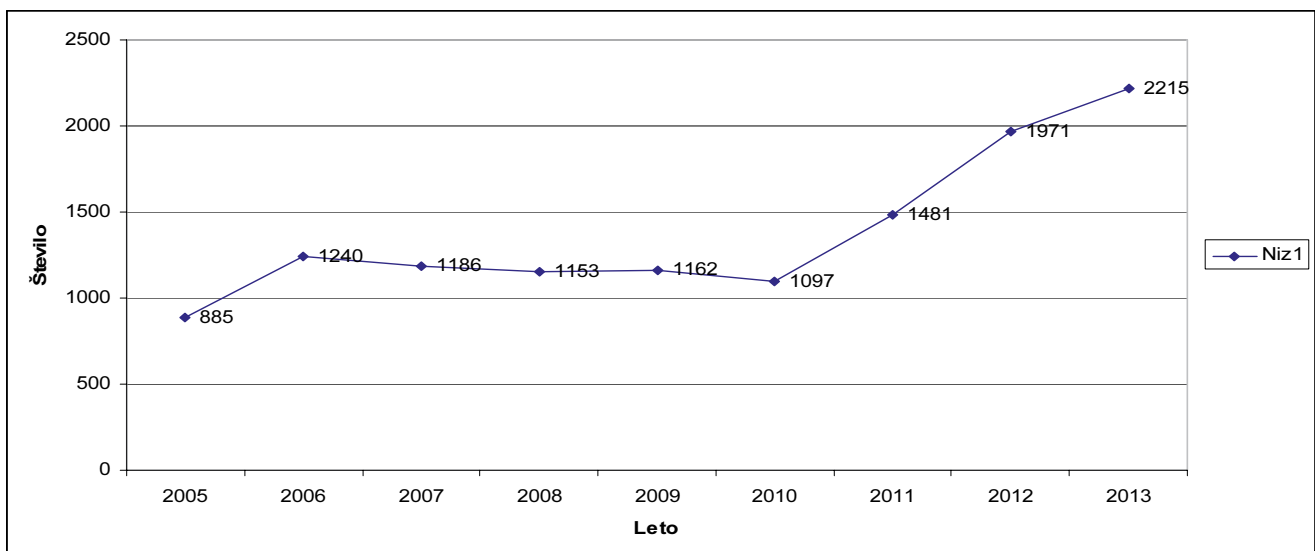


Tabela 1: Število novo zaposlenih invalidov: januar – avgust 2013

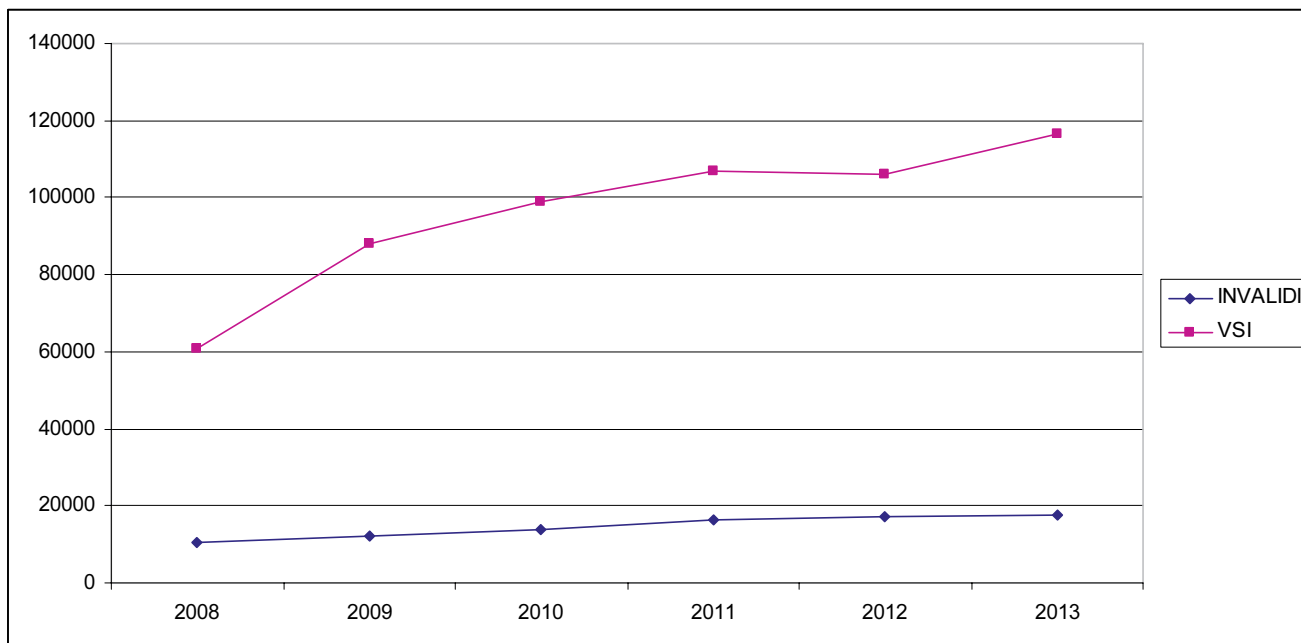


Tabela 2: Število brezposelnih: vsi - invalidi

ima sedež na ZPIZ, zmanjšalo za približno 40%. Leta 2006 je komisija dobila 1133 vlog, leta 2012 pa 698, do sredine julija letos pa 127 (podatki na spletni strani ZPIZ). Končno še podatki o novih zaposlitvah. V letu 2013 (januar – avgust) se je zaposlilo 2215 brezposelnih invalidov – to je 12% več kot v istem obdobju 2012 in kar 2,5 krat več kot leta 2005, to je v letu, ko je začel veljati nov zakon o zaposlovanju invalidov. Ob navajanju številke velja metodološko opozorilo, da Zavod RS za zaposlovanje navaja podatke o registriranih brezposelnih osebah, to pa niso vsi, ki so brezposelni, med temi je tudi precej invalidov.

Komentar k zgornjim kvantitativnim podatkom je vsekakor potreben. Na prvi pogled so podatki razveseljivi! Delež invalidov med brezposelnimi se zmanjšuje. Število invalidov, ki najdejo zaposlitev se povečuje. Število predlogov za odpoved pogodbe o zaposlitvi se tudi zmanjšuje. Visoko je tudi število brezposelnih invalidov, ki jih zavod za zaposlovanje napotuje v obravnavo k izbranim koncesionarjem – lani skoraj 1800. V različne programe aktivne politike zaposlovanja je bilo lani vključenih 2063 brezposelnih invalidov. V zvezi s tem pozitivnim dogajanjem velja najprej pohvaliti delo vseh strokovnjakov oziroma strokovnih služb na področju zaposlovanja invalidov – na območnih službah zavoda za zaposlovanje, pri izvajalcih zaposlitvene rehabilitacije, itd. Brez njihove strokovnosti, pa tudi zagnanosti prav gotovo ne bi bilo rezultatov. Seveda ne smemo

mimo prispevka drugih – kot je Zveza delovnih invalidov Slovenije z aktivnim delom članov v posameznih družtvih oziroma delovnih okoljih, pa delodajalcev, ...

Vendar, ... če ostanemo pri kvantitativnih podatkih, vidimo, da vendarle ni stanje tako pozitivno. Poglejmo na primer podatke, da je uradni številki brezposelnih invalidov treba prišteti še vsaj 9.500 invalidov, ki so ravno tako brez službe in jih zavod za zaposlovanje vodi v evidencah po drugih zakonih in niso v evidenci brezposelnih oseb. Ravno tako je zelo zaskrbljujoč podatek, da je med vsemi brezposelnimi invalidi približno 80% dolgotrajno brezposelnih (enak delež kot v letu 2012). Nadalje, da je med vsemi invalidi manj kot tri desetine delovno aktivnih – ostali so vsi ali invalidsko upokojeni ali spoznani kot nezaposljive osebe oziroma nesposobni za samostojno življenje in delo. V eni izmed raziskav so raziskovalci ugotovili, da je v Evropi samo 20% ljudi s težjo invalidnostjo na trga dela. Med temi, ki so zaposleni, je zelo visok delež starejših in z nizko izobrazbo – zato so tudi njihovi dohodki nizki. Ravno tako je zaskrbljujoč podatek o nizkih invalidskih pokojninah oziroma nadomestilih med brezposelnostjo. V Evropskem letu boja proti revščini (2010) je bilo izpostavljeno, da kar polovica invalidov v EU še ni sodelovala v organiziranih prostočasnih ali športnih aktivnostih in da kar tretjina evropskih invalidov ni še nikoli potovala v tujino ali bila na izletu. Prav tako velja, da invalide invalidnost omejuje tudi pri vsakdanjih sti-

kih s prijatelji in družino. Podatki o revščini med slovenskimi invalidi verjetno ne odstopajo bistveno od teh iz EU. Zato še vedno velja trditev, da so invalidi ranljiva skupina na trgu dela, ki potrebuje posebno podporo – kot »pozitivno diskriminacijo« s ciljem izenačevanja možnosti z drugimi ljudmi.

Poskusil sem ocenjevati tudi prve učinke novega Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, ki je bil sprejet konec leta 2012. Eden izmed ciljev zakona je bil namreč povečati število poklicnih rehabilitacij. Zato je zakonodajalec povečal nadomestilo za čas poklicne rehabilitacije, spremenil pogoje za pridobitev pravice, itd. Postopki za uveljavitev pravice do poklicne rehabilitacije so na Zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije daljši in se bodo lahko prvi (pozitivni) učinki novega zakona videli šele konec leta oziroma v naslednjem letu.

Da se položaj invalidov v času krize ni bolj poslabšal pa je prispevala tudi sprememba zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, sprejeta konec leta 2011. Poglavitni razlog za spremembe zakona je bila potrebna uskladitev z EU uredbo o splošnih skupinskih izjemah na področju zaposlovanja, ki je veljala že od leta 2008 in določa kaj so dovoljene državne pomoči, ki so jih lahko deležni delodajalci zaradi zaposlenih invalidov in namene, za katere se lahko te pomoči dodeljujejo. Izpostaviti velja spremembo 61. člena zakona, ki določa porabo sredstev iz naslova oprostitev in ugodnosti, ki jih imajo delodajalci zaradi zaposlovanja invalidov. Tako lahko delodajalec ta sredstva uporabi za 75 % stroškov plač invalidov za celotno obdobje, v katerem je invalid zaposlen. Ta sredstva pa lahko porabi tudi za kritje stroškov, ki iz-

hajajo neposredno iz zaposlovanja invalidov. To so stroški prilagoditve prostorov; stroški zaposlitve oseba za čas, ki ga porabijo samo za pomoč invalidom; stroški prilagoditve ali nakupa opreme oziroma pridobitve in validiranja programske opreme, zato da jo bodo lahko uporabljali invalidi, vključno s prilagojeno in pomožno tehnološko opremo, ki jih je treba dodati stroškom, ki bi jih imel upravičenec, če bi zaposloval neinvalidne delavce; stroški gradnje, širitve zadevne poslovne enote ali namestitve opreme v tej poslovni enoti ter vsi stroški upravljanja in prevoza, ki izhajajo neposredno iz zaposlovanja invalidov, kadar upravičenec zagotavlja zaščitno zaposlitev. Delodajalci morajo poročati o državnih pomočeh, ki so jih prejeli iz naslova zaposlovanja invalidov vsako leto ministrstvu, pristojnemu za invalidsko varstvo. Druge pomembnejše spremembe zakona so v povezavi z zaščitno zaposlitvijo, invalidskimi podjetji (na primer delitvijo morebitnega dobička ob koncu leta, revizijo računovodskih izkazov, odvzemom in prenehanjem statusa, oprostitvijo plačila prispevkov) nadomestno izpolnitvijo kvote, plačilom stroškov podpornih storitev in prilagoditve delovnega mesta, nagrado za preseganje kvote in vodenjem evidenc.

