

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA SOCIALNO DELO

DIPLOMSKA NALOGA

ISKANJE ZAPOSLOTITVE NEKOLIKO DRUGAČE

MARINA OSTROGOVIĆ

DOMŽALE 2008

PODATKI O DIPLOMSKI NALOGI

Ime in priimek: MARINA OSTROGOVIĆ

Naslov naloge: ISKANJE ZAPOSLOTITVE NEKOLIKO DRUDGAČE

Kraj: Domžale

Leto: 2008

Število strani: 121

Število tabel: 1

Število prilog: 3

Mentor: as. dr. Nino Rode

Somentorica: as. mag. Jelka Škerjanc

Deskriptorji: Hendikep, neodvisno življenje, zakonodaja o zaposlovanju invalidnih oseb, integracija, neposredno financiranje, enake možnosti, podporno zaposlovanje.

Povzetek:

Diplomska naloga izhaja iz mojih osebnih izkušenj, ki sem jih doživela v instituciji za hendikepirano mladino.

V teoretičnem delu je predstavljeno, kako sama razumem hendikep in integracijo ljudi v »normalno okolje«. Predstavljen je tudi program »Neodvisno življenje« in uresničevanje enakih možnosti preko socialnih storitev. Omenjena je tudi zakonodaja na področju zaposlovanja hendikepiranih ljudi ter vloga socialne/ga delavke/ca pri iskanju zaposlitve. Ukvarjam se tudi s socialnima konceptoma krepitve moči ter zagovorništva.

V raziskovalnem delu sem se posvečala: problemom, s katerimi se v vsakdanjem življenju srečujejo hendikepirani ljudje, ko iščejo zaposlitev; kakšne izkušnje že imajo z delom in v delovnem okolju; kakšni so njihovi kriteriji; kaj sami predlagajo, da bi bilo bolje glede zaposlovanja hendikepiranih ljudi v Sloveniji.

RESEARCH

Name and surname: MARINA OSTROGOVIĆ

Title: SEARCHING EMPLOYMENT IN A DIFFERENT WAY

Place: Domžale

Year: 2008

Number of pages: 121

Number of charts: 1

Number of attachments: 3

Mentor: as. dr. Nino Rode

Co-mentor: as. mag. Jelka Škerjanc

Descriptors: Handicap, independent living, employment legislation for disabled persons, integration, direct funding, equal opportunities, supporting employment.

Abstract:

The thesis proceeds from my personal experiences in an institution for handicapped young people.

Theoretical part presents, how do I understand handicap and integration of people into »normal environment«. It also presents the program »Independent living« and realization of equal opportunities through social services. I also mention employment legislation for disabled people and role of social workers in job searching. In my thesis I study social concepts of empowerment and counselling.

The empirical part investigates: problems of handicapped people in their everyday lives when searching employment; experiences at work and in working environment they already have; what are their criteria; what do they suggest for improvement of employment situation for handicapped people in Slovenia.

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA SOCIALNO DELO
Visokošolski strokovni študij

DIPLOMSKA NALOGA

ISKANJE ZAPOSLOTITVE NEKOLIKO DRUGAČE

Mentor: as. dr. Nino Rode
Somentorica: as. mag. Jelka Škerjanc

Marina Ostrogovič

Domžale 2008

KAZALO

UVOD	7
1. TEORETIČNI DEL	10
Kako razumeti hendikep	10
1.1.1. Hendikepirano