Kaj naj bi rekel na koncu tega orisa dogajanja na področju zaposlovanja invalidov v letih 2012 in 2013? Nič novega ne znam povedati! Kriza je prisotna in bo po napovedih ekonomistov trajala še nekaj časa. Lahko se še poglobi. Slovenija verjetno nekih novih ukrepov za spodbujanje zaposlovanja invalidov v naslednjem letu ne bo sprejela. Ukrepi in politike so dobri in slabi. Tudi poznamo jih kar dobro. In tudi vemo kaj bi bilo dobro / potrebno spremeniti. Zato tokrat tega ne bom ponavljal.

DRUŠTVO SKOZI ČAS - ODI ZGORNJE POSOTELJE, ROGAŠKA SLATINA

Andelko Bendelja, predsednik ODI Zgornje Posotelje

Pisalo se je leto 1978, ko je društvo obeležilo 10 let delovanja, sam pa sem žal postal invalid III. kategorije v Steklarni Rogaška Slatina. V Steklarni sem se vključil v delo Aktiva invalidov in postal član Društva invalidov Občine Šmarje pri Jelšah. Od leta 1986 do 1990 sem deloval v Komisiji za šport in rekreacijo.

Leta 1990 pa sem zamenjal g. Jožeta Bajca na mestu predsednika društva invalidov, kjer sem še danes. Delovali smo na naslovu Zdraviliški trg 1, v prostoru cca 16 m². S pomočjo Zveze delovnih invalidov Slovenije smo kasneje na istem naslovu pridobili še en prostor, ki pa ga je bilo potrebno temeljito renovirati, saj je prostor prej služil kot skladišče slikopleskarju iz Maribora.

Odstopili smo mu prostore v garaži društva, ki je bila za društvene aktivnosti neprimerna. Sanitarni prostori so bili zunaj samega objekta, neogrevani, brez umivalnika, tako, da mo tudi te zadeva morali urediti. Vse navedene pridobitve ne bi bilo mogoče urediti brez finančne podpore Zveze delovnih invalidov Slovenije, prostovoljcev članov društva in domačih obrtnikov, ki so opravili vsa potrebna obrtniška dela. Z ureditvijo prostorov smo lahko imeli sestanke članov društva in koordinacije celjske regije v lastnih prostorih in ne več v gostinskih lokalih. Čeprav smo imeli s pridobitvijo teh prostorov neprimerno boljše pogoje za delo, kot so bili prej, smo si zastavili cilj za še boljše prostore, ki bodo dostopnejši invalidom, posebej težje gibljivim.

Z ustanovitvijo Občine Rogaška Slatina smo začeli z aktivnostmi z urejanjem parkirnih mest za invalide ter invalidskih prostorov, vključno z računalniško opremo, ki je bila takrat redkost v društvih. Po letu 1991, ko so ugasnili SISI in je s tem nastal popolnoma nov način financiranja društev, seveda v škodo slednjih, predvsem pri delitvenem razmerju med invalidskimi in humanitarnimi organizacijami na fundaciji FIHO. Kljub slabšim pogojem financiranja se nismo predali in pričeli smo z aktivnostmi za pridobitev primernejših prostorov. S pomočjo Zveze in FIHO, za kar jim gre vsa zahvala za odobrena sredstva, smo kupili lastne poslovne prostore.

Prav posebna zahvala gre tudi Občini Rogaška Slatina, posebej še županu mag. Branku Kidriču, da je naredil izjemo in nam odprodal primerne prostore v Ulici XIV. divizije 12.

Tudi te prostore je bilo potrebno temeljito urediti, v prostorih smo položili parket, uredili dostop za invalide na vozičkih tudi do sanitarnih prostorov, prav tako smo uredili okolico. Vse, kar je bilo postorjeno, nam je v ponos; ponosni smo na majhne, a vendar naše prostore, v katere z veseljem zahajajo vsi člani društva invalidov, ki potrebujejo našo pomoč, nasvet, informacijo.

V društvenih prostorih pa se odvijajo tudi razne delavnice in ostale društvene aktivnosti v sklopu posebnih socialnih programov.

SAJ NI RES, PA JE!

Albert Pišek

Letos mineva 45 let in nekaj, od kar se je začela pisati zgodovina današnjega Območnega društva invalidov Zgornje Posotelje. Društvo smo začeli ustanavljati leta 1968 oziroma že v letu prej, in sicer na pobudo takratne občinske SZDL in občinskega Sindikata Občine Šmarje pri Jelšah.

Takrat, že v letu 1967 se je na našem območju pokazala potreba po neki povezanosti delovnih invalidov, spričo takratnega KAMBRUS-a in Steklarne Rogaška Slatina ter ostalih delovnih organizacij z območja Občine Šmarje pri Jelšah. Vključene so bile vse današnje občine tega območja: Bistrica ob Sotli, Kozje, Podčetrtek, Rogaška Slatina, Rogatec in Šmarje pri Jelšah.

Priprave za ustanovitev društva, ki bo povezovalo invalide na našem območju, so se pričele nekje v drugi polovici poletja 1967 in se zaključile s samim ustanovnim občnim zborom v Šmarju pri Jelšah 27. marca 1968.

Ta datum potrjuje odločba št. 007-18/68-3 z dne 29. 4. 1968. Na tem ustanovnem občnem zboru so bile sprejete vse potrebne listine za delovanja društva, ki je bilo ustanovljeno pod imenom Društvo delovnih invalidov občine Šmarje pri Jelšah s sedežem v Rogaški Slatini.

Dne 11. 7. 1969 pa smo se vključili v Medobčinsko društvo telesnih invalidov Celje oziroma smo bili njegov so-

ustanovitelj. Saj so se takrat pričela ustanavljati društva telesnih invalidov po vsej Sloveniji, kar je razvidno iz spisa: 007-I/69 z dne 6. 5. 1969, ki ga hrani arhiv v Celju.

In ponovno smo spreminjali dokumente društva, ker smo se pač ponovno osamosvojili in postali samostojno društvo »Društvo telesnih invalidov občine Šmarje pri Jelšah«, in sicer na izrednem občnem zboru, ki je bil dne: 22. 2. 1970 v Šmarju pri Jelšah. Sprejet je bil novi statut društva in pravilniki za komisije kot so komisija za socialne zadeve, za šport in za delo s poverjeniki društva. Ustanovljeni so bili aktivni invalidov v delovnih organizacijah. Povsod, kjer je bilo zaposlenih deset in več invalidov, to pa je bilo kar dvanajst tako organiziranih celic invalidov v delovnih organizacijah

V osemdesetih letih prejšnjega stoletja smo sklenili »Samoupravne sporazume INVALIDSKI DINAR«, kar nam je bilo v veliko pomoč, saj smo tako pomagali mnogim našim članom.

Organizirali smo se glede na potrebo po druženju in povezanosti invalidov na območju, ki ga pokriva današnjih šest občin, uspehi so seveda vidni in hvale vredni, pa naj tako traja še naslednjih 45 let. Prav pa bo, če se ne bo stanje invalidov še poslabševalo, kar nas zares skrbi. Bodimo optimisti in si še naprej prizadevajmo za to za kar smo se trudil vsa dosedanja leta. Le tako naprej in uspelo nam bo!

*Za vse, kar je vredno imeti,
mora človek plačati ceno;
cena pa je vselej
delo, potrpežljivost, ljubezen in požrtvovalnost.*

(John Burroughs)

Utrinki z obeležitve





OPOLNOMOČENJE V OBVLADOVANJU AKTIVNOSTI NA PODROČJU DELOVNE PARTICIPACIJE IN KONTEKSTA DRUŽBENE ODGOVORNOSTI

spec. Evalda Bizjak, dipl.del.ter., svetovalka
URI – Soča, Center za poklicno rehabilitacijo - Maribor

Načela opolnomočenosti

Neodvisnost, integriteta ter avtonomnost posameznika predstavljajo stebre načela *opolnomočenosti* posameznika za obvladovanje aktivnosti v ožjem in širšem družbenem kontekstu. Z izvajanjem aktivnosti in obvladovanjem področij skrbi zase, produktivnosti in prostega časa posamezniki, med njimi tudi invalidne osebe dosežejo pomembno raven *samoaktualizacije*, ki je za zadovoljstvo in uspešno integracijo osebe v aktivni segment življenja zelo pomembna, saj predstavlja najvišjo stopnjo vrednotnega sistema posameznika. Samoaktualizacija se odvija na fizičnem, psihičnem, kognitivnem, metakognitivnem, socialnem, čustvenem in duhovnem nivoju.

Pogled na Center za poklicno rehabilitacijo

Za osebe s težavami na področju poklicne identitete, poklicne orientacije in obvladovanja aktivnosti v delovnem okolju obstajajo specializirani programi, ki nudijo invalidnim osebam kompleksno obravnavo.

Univerzitetni rehabilitacijski inštitut – Soča je v letih svojega obstoja postal mednarodno uveljavljena specializirana institucija, ki zagotavlja tudi ožjemu področju poklicne in zaposlitvene rehabilitacije invalidov ustrezní razvoj.

Področje omenjene rehabilitacije je specifično področje dela, ki je usmerjeno v ohranjanje in ponovno aktiviranje invalidnih oseb na področju delovne vloge in karijerne participacije. Strokovni pristopi v Centru za poklicno rehabilitacijo (v nadaljevanju CPR), ki deluje znotraj Univerzitetnega rehabilitacijskega inštituta – Soča, poudarjajo pomen uporabnikove vključenosti v življenjske tokove njegovega socialnega (družba), profesionalnega (delo/slужba) ter intimnega (družina) življenja, v duhu solidarnosti, vzajemno-

sti in soodgovornosti za življenje v skupnosti in karierno uveljavljanje.

Znotraj programov CPR angažirani strokovnjaki s svojim znanjem, izkušnjami in raziskovalnim delom pomembno vplivajo k posodabljanju vseh rehabilitacijskih dejavnosti. CPR je v svojem skoraj 30 letnem delovanju odigral pomembno vlogo pri usposabljanju in zaposlovanju invalidov. Programi sledijo sodobni rehabilitacijski doktrini, upoštevajo timsko delo in aktivno vlogo uporabnika. Povezujejo se z delodajalci, izobraževalnimi ustanovami, socialnimi in drugimi institucijami, vse zaradi celovitega vključevanja invalidov v realno delovno in življenjsko okolje. Programi se izvajajo na nacionalnem, regionalnem in lokalnem nivoju, namenjeni so uporabnikom ki zaradi invalidnosti ali različnih okvar zdravja ne zmorejo več opravljati delovnih nalog ali pa zanje še niso usposobljeni.

Notranja organiziranost človeškega sistema za okupacijo – namensko aktivnost

Tok življenja mnogokrat preusmerijo različni kritični momenti kot so bolezen, poškodba in drugi dejavniki vpliva, ki različno intenzivno vplivajo na okupacijski vzorec. Kako pomemben je *okupacijski vzorec in namenska okupacija* oz. aktivnost za dobro počutje, pozitivne afirmacije in pozicioniranje posameznika v družbenem kontekstu poudarjamo delovni terapevti, saj je to bazični kontekst našega poslanstva. Okupacija je namreč vsaka namenska aktivnost, usmerjena k natančno določenemu cilju, s katero se posameznik uveljavlja in samouresničuje, s tem pa zadovoljuje svoje potrebe.

Okupacija vsebuje akcijo, aktivnost ali delovanje (doing). Spontana aktivnost je bistvena značilnost živih sistemov.

Akcija je predpogoj za življenje. Skozi filogenetski razvoj od enostavnih/preprostih do zapletenih oblik živih bitij so se tudi osnovne zahteve, potrebe po akciji, razširile in izpopolnile. Akcija/delovanje ali vedenje človeških sistemov je potrebna za ustvarjanje in ohranjanje njihove organizacije. Okupacijsko vedenje vsake osebe je odraz univerzalnega nagnjenja človeka k delu oz. akciji. Kljub temu pa je vedenje vsakega posameznika unikatno/edinstveno. Ta edinstvenost se kaže v posameznikovi notranji organizaciji, ki pomaga na tri načine oblikovati okupacijsko vedenje v vsakodnevem življenju:

- Okupacijsko vedenje je *posledica izbire*, ki izhaja iz različne motivacije osebe za okupacijo.
- Okupacijsko vedenje ima *zakonitosti in vzorce*. Pri posamezniku opazimo izredno skladnost med tem kaj dela in kako spreminja svojo okupacijo.
- Okupacija kaže *osnovne sposobnosti človeka*. Oblikovanje okupacijskega vedenja je odvisno od obsega duševnih in fizičnih sposobnosti.

Vsak posameznik ima svoj *okupacijski vzorec*, ki je razdeljen v tri podsisteme: *voljo, navade in izvajanje*. Ti trije podsistemi so samo ponazoritev, umetna ločitev, kar je v človeku naravno združeno in povezano v celoto. Podsystem pa je organizirana in medsebojno povezana *zbirka vzorcev in procesov, ki imajo skladen namen*.

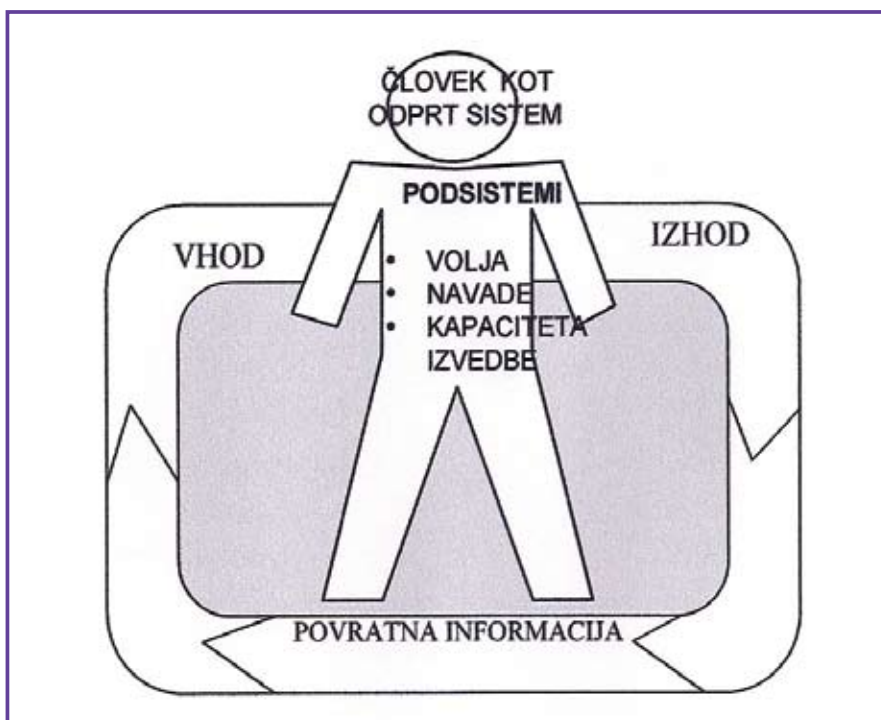
Razmerje treh podsistemov predstavlja heterarhijo (slika 1), kar pomeni, da posamezni deli podsistema vplivajo drug na drugega odvisno od situacije v kateri se le-ta nahaja. Torej vsak del prispeva svoj delež k celotni dina-

miki Sistema heterarhije v svoji teoriji »*Model of Human Occupation - MOHO*« opisuje Kielhofner (2002).

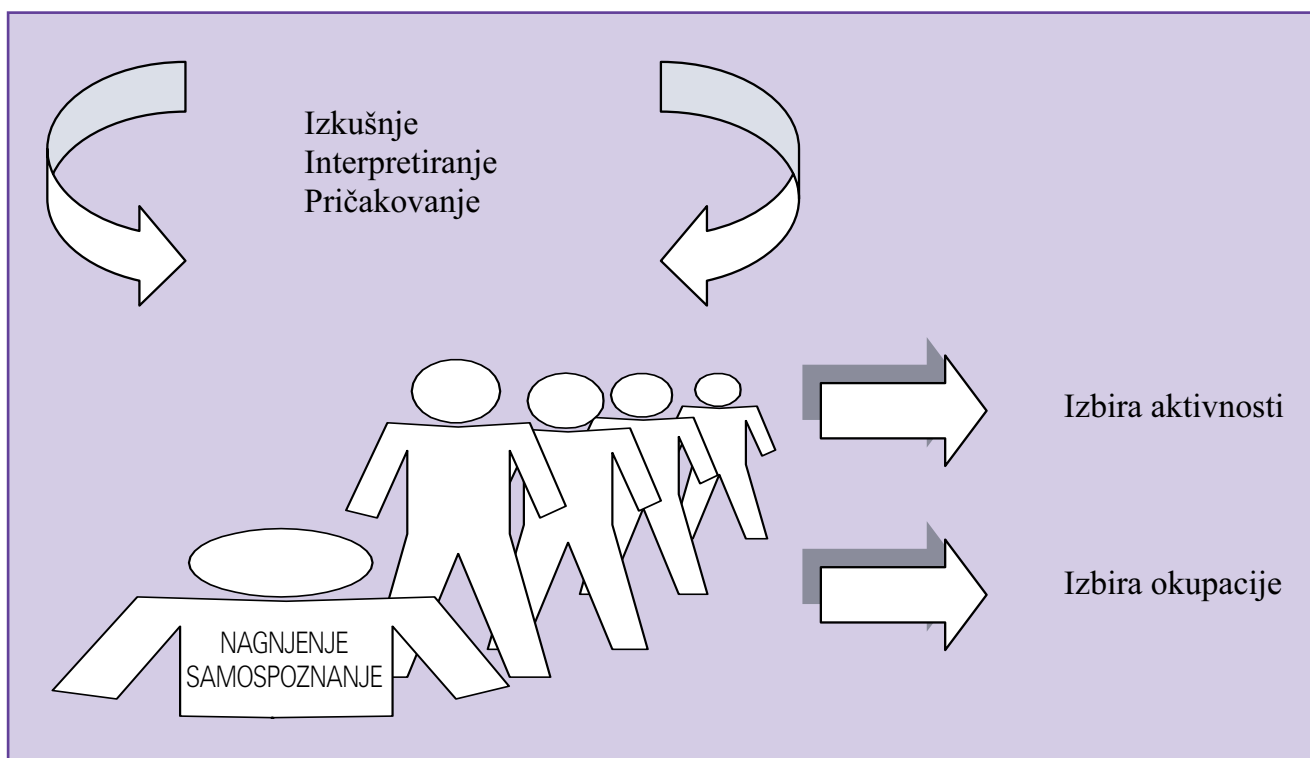
Vsak podsistem predstavlja zbirko procesov in struktur, ki so organizirane v večjem sistemu. Vsak podsistem ima svojo notranjo organizacijo in svoja pravila za uspešno medsebojno delovanje v celoti, kot je človek. *Za uspešno delovanje človeka v življenju morajo vsi trije podsistemi uspešno sodelovati*. Vsak podsistem prispeva drugačno, vendar dopolnilno vlogo za delovanje celotnega sistema. Kdaj in kako se bo določen podsistem vključeval, bo odvisno od zunanjih okoliščin in od dinamičnosti celotnega sistema – človeka (Kielhofner, 1997). Kadar naloga ali okolje zahteva določeno reševanje problema, je v ospredju podsistem misli-možgani-telo, v ozadju pa navade vplivajo na način, kako človek to izvede. Na drugi strani pa je podsistem volje v ospredju, ko človek sprejema odločitve glede okupacije. Takšen pogled na vedenje, ki upošteva sočasno vplivanje vseh treh podsistemov, zagotavlja harmonično in holistično razlago vedenja (Kielhofner, 1995).

Podsistem volje

Volja nastopi zaradi potrebe posameznika po aktivnosti. Pri razmišljanju kako bomo jutri živeli, se ljudje v mislih velikokrat postavimo v prihodnost. Pri načrtovanju kaj bomo delali naslednje ure, dni, tedne izbiramo izmed številnih možnih aktivnosti. (Izbira – ali ostanem na predavanju/ne – delno je ta odločitev omejena zaradi potrebe narediti iz-



Slika 1: Model MOHO. Vir: G. Kielhofner, 2002.



Slika 2: Podsystem volje. Vir: G. Kielhofner, 1995.

pit, vendar je kljub temu končna odločitev, izbira vsakega posameznika).

Takšne odločitve so v našem življenju vsakodnevne. Kadar je aktivnost posledica zavestne odločitve glede vrste in časa govorimo o *izbiri aktivnosti*. Odločitev je potrebna tudi, kadar pri sebi zaznamo določeno čustveno stanje (utrujenost, nezadovoljstvo, dolgočasje, anksioznost). Izbira aktivnosti se torej nanaša na trenutno / kratkotrajno odločitev, ki pomeni začetek ali prenehanje aktivnosti. Pomeni tudi trenutno izbiro, ki predstavlja eno samo okupacijsko aktivnost v omejenem prihodnjem času. *To je pomembno, saj določa, kaj posameznik dejansko počne.*

Posamezniki sprejemajo tudi večje odločitve, ki zadevajo okupacijo. Te postanejo del njihovega življenja in jih imenujemo *izbira okupacije*. Takšna odločitev obvezuje posameznika, da začne izvajati sklop aktivnosti ali vzdržuje stalno izvajanje okupacijskih aktivnosti dlje časa (sprejme vlogo delavca, študenta,...). *Novi aktivnosti postopno postanejo del naše vsakdanje rutine.* Odločitve glede okupacije so običajno posledica nekega dlje časa trajajočega procesa odločanja.

Izbira aktivnosti in okupacije skupaj vplivata na naše vsakdanje vedenje. Ti dve izbiri sta sestavni del podsistema volje.

Volja je definirana kot *podsystem nagnjenj in samospoznanja*, ki vpliva in omogoči osebi, da predvideva, izbere, izkusi in interpretira okupacijsko vedenje. Proces povezovanja in razlaganja okupacijskega vzorca predstavlja nenehno kroženje. Proces povezovanja preteklosti, sedanjosti in prihodnosti lahko človek predstavlja v osebnih zgodbah. Vsaka je edinstveno in osebno doživljanje, saj vključuje posameznikove vrednote, interese in njegovo osebno povzročitev določenega dogodka. (Kielhofner, 1995)

Volja se nanaša na širok obseg občutkov misli/mnenj in odločitev o okupacijskem vedenju. Ti elementi določajo strukturo motivov za okupacijo.

Na motivacijo posameznika za okupacijo vplivajo: *interesi* (v čem radi uživamo); *vrednote* (kaj cenimo v življenju); *prepričanje o lastnih sposobnostih* (za kaj se čutimo sposobni).

Volja je povezana z hotenjem, željo ali zavestno izbiro, da delujemo ali svoje delovanje spremenimo. Pri izbiranju delovanja nam pomagajo *nagnjenja, samospoznanje* (čustveno / kognitivna orientacija), *privlačnost* same okupacije, *zadovoljstvo* ob izvajanju in *možnosti, ki jih vidimo v prihodnosti*.

Volja je definirana kot podsistem samospoznanja, ki nam omogoča:



Slika 3: Zgradba podsistema volje. Vir: G. Kielhofner, 1995.

- predvidevanje,
- nadaljnjo izbiro in
- interpretacijo okupacijskega vedenja na podlagi izkušnje.

Proces povezovanja in razlaganja okupacijskega vzorca predstavlja nenehno kroženje in povezuje preteklost, sedanjost in prihodnost, ki jo lahko človek predstavlja v osebnih zgodbah.

Volja se nanaša na širok obseg občutkov misli / mnenj in odločitev o okupacijskem vedenju. Ti elementi določajo strukturo motivov za okupacijo.

Na motivacijo posameznika za okupacijo vplivajo: *interesi* - v čem radi uživamo, *vrednote* - kaj cenimo v življenju, *prepričanje o lastnih sposobnostih* - za kaj se čutimo sposobni – slika 3.

Občutek učinkovitosti lastnih sposobnosti

Se nanaša na dojetje kontrole nad lastnim vedenjem (mnenje in čustva) in kontrole pri doseganju želenih rezultatov. Izkušnje nas ne učijo samo tega, kakšne so naše sposobnosti, ampak tudi to, kako učinkoviti smo pri uporabi svojih sposobnosti. Človekovo prepričanje, da lahko z uporabo svojih sposobnosti vpliva na potek dogodkov in razmer v okolju, ima močan vpliv na njegovo motivacijo.

Naše sposobnosti in učinkovitost imajo velik pomen in vpliv na vsakega izmed nas. Na lastno oceno in izbiro okupacije vpliva več dejavnikov:

Vrednote

Vsak posameznik ima vrednote, skladne z okoljem, v katerem živi. Ravno tako močno občuti, kako naj bi v življenju bilo in kako naj bi se v njem vedel. Človek torej deluje v skladu z *osebnimi in kulturnimi vrednotami*.

Kadar jih ne upošteva, mu vzbudijo občutek krivde, sramu, odrinjenosti, neustreznosti in pomanjkanja. Vrednote so izjemno pomembne, saj vplivajo na posameznikov pogled na *vrednost določene okupacije*.

Vrednote bi lahko opredelili kot posplošena in relativno trajna pojmovanja o ciljih in pojavih, ki jih visoko cenimo, ki se nanašajo na široke kategorije podrejenih objektov in odnosov, ki usmerjajo naše interese in naše vedenje kot življenjska vodila. (Musek, 2000)

Osebno prepričanje

Temelji na posameznikovem pogledu na življenje in vpliva na postavljanje prioritet v življenju. Le-te se v različnih starostnih obdobjih in socialnih okoljih razlikujejo, vedno pa določajo kaj je posamezniku v dani situaciji pomembno.

Občutek obveznosti

Ker so vrednote povezane z močnimi čustvi kot so občutek pomembnosti, varnosti, vrednosti, pripadnosti in smi-

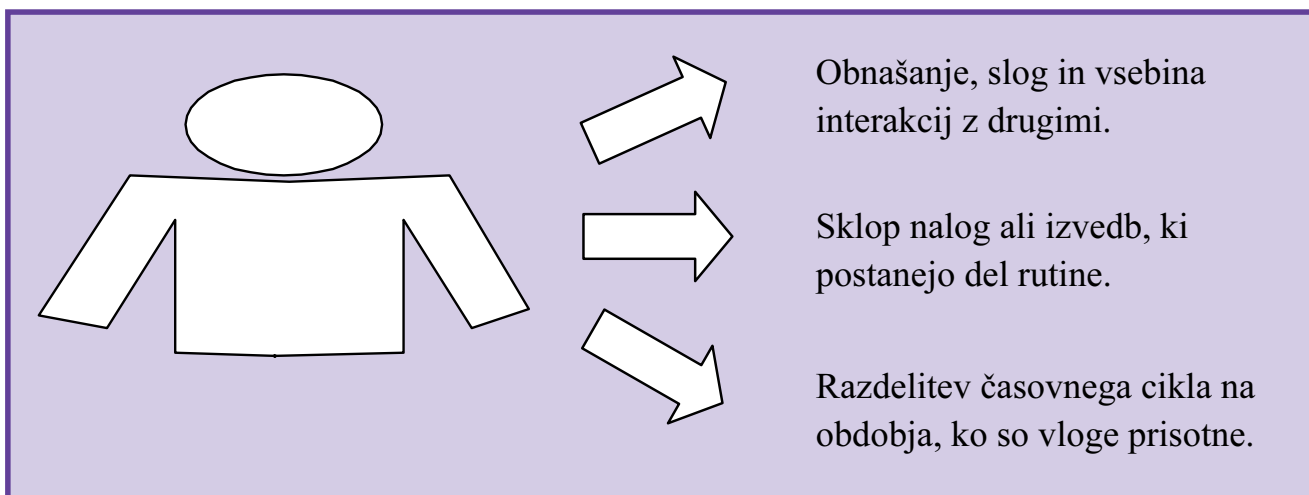
sla, je pomemben občutek obveznosti za ravnanje v skladu s temi vrednotami. (Kielhofner, 2002)

Interesi

Zanimanje izvira iz predhodnih izkušenj radosti in zadovoljstva v okupacijskem vzorcu. Izvajanje določene okupacije je lahko za neko osebo veselje, užitek, za drugo pa je lahko ista okupacija dolgočasna, nezanimiva, morda celo strah vzbujajoča. Interes lahko definiramo *kot nagnjenje k temu, da posameznik izkusi veselje in zadovoljstvo pri določeni okupaciji in spoznanje o lastnem ugodju pri tem. Interesi so stvar posameznika, na kar vplivajo različne okoliščine.*

Pomen vlog v življenju posameznika

Omogoča, da se posameznik obnaša rutinsko in samodejno. Vsaka vloga ima določen scenarij, ki pomaga posamezniku razumeti družbeno situacijo in pričakovanja družbe glede obnašanja v določenih vlogah. Obstaja več vrst vlog, in sicer osebno - intimne, družinsko - družbene in okupacijske vloge. Tako kot za navade je tudi za vloge značilno pojavljanje v različnih časovnih ciklih. V tradicionalnih družbah so vloge zelo rigidne in natančno definirane, v drugih pa so bolj odprte in nejasne, kar velja zlasti za nove ali družbene skupine, ki so v fazi spreminjanja. Vloge se ločijo tudi na *formalne in neformalne, torej lahko rečemo, da je vpliv vlog na okupacijsko vedenje kompleksne narave - slika 4.*



Slika 4: Vpliv vlog na okupacijsko vedenje. Vir: G. Kielhofner, 1995.

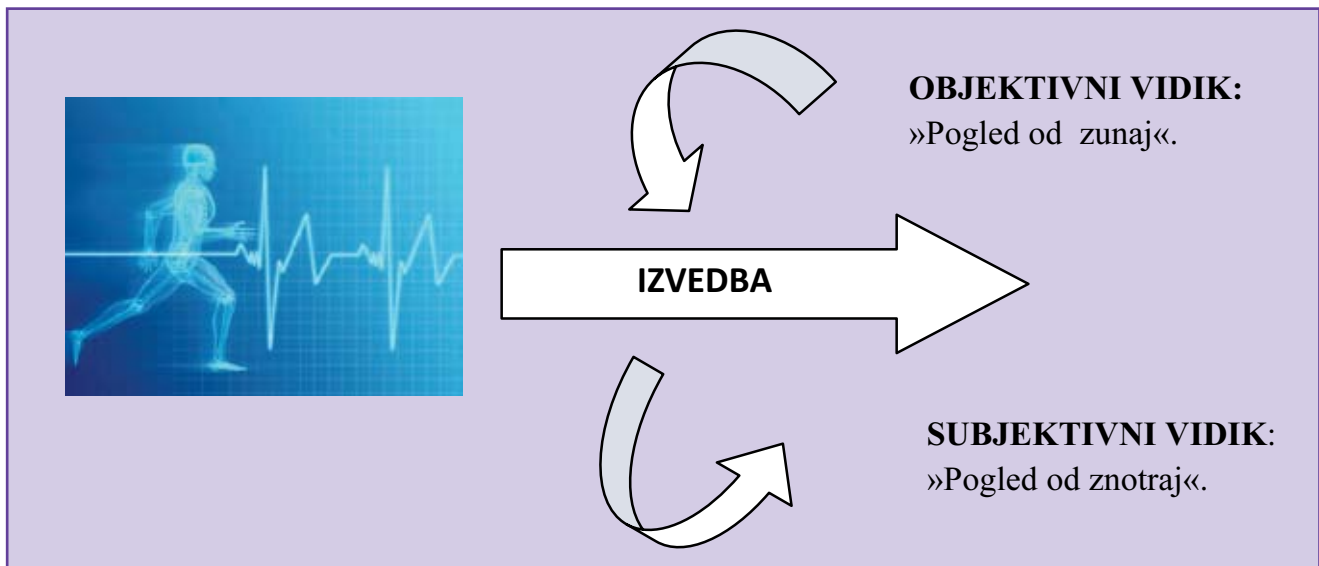
Kapaciteta izvedbe / sposobnost za izvedbo okupacij

Že pri enostavnih aktivnostih lahko spoznamo kompleksnost in natančno organiziranost naših zmogljivosti za izvedbo. Kapaciteta izvedbe je sposobnost za opravljanje »stvari«, kar zagotavljajo temeljne objektivne fizične in duševne komponente in temu ustrezna subjektivna izkušnja. (Kielhofner, 2002)

Subjektivna izkušnja in objektivni vidik izvedbe aktivnosti igra ta pri oblikovanju posameznikove izvedbe veliko vlogo. Lahko bi rekli, da objektivni vidik predstavlja »*gledanje od zunaj*« - s strani opazovalca, medtem ko subjektivni vidik predstavlja »*gledanje od znotraj*« - s strani izvajalca neke aktivnosti – slika 5.



Izvajanje okupacije – interes posameznika (Arhiv CPR – Maribor)



Slika 5: Dopolnjevanje objektivnega in subjektivnega vidika izvedbe. Vir: Lasten, 2013.

Izvedbo aktivnosti sestavlja več komponent

- mišično-skeletne komponente (mišice, sklepi in kosti, ki sestavljajo biomehanično enoto);
- srčno-žilne komponente (ki omogoča delovanje nevrološkega in mišično-skeletnega sistema);
- nevrološke komponente (centralni in periferni živčni sistem, ki organizira in skrbi za senzorna in motorična sporočila) in
- simbolične komponente (ki skrbijo za načrtovanje, interpretacijo in izvajanje delovanja). Ta predstavlja le okvir oz. nam daje občutek, kako najbolje izvesti nalogo.

Vse komponente se medsebojno prepletajo in sestavljajo celoto. Le-tako lahko uspešno sodelujejo, dajo smisel izkušnjam in omogočajo uspešnost pri opravljanju dela. Izvedba mora biti rezultat dinamike človekovega sistema.

Na podlagi svojih izkušenj ob delovanju znotraj tima za poklicno in zaposlitveno rehabilitacijo verjamem, da bomo zaposleni še naprej zagotavljali najvišjo kvaliteto rehabilitacijskih programov in postopkov. Ko se ozrem v svoji karieri nazaj, se spomnim mnogih uspešnih zgodb v katerih smo izboljšali fizično, kulturno in družbeno sposobnost posameznikov za polno sodelovanje v družbi in s tem omogočili avtonomijo in samostojno življenje v najvišji možni meri.

Literatura:

1. Kielhofner G., *Conceptual foundations of occupational therapy, sec.ed. Davis Company: Library of Congress, 1997.*
2. Kielhofner G., *Model Of Human Occupation – Theory and Application (second edition). Lippincot Williams&Wilkins, 1995.*
3. Kielhofner G., *Model Of Human Occupation – Theory and Application (third edition). Lippincot Williams&Wilkins, 2002.*
4. Musek J., *Nova psihološka teorija vrednot. Educy: Ljubljana, 2000.*

IMETI ZAPOSLENO OSEBO NA DRUŠTVU INVALIDOV – IZZIV ALI ...?

Mag. Tanja Hočevar

Društva invalidov, ki so člani Zveze delovnih invalidov Slovenije, praviloma nimajo redno zaposlenih delavcev, razen nekaterih izjem.

V največji meri se društva invalidov poslužujejo programov aktivne politike zaposlovanja preko Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje.

Pogosto se vodilni na društvu invalidov sprašujejo kakšnega človeka naj iz nabora oseb, ki jim ga posreduje Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, izberejo za delo v društvu invalidov. Imajo (pre)velike zahteve in (pre)visoka pričakovanja.

Katere so karakteristike/značilnosti za dobrega delavca na društvu invalidov?

Od zaposlenega na društvu invalidov se veliko pričakuje, bil naj bi nekaj posebnega, skoraj idealna oseba.

Tako osebo, ki naj bi bila idealna, je zelo težko dobiti, vendar ljudje lahko sčasoma pridobijo te potrebne vrline, znanja.

Nekdo, ki je zaposlen na društvu invalidov, mora biti odprtega duha in imeti širok pogled na celostno delovanje društva. Njegova senzibilnost do drugačnih ljudi – članov društva je ena izmed najpomembnejših značilnosti. V društvu invalidov se srečuje in sodeluje z različnimi oblikami formalnih in neformalnih skupin (organi društva – izvršni odbor, častno razsodišče, nadzorni odbor, različne komisije, delovne in interesne skupine), zato mora biti sposoben sodelovati z različnimi ljudmi, katerih pa ni zaznamovala samo invalidnost, temveč tudi druge življenjske okoliščine. Ob vsem tem pa mora ohranjati profesionalen odnos.

Glede na zahteve, ki so za nevladni sektor in še posebej za invalidske organizacije iz dneva v dan večje, mora biti natančen in se hitro odzivati na zahteve različnih institucij, pa tudi članstva samega. Pri delu z invalidi potrebuje veliko potrpežljivosti in tolerance, njegova pomoč mora biti nesebična. Pokazati mora veliko organizacijskih sposobnosti, saj društva invalidov izvajajo različne programe na-

menjene svojim članom, sodelujejo pa tudi v aktivnostih, ki jih organizirajo lokalne skupnosti.

V društvu invalidov kot invalidski organizaciji pa morajo biti tudi sami kreativni v določanju področij in nalog, ki naj bi jih opravljala zaposlena oseba na društvu. Seveda to ne pomeni, da lahko kar vsak član kadarkoli, ko pride v društvo, zaposlenemu naloži kakšno delo.

Predsednik društva je odgovoren, da je delo organizirano na učinkovit in profesionalen način, v skladu z zakonodajo.

Zaposlena oseba na društvu invalidov ni samo »dobrodušen človek«, pomagač ali socialno orientiran in skrbeč državljan, ampak je lahko tudi »učitelj« (podaja znanja članom), strokovnjak za finance, računalništvo,...



Podajanje znanja drugim

Pri določanju nalog naj bi društvo invalidov, predvsem predsednik, prepoznal v njem posebne sposobnosti, ki jih ta oseba ima. Pri delu z ljudmi, v samem društvu invalidov pa tega nikoli ne manjka, je zelo pomembno, da je oseba komunikativna. Prav gotovo ne bo šlo, če bo oseba zaposlena na društvu, brez motivacije za izvajanje nalog in aktivnosti.

S svojim načinom dela mora izkazovati lojalnost do društva invalidov. Točnost in natančnost pa sta vsekakor značilnosti, ki odlikujeta dobrega delavca.

Veliko dela in nalog je lahko narejeno izven delovnega časa, npr. čez vikend, zvečer, enkrat tedensko ali pa so lahko opravljene kot del druge naloge. Ni potrebno, da je vse, kar se mora opraviti, narejeno v prostorih društva invalidov.

Ko zaposleni na društvu invalidov daje različne predloge, mu je potrebno prisluhniti in skušajte njegove predloge upoštevati. Da ima možnost vpliva na delo v društvu, je za njega še posebna motivacija, ker na ta način čuti pripadnost, hkrati pa tudi z njegovo pomočjo lahko pride do pozitivnih sprememb v delovanju samega društva invalidov.

Zelo pomembno za društvo invalidov je, da natančno ve, zakaj potrebuje zaposlenega in na kakšen način naj bi bil vključen v delo društva. Ni potrebno napisati dolgoveznega opisa dejavnosti celotnega društva invalidov, ampak samo definirati potrebe, ki naj bi jih zadovoljil zaposleni. Zelo pogosta napaka, ki jo delajo društva invalidov je, da ne prepoznajo in natančno ne napišejo svojih potreb. Rezultat tega je, da dajejo zaposlenemu kakršnokoli delo, samo, da je zaposlen in nekaj dela.

Pomembno je analizirati kakšno vlogo naj bi imel zaposleni na društvu. Pomagamo si lahko z ljudmi, s katerimi bo bodoči zaposleni delal (organi, delovna telesa). Če vodstvo društva invalidov te analize ne opravi in ne vključi ljudi v procese odločanja, navadno sledijo negativne posledice.

Prva nevarnost je, da tisto, kar naj bi zaposleni počel, ljudje vidimo in gledamo drugače.

Drugo, če se ne bomo posvetovali, se lahko zgodi, da zaposleni ne bodo vključeni v določen team in da lahko pride do zavrnitve sodelovanja med člani in zaposlenim.

Bolj natančna bo opredelitev vloge zaposlenega, boljši bodo rezultati, ki jih od njega pričakujemo.

Takrat, ko društvo invalidov natančno ve, kakšnega človeka potrebuje za posamezno nalogo, lahko zelo natančno opredeli tudi njegove delovne naloge.

Tudi, če delo ni direktno povezano s pomočjo invalidom, npr. opravljanje administrativnega dela, naj bi ljudem kljub administrativnemu delu dalo občutek, da njihovo delo ravno tako prispeva k reševanju problemov invalidov v stiski.

Ko se pogovarjamo o delu zaposlenega in času, ki ga bo moral odmeriti za opravljanje nalog, je zelo pomembno to osebo informirati o notranji organiziranosti društva invalidov, običajih in normah ter pozorno prisluhniti pričakovanjem te osebe.

Najbolj pomembno je definirati strinjanje k zavezanosti obeh strani. Posebno pomembno je to za društvo invalidov, kajti to pomeni, da bo nov član »kolektiva« imel določene pravice in dolžnosti. Za njega samega pa je pomembno, ker bo imel vpogled v norme in pravila društva invalidov.

Nič ne jemlje poguma bolj kot pa slab zgled. To je tudi eden od razlogov ali pa izgovorov, zakaj nekatera društva invalidov niso voljna zaposliti osebo na društvu. Zaposleni predstavlja določen tip družbene kontrole in zagotavlja, da društvo invalidov dejansko teži k ciljem in vrednotam, za katere se javno zavzema.

Veliko ljudi se počuti nelagodno, ko se znajde v novem okolju. Zato je za društvo invalidov pomembno, da zaposlenemu do podrobnosti predstavi samo društvo in delo v njem. Predsednik društva invalidov mora prav tako zagotoviti, da je vzdušje prijetno in da se naloge predstavljajo na ustrezen način. Zaposlenega je potrebno predstaviti vsem ljudem, s katerimi bo sodeloval. Takšna predstavitev je včasih simboličnega pomena, vendar ima veliko pomembnih funkcij. Zaposlenemu pravi: »Poglej, upoštevamo te kot polnopravnega člana teama našega društva. Od tega trenutka dalje si eden izmed nas.« Prijetno vzdušje ob predstavitvi odpre pot nadaljnjega sodelovanja.

Čas usposabljanja je odvisen od nalog, ki se jih bo lotil zaposleni. Če naloge niso zahtevne, je za usposabljanje potrebno manj časa. So pa tudi dela, ki zahtevajo daljšo pripravo. Na samem začetku, ko se zaposleni še čuti negotovega glede nalog, je potrebno več pomoči in podpore. Odgovore na mnoga vprašanja, ki se zaposlenemu na društvu invalidov porajajo, lahko dobi pri strokovni službi Zveze delovnih invalidov Slovenije. Stalna komunikacija je pomembna za izmenjavo informacij o dogodkih in spremembah, ki so se zgodile.

Predsednik društva invalidov je odgovoren za to, da je delo zaposlenega opravljeno v redu in mora od njega zahtevati, da vse, kar se zaveže narediti, naredi dobro in korektno.

Vendar pa mora tudi odnos predsednika društva invalidov do zaposlenega biti profesionalen in pošten, v skladu

z zakonodajo. Zaposleni na društvu invalidov ni »osebna« tajnica ali zaupnik predsednika, temveč je zaposlen za izvajanje del in nalog za izboljšanje kvalitete življenja invalidov.

Motivacijski dejavniki za zaposlenega na društvu invalidov

Kot motivacijske dejavnike lahko predsednik uporabi naslednje: pohvali dosežek, ki ga je zaposleni dosegel; mu izreče priznanje za dobro opravljeno nalogo; ga postavi pred nove izzive, ko mu da večjo odgovornost pri opravljanju dela. Nemalokrat se zgodi, da tudi sama zaposlena oseba pri sebi opazi, da je napredovala v osebnostnem razvoju.

Nagrajevanje

Pri nagrajevanju zaposlenega v društvu invalidov je potrebno uporabiti inovativne pristope. Prijetno presenečenje mu lahko pripravimo s čestitko ob rojstnem dnevu ali s priložnostnim voščilom z najboljšimi željami ob zanj pomembnem dogodku (obletnica, rojstvo otroka/vnuka,...). Povabilo k neformalnemu srečanju društva invalidov, ko zaposleni ne bo imel delovnih obveznosti in se bo sprostil v družbi članov društva bo dokaz, da je sprejet. Navedba imena zaposlenega v letnem poročilu društva invalidov ali pa javna pohvala na zboru članov je zanj lahko dodatna vzpodbuda pri njegovem delu. Kljub temu pa moramo upoštevati tudi to, da vsakdo ne želi biti pohvaljen ali prejeti priznanja v prisotnosti širokega občinstva.



Druženje krepki vezi (delavnica DI Dravograd)

Način izražanja hvaležnosti bo prinesel zelene rezultate, v kolikor si zapomnite...

Uporabljati je treba različne oblike nagrajevanja za zaposlenega. Da pa predsednik društva invalidov vzpodbudi zaposlenega, mu naj tudi izrazi hvaležnost, kar bo zagotovo prineslo zelene rezultate. Potrebno se je zahvaliti kar pogosto. Uporabljamo različne oblike priznanj. Vedno smo pošteni v odnosu do zaposlenega. Izrazimo zadovoljstvo z osebo samo, ne samo z njenim delom. Dano priznanje naj bo v skladu z doseženimi rezultati, kar pomeni, da ne pretiravamo s priznanjem, če je šlo za malenkost, zato naj bodo za podobne dosežke uporabljena podobna priznanja. Še posebej pa bodimo pozorni na dosežke, ki jih zaposleni ceni najbolj.

Odnosi med zaposlenim in člani v društvu invalidov

Delo zaposlenega in vzdušje okrog njega na društvu invalidov ni zmeraj prijetno.

Predsednik mora zagotoviti, da bodo ostali člani v društvu razumeli in cenili aktivnosti zaposlenega na društvu invalidov. Njegova odgovornost je zagotoviti, da zaposleni ni zapostavljen. Da bi sprostil napetosti, do katerih lahko pride, mora predsednik biti v nenehnih stikih tako s člani kot z zaposlenim.

Odpušcanje

Vedno pa ne gre Težka odgovornost je odpušcanje neustreznih oseb. Dolžnost predsednika društva invalidov je zbrati potrebne argumente, sprejeti odločitev ter izvesti končni pogovor.

Običajno je neprijetno odpustiti kogarkoli. Kakorkoli že, takšni odločitvi se včasih ne da izogniti. Predsednik društva invalidov se lahko resnično naveže na osebo in zato z zadržkom pristopi k odpustu. Kljub temu mu mora biti jasno, da imajo tudi zaposleni svoje interese. To prav gotovo spremeni odnos med zaposlenim in društvom invalidov. Zaposleni zadovoljuje tudi svoje potrebe. Razumevanje tega preprečuje, da se ljudje, ki delajo z zaposleno osebo na društvu invalidov, čutijo krive. Uravnavanje potreb zaposlenega na društvu invalidov in samega društva je kritično, ko mora društvo invalidov zaposlenemu reči: »Hvala za vaše sodelovanje«.

Za predsednika društva invalidov obstajajo **tri priložnosti**, ko lahko pove zaposlenemu, da se njegovo sodelovanje oziroma partnerstvo z društvom invalidov ne bo izšlo.

1. Že med samim uvodnim razgovorom je priložnost za primerjavo interesov in sposobnosti kandidata s potrebami društva invalidov. Če oseba ne ustreza društvu invalidov, ji mora predsednik društva invalidov to povedati na sprejemljiv način.

Predsedniku društva invalidov se ni potrebno na vse pretege truditi uskladiti ljudi z nalogami, če jim dejansko ne ustrezajo. Neka oseba ne sme biti sprejeta samo zato, ker so jo posredovali iz Zavoda republike Slovenije za zaposlovanje.

Ko društvo invalidov sprejme neustrezne ljudi, kar se ne dogaja poredko, je zanje težko najti ustrezne naloge in se jih običajno zaposli s čemerkoli, samo da nekaj delajo. Ni sramota ne sprejeti ljudi že na začetku, kot pa po nekaj časa reči: «Mislim, da smo naredili napako in je bolje, če gremo vsak svojo pot.»

Če se to zgodi, je tega lahko kriv predsednik društva invalidov, saj se ni dovolj pripravil in dorekel zadeve že na samem začetku.

2. Obdobje usposabljanja ali poskusne dobe je potrebno določiti že na samem začetku. V tem času se lahko obe strani med seboj spoznata. Zaposleni se seznanijo z vrsto dela, vzdušjem in navadami društva invalidov, hkrati pa ima priložnost videti, ali lahko dodeljeno nalogo tudi uspešno izpelje. Na začetku zaposleni običajno ne vedo, ali bodo zadovoljni s ponujenim delom. Za ljudi v društvu invalidov je prav tako pomembno, da se spoznajo z novo osebo. Ali lahko obvlada dodeljeno nalogo? Ali kaže voljo po sodelovanju?

Če predsednik društva invalidov zbere negativna mnenja o novem delavcu in je osebno prepričan, da oseba ne ustreza skupini, mora o tem obvestiti zaposlenega ob izteku poskusne dobe.

3. Po poskusni dobi, ko pride do nesoglasij - tudi po uspešno prestani poskusni dobi lahko pride do problemov. Takšne situacije nastopijo, ko zaposleni ne dokonča dodeljene naloge, ne obvlada svoje funkcije, ruši norme društva invalidov ali pa si enostavno ne ustvari svojega mesta v skupini.

Ko predsednik društva invalidov naleti na opozorilne znake, da je nekaj narobe, se mora pogovoriti z zaposlenim.

V taki situaciji mora predsednik DL vzeti v obzir naslednje: Potrebno se je pogovoriti z osebo in jo vprašati naslednje: Ali se dobro počuti v svoji vlogi ali bi jo želel spremeniti? Ali je dobro pripravljen za delo? Ali porablja za svoje delo več časa, kot pa si ga je dal na razpolago? Ali ima kakšen osebni problem, ki vpliva na njegovo delo?

V kolikor se dogovora še zmeraj ne drži, mora predsednik društva invalidov obvestiti osebo o posledicah takšnega vedenja, opisati omejitve, ki se jih ne sme prekoračiti in povedati, da ga lahko odpustijo.

Če navkljub opozorilom zaposleni ne spremeni obnašanja, bi ga predsednik društva invalidov moral odpustiti.

Pogosto je težko zagotovo vedeti, ali bo kak problem povzročil še več težav v prihodnje. Če ima zaposleni problem, bi mu moral predsednik društva ponuditi svojo pomoč, vendar ne sme tvegati na račun celotnega društva invalidov.

Dati zaposlenemu neomejene možnosti delovanja in sprememb lahko povzroči rušitev sodelovanja v društvu invalidov. Drugi člani lahko zaznajo, da za izjeme pravila ne veljajo in začno slediti slabemu zgledu. Taka situacija lahko sproži veliko negativnih občutkov zaradi različnega obravnavanja različnih ljudi.

Odslovitev zaposlenega na prijazen način, ne glede na okoliščine odpusta, je znak organizacije visokega ranga. Ne glede na težave, je najbolje reči: «Hvala vam, naše sodelovanje tokrat ni bilo uspešno, ampak bo mogoče ob kakšni drugi priložnosti.»

To je pomembno narediti tako iz spoštovanja do osebe, ki nas zapušča, kot do društva invalidov.

Predsednik društva invalidov mora poskrbeti, da bo tudi najbolj težaven zaposleni delavec odpuščen na pravilen način.

Zaključek

In če si odgovorimo na vprašanje, ki smo si ga zastavili v naslovu: da, imeti zaposleno osebo na društvu invalidov je vsekakor izziv, saj zaposleni dodajajo nove dimenzije, kreirajo nove ideje za invalidsko organizacijo, kar društvo invalidov je; samo organizacijo naredijo bolj kredibilno v skupnosti, prispevajo k informiranju o poslanstvu društva invalidov (od ust do ust) in vzpodbujajo razvoj civilne družbe.

LOKALNA SKUPNOST – OBČINA, NENADOMESTLJIVO SOCIALNO OMREŽJE

Zora Tomič, predsednica Projektnega sveta

Deset let realiziramo v Zvezi delovnih invalidov Slovenije projekt »Občina po meri invalidov« v Sloveniji. Odločitev, da sprejme tak projekt je dejansko odziv na razmišljanja in pobude članstva, društev invalidov, v zvezi z vlogo in odgovornostjo lokalne skupnosti, pobudo, da se občina bolj vključi v ustvarjanje pogojev za kakovostno življenje svojih občanov-invalidov. Vključenost in sodelovanje invalidov v življenju občine in zadovoljevanje njihovih osnovnih in posebnih potreb v lokalni skupnosti je izjemnega pomena tudi za kakovost skupnega življenja vseh občanov. Pri tem je zelo pomembno, da spodbudi vse javne službe in ustanove, pa tudi gospodarske dejavnike, da skladno s svojim poslanstvom prispevajo svoj delež. Bistvena sestavina projekta je polno vključevanje invalidskih in drugih nevladnih organizacij, le te imajo pomembno vlogo, ne le pri načrtovanju, temveč tudi v uresničevanju ciljev in posameznih nalog akcijskega načrta. Zelo pomembna je tudi vloga sredstev javnega obveščanja pri informiranju, uresničevanju ter ozaveščanju občanov in soustvarjanju ugodne družbene klime za realizacijo projekta.

S projektom lokalna skupnost načrtno povezuje vse dejavnike in ustvarja odzivno socialno omrežje, kot »novo dodano vrednost« v življenju vseh občanov. Pripravljenost občine, da se odzove skladno s svojimi razmerami in možnostmi je izjemnega pomena prav tako pozitivna

družbena klima in zavedanje vseh dejavnikov o pomenu in ciljih projekta. Podpora javnega mnenja je bistveno prispevala k realizaciji ciljev projekta v šestnajstih občinah v tem desetletnem obdobju. Prednost projekta je v tem, da se odziva na konkretne razmere in možnosti v občini - na socialno državo ter gospodarske okoliščine. Dejstvo je, da z njim posegamo na vsa področja življenja človeka, torej tudi invalida, z namenom, da mu bodo zagotovljene vse pravice človeka, državljana in občana. Občan – invalid naj bo dejansko subjekt, katerega sprejema okolje kot enakovrednega občana v oblikovanju skupnega življenja v občini in državi - za kakovost življenja vseh občanov gre.

Interes društev invalidov in občin je bil v začetnem obdobju izjemno velik. Postopki za vključitev in sodelovanje v projektu ter za pridobitev Listine »Občina po meri invalidov« so zelo jasno opredeljeni v dokumentih Zveze delovnih invalidov Slovenije kot tudi vloga Projektnega sveta. Občina se mora odzivati načrtno in konkretno z Akcijskim načrtom, pri tem mora upoštevati mednarodne dokumente, utemeljene potrebe in možnosti z angažiranjem dejavnikov in sredstev na svojem območju, s povečano odgovornostjo vseh in povezovanjem vseh dejavnikov v njenem obsegu. Akcijski načrt je temeljni dokument, ki naj odraža dejanske potrebe v občini in tudi različnost občin, kar se kaže v izboru nalog, prioritetah, rokih in dejan-



Dvigalo za invalide (bazen, občina Ravne na Koroškem)



skih možnosti za realizacijo, za doseganje nove kvalitete življenja za vse občane.

V projekt je bilo do sedaj vključenih šestnajst občin, ki so še danes zelo aktivne, vsakodnevno nadgrajujejo doseženo in se odzivajo na čas, ki terja tudi nove aktivnosti.

Prva prejemnica Listine »Občina po meri invalidov«, je občina Ajdovščina leta 2003 v Evropskem letu invalidov, samoiniciativno je začela aktivnosti v zvezi z načrtnim odstranjevanjem arhitekturnih ovir v mestu in se je takoj vključila v naš pilotski projekt. V projektu so ji sledile MO Velenje, Radovljica, Trbovlje, Hrastnik, Radlje ob Dravi, Zagorje ob Savi, MO Slovenj Gradec, Rogaška Slatina, MO Ljubljana, Zreče, MO Maribor, Slovenske Konjice, MO Murska Sobota, MO Ptuj, MO Nova Gorica, v letošnjem letu pa Občina Ravne na Koroškem.

Danes, ko se oziramo nazaj in ocenjujemo deset letno uresničevanje projekta »Občina po meri invalidov« lahko z zadovoljstvom ugotovimo, da so prejemnice listine bistveno prispevale k realizaciji ciljev projekta, ne le v svojem okolju, temveč v odnosu do invalidov in vzpodbudile tudi druga društva invalidov in organizacije ter občane za skupno delovanje v dobro občanov – invalidov. Upamo, da tudi krizne razmere v državi ne bodo razvrednotile tega delovanja in dosežkov teh desetih let, temveč okrepile dejavnosti.

Prejemniki Listine sporočajo v letnih poročilih, da se cilji uresničujejo.

Prvo - da ustvarjeno socialno omrežje deluje in da imajo invalidi možnosti in enakopravno sodelujejo v življenju občine:

- da je okrepljena odgovornost občin, da so aktivni organi občin in občinske službe, župan je zelo angažiran;
- da so odpravljene mnoge arhitekturne ovire v okolju, da je bistveno povečana dostopnost do javnih objektov in služb, kar bistveno služi vsem občanom;
- da je javno mnenje vedno bolj naklonjeno ukrepom v dobro invalidom in se uveljavlja solidarnost in nova kultura odnosov med ljudmi;
- da so mnogi ukrepi in realizacija akcijskih nalog prispevali ne le h kvaliteti življenja invalidov, temveč vseh občanov;
- da dobro informiranje javnosti o dejavnostih za uresničevanje Akcijskega načrta pomembno prispeva k povečanju odgovornosti posameznikov, pa tudi za dobro družbeno klimo.

Drugo – društva invalidov ZDIS – pobudniki projekta v občini ugotavljajo:

- da je sodelovanje v projektu prispevalo k večjemu angažiranju članstva za skupno življenje v občini, da sebe vidijo kot aktivnega sogovornika, subjekt, zagovornika, predstavnika, izvajalca ...- kot del civilne družbe;
- da se v okolju presega tradicionalno gledanje na društvo invalidov- organizacijo kot le interesno združenje in »borca« za pravice in pomoč invalidom;
- da je dejavnost invalidov in njihovih društev, ne le finančno, temveč tudi javno zelo vrednotena, saj gre v večini primerov za prostovoljstvo;
- da se razvija nova kultura odnosov in sodelovanja in pomoči med invalidskimi organizacijami, pa tudi javnimi službami in ustanovami.

Tretje - sredstva javnega obveščanja:

- bistveno dopolnjujejo informiranje javnosti in invalidov o dejavnostih v okviru projekta, tako s prikazi dejavnosti posameznih organizacij in društev, pa tudi o njihovem skupnem delovanju. Opozarjajo na probleme in stiske, spodbujajo občane za solidarnost in sodelovanje. Zlasti je pomembno promoviranje aktivnosti in doseženih uspehov na različnih področjih kulture in športa.
- dejavnost sredstev obveščanja, od lokalnih do republiških, je pomembno prispevala tako k informiranosti prebivalcev občin kot tudi celotne Slovenije, k boljše- mu razumevanju ciljev projekta in podpori izvajalcem projekta, ki je v naše skupno dobro.

Imetniki Listine »Občina po meri invalidov« se niso mogli odločiti, kaj bi izbrali kot največji uspeh svojega sodelovanja v projektu, vsi pa so menili, kot sem tudi zapisala, da je spremenjen odnos občine kot lokalne skupnosti do invalidov in njihovih društev, dober zgled invalidom in tudi drugim občanom, kako je mogoče odstranjevati »ovire«. Pomembno je načrtno delovanje, še zlasti povezovanje vseh dejavnikov, tudi v tem času; da je Svet za invalide zelo pomemben organ občine, ki redno spremlja delovanje vseh v občini v dobro vseh občanov, ne le invalidov in ne nazadnje, da le spremenjena miselnost in odgovornost vseh daje prave rezultate.

Naj sklenem:

Moje dolgoletno delo med invalidi me utrjuje v prepričanju, da mora človek, tudi invalid, najprej sam poiskati moč in izhod iz svoje stiske povezane z invalidnostjo in svojim socialnim položajem, sam v sebi poiskati podporo in pomoč v svoji družini ter ožjem socialnem okolju in šele na koncu v socialni državi.

POMAGALI SMO PRIJATELJEM V STISKI

Društvo invalidov Vrhnika

Z Društvom invalidov Slovenj Gradec imamo že vrsto let živahno sodelovanje. Obe društvi sta pobrateni, kar pomeni, da se srečujemo na raznih kulturnih prireditvah in športnih tekmovanjih. Med člani obeh društev so se stkale prijateljske vezi, ki sodelovanje še poglobljajo.

Zato nas je zelo prizadelo, ko smo zvedeli za katastrofalne poplave, ki so v začetku novembra 2012 prizadele severnovzhodni del Slovenije vključno s Slovenj Gradcem in okolico. Hitro smo vzpostavili kontakt s predsednico DI Slovenj Gradec Stanko Tamše, da bi pozvedeli, kako lahko pomagamo, kajti: "Kdor hitro da, dvakrat da". Ko smo dobili približno sliko o potrebah, smo začeli z akcijo.

Izvršni odbor DI Vrhnika je na svoji seji sprejel sklep, da iz sredstev društva oddvoji denar za nabavo čistilnih sredstev, barve in podobno za čiščenje in pleskanje poplavljenih prostorov. Vse to je skupina naših članov odpeljala z društvenim kombijem v Slovenj Gradec že kar kmalu po poplavih.

Hkrati smo začeli z akcijo zbiranja denarja in materiala kot so: rjuhe, odeje, brisače, zavese, obleka, obutev, gospodinjske potrebščine, računalniki itd. Izvedli smo jo s pomočjo objav v lokalnem časopisu ter pismenih in osebnih obvestil. Naši člani so se zelo izkazali. V kratkem času smo zbrali materiala za dva kombija. Iz zbra-

nih prostovoljnih prispevkov pa smo nabavili ozimnico, ki jo je mnogim prizadetim popolnoma uničilo. Vse zbrano smo deloma dostavili z našim kombijem, preostali material pa so odpeljali člani DI Slovenj Gradec.

V začetku decembra je imel MePZ DU Vrhnika petnajsti koncert, s katerim je obeležil 20-letnico svojega obstoja in 30-letnico obstoja društva. Nanj smo povabili predstavnike društev invalidov iz sosednjih občin in društev, s katerimi smo pobrateni. Veseli smo bili, ker se je vabilu odzvala delegacija DI Slovenj Gradec s predsednico Stanko Tamše na čelu, kajti ves zbrani denar, ki ga je prispevala publika za pomoč poplavljenim, nekaj nad 920 EUR, smo jim lahko izročili kar takoj, na proslavi.

Poleg tega je društvo podarilo tudi en desetdnevni termin za eno prizadeto družino v počitniški hišici Val v Čatežkih Toplicah, ki jo ima v lasti DI Vrhnika skupaj z DI Logatec in DI Ajdovščina - Vipava.

Naj omenimo, da je pri akciji sodeloval tudi območni odbor RK Vrhnika s prispevki v materialu.

Pokazalo se je, da med nami še vedno vlada močan duh solidarnosti. Ljudje so zelo pripravljeni priskočiti na pomoč, ko je treba. Celotno organizacijo pa je z veliko mero občutka za humanitarost vodila naša prizadevna tajnica društva Mira Šinkovec.

POBRATENO DRUŠTVO INVALIDOV VRHNIKA PRISKOČILO NA POMOČ POPLAVLJENIM INVALIDOM DRUŠTVA INVALIDOV SLOVENJ GRADEC

Stanislava Tamše, predsednica DI Slovenj Gradec

Listino o pobratenuju društev sta Društvo invalidov Slovenj Gradec na pobudo Društva invalidov Vrhnika podpisali na Vrhniki 17. junija 1989 leta iz naslednjih razlogov: DI Vrhnika in DI Slovenj Gradec sta že imeli vzpostavljene vezi prijateljstva in pristnega sodelovanja, člani obeh društev pa so bili v glavnem invalidi enakih panog. Obe občini sta namreč v tistih časih razpolagali z enako industrijo – lesarsko in usnjarsko, del članstva iz obeh društev pa iz kmetijske dejavnosti. Ti momenti so narekovali nadaljnjo poglobljeno sodelovanje, katero naj bi zbliževalo invalidsko populacijo obeh društev. Za vsa omenjena sodelovanja pa je imelo težo še dejstvo, da je na področju Slovenj Gradca v 2. svetovni vojni padel njihov občan, narodni heroj Nace Voljč – Fric.

To je bil tudi razlog, da sta društvi sklenili tesno sodelovanje prijateljstva, katero je vodilo do pobratenja.

Društvi se večkrat na leto srečujeta na raznih proslavah in prireditvah, enkrat letno pa se organizira tudi srečanje pobratenih društev.

Ko smo v Slovenj Gradcu 5. novembra 2012 doživeli katastrofalne poplave, so te prizadele tudi invalide našega društva. Mnogi izmed njih so utrpeli ogromno materialno škodo, saj jim je voda zalila ne samo kletne, temveč tudi stanovanjske prostore, tako, da so se morali nekateri iz stanovanjskih objektov celo izseliti.

Seveda je občina takoj sklicala izredno sejo občinskega sveta, na katerem so se dogovorili, kako pomagati prizadetim. Prav tako nam je priskočila na pomoč tudi Zveza delovnih invalidov Slovenije, ki je najbolj prizadetim namenila nekaj sredstev v obliki socialne pomoči.

Najbolj pa smo bili presenečeni, ko nas je poklicalo pobrateno Društvo invalidov Vrhnika. Dejali so, da bi nam radi

pomagali in vprašali, kaj trenutno najbolj potrebujemo za prizadete. Odgovorili smo, da bi prizadetim v poplavi prišla prav kakršnakoli pomoč. Nismo mogli verjeti, v kakšni obliki bi nam sploh lahko kakorkoli pomagali.

Kmalu zatem so nas ponovno poklicali in sporočili, da nam pripeljejo s kombijem nekaj materiala. Seveda je bil to material za beljenje, razna čistila in pralni prašek. To je bil material, ki so ga prizadeti najprej potrebovali, saj so morali prostore in vso opremo najprej počistiti, nato pobeliti, šele potem so lahko pohištvo postavili nazaj na svoje mesto. Veliko pa je bilo tudi pranja oblačil in drugih stvari.

To pa še ni bilo vse. V drugi pošiljki so nam pripeljali poln kombi ozimnice. Vedeli so, da je bilo poplavljenih veliko kleti, v katerih je bila ozimnica, ki je bila uničena. Za ozimnico so prispevali težki invalidi iz DI Vrhnika tako, da so se konec leta odpovedali skromni obdaritvi, ki jo prejmejo od društva, zraven pa prispevali še skromna sredstva. V tretje je prispela še ena pošiljka, v kateri so bila oblačila, obutev, posteljnina, brisače in razni aparati.

Za konec pa smo doživeli še največje presenečenje na njihovi proslavi ob 30. letnici delovanja DI Vrhnika. Ko smo stopili v Kulturni dom Ivana Cankarja na Vrhniki, smo najprej zagledali plakat, na katerem je pisalo: »Zbiranje prostovoljnih prispevkov za Društvo invalidov Slovenj Gradec«. Obstali smo, zastal nam je dih in bili smo tako ganjeni, da so nam stopile solze v oči. Zbrane prispevke, ki so bili namenjeni poplavljenecem, so nam izročili na koncu proslave.

Vsi prizadeti v poplavah, ki jim je bila vsa ta pomoč izročena, se pobratenemu Društvu invalidov Vrhnika najlepše zahvaljujejo. Te vrste pomoči ni pričakoval nihče. O tem so invalidi razpravljali tudi na raznih srečanjih, kjer so se javno zahvaljevali za pomoč, ki so je bili deležni. Jože Rotovnik

(na sliki), eden izmed najhuje prizadetih v poplavi, je zahvalo izrekel na srečanju težkih invalidov, vendar ne brez solz v očeh. To pove vse! Pomoč jim je bila še kako potrebna.

V tej situaciji smo spoznali, kaj je bratstvo, solidarnost, humanost, dobrota in na kakšen način in kako lahko invalid

pomaga invalidu. Tega ne bomo nikoli pozabili. Za izkazano pomoč se v imenu vseh invalidov našega društva najlepše zahvaljujemo tudi Zvezi delovnih invalidov Slovenije, še posebej pa pobratenemu DI Vrhniku in gospe Miri Šinkovec, ki je to akcijo izpeljala.



Jože Rotovnik, DI SG

Poplave (november 2012) v Slovenj Gradcu





15. JUBILEJNA REVIJA PEVSKIH ZBOROV DI ZDIS

Tatjana Bečaj

"Kdor poje, slabo ne misli. Kdor poje rad, vedno ostane mlad." Tema ljudskima modrostma zagotovo sledi 320 pevcev iz 21 pevskih zborov društev invalidov, ki so sodelovali na letošnji jubilejni 15. reviji pevskih zborov DI ZDIS dne 18.5.2013 v športni dvorani v Brežicah.

Revijo je ZDIS organizirala v sodelovanju z DIO Brežice in je bila posvečena praznovanju 660. let mesta Brežice. Sofinancirali pa so jo: Občina Brežice, FIHO in Javni sklad RS za kulturne dejavnosti.

Nastopajoče in ostale prisotne so v uvodu pozdravili: Ivan Molan, župan Občine Brežice; Ivan Kostrevc, predsednik

DIO Brežice in Rajko Žagar, podpredsednik ZDIS. Govorniki so poudarili pomen petja, s katerim pevci bogatijo sebe in vse, ki prisluhnemo njihovi pesmi.

Za sodelovanje na vseh 15. revijah pevskih zborov DI ZDIS je Rajko Žagar, podpredsednik ZDIS podelil priznanja predstavnikom sledečih zborov:

- Ženski pevski zbor Društva invalidov Dravograd
- Mešani pevski zbor "Mavrica" Medobčinskega društva invalidov "Drava", Radlje ob Dravi
- Mešani pevski zbor Medobčinskega društva invalidov Lenart
- Pevski zbor Društva invalidov in upokojencev Logatec



Ljudske pevke Cerklje ob Krki, DIO Brežice



Skupna pesem vseh nastopajočih

- Ženski pevski zbor "Klasje" Društva invalidov Muta
- Ženski komorni zbor Društva invalidov Zagorje ob Savi

S po dvema pesmima so nato po vrstnem redu nastopili: Ljudske pevke Cerklje ob Krki, **DIO Brežice**; Mešani pevski zbor **MDI Lenart**; Ženski komorni zbor **DI Maribor**; Mešani pevski zbor **DI Vrhnika**; Ženski pevski zbor "Klasje", **DI Muta**; Mešani pevski zbor "Mavrica", **MDI Drava, Radlje ob Dravi**; "Žene iz Dornberka", **DI Dornberk**; Ženski pevski zbor **DIO Piran**; Mešani pevski zbor **MDI Žalec**; Ljudske pevke "Lastovke", **DI Slovenj Gradec**; Mešani pevski zbor upokojencev in invalidov, **Zgornjesavinjsko MDI Mozirje**; Ženski komorni zbor **DI Zagorje ob Savi**; Pevski zbor invalidov in upokojencev Logatec, **DI Logatec**; Ženski pevski zbor "Večernica", **DI Ajdovščina - Vipava**; Pevski zbor "Matija Tomc", **DI Metlika**; Pevska skupina **DI Črešnjevec**; "Knapovsko sonce", **DI Trbovlje**; Ženski pevski zbor **DI Dravograd**; Vokalna skupina "Rimljanke", **DI Rimske Toplice**; Mešani pevski zbor "Oton Župančič", **DI Črnomelj**.

Kot zadnji je nastopil Ženski pevski zbor upokojencev in invalidov "Stane Habel", **MDI Domžale**, ki je prvič nastopil na reviji pevskih zborov DI ZDIS.

Izbor skladb je bil po zahtevnosti in vsebini pester, prevladovala so ljudske pesmi. Take so bile tudi pesmi, ki so jih

na koncu, pod vodstvom gospoda Mihe Halerja, zapeli vsi zbori skupaj. Med njimi je še posebej izstopala pesem, ki jo je v namen revij pevskih zborov DI ZDIS napisal pe-
vovodja Mešanega pevskega zbora upokojencev in invalidov Mozirje gospod Anton Petek z naslovom Pozdrav invalidom.

Obiskovalci prireditve so več kot tri ure uživali v zborovskem petju in potrdili namen revije, "da kulturna ustvarjalnost omogoča druženje, aktivno preživljanje prostega časa ter ohranjanje mentalne in fizične vitalnosti invalidov". Nato pa so po končani reviji na dvorišču športne dvorane uživali še ob dobrotah, ki so jih pripravili prostovoljci DIO Brežice.

Ponovno ugotavljamo, da je tudi tokratna revija v celoti uspela, zato zahvala vsem nastopajočim, kajti brez njih pevske revije ne bi bilo, še posebej pa zahvala DIO Brežice in njenim vrlim in pridnim prostovoljcem na čelu s predsednikom gospodom Ivanom Kostrevcem za ogromno opravljenega dela. Izkazali so se kot izjemni gostitelji in resnično poskrbeli za prijateljsko vzdušje in prijetno druženje.

Zato že komaj čakamo naslednjo revijo pevskih zborov DI ZDIS, ki bo prihodnje leto v Žalcu!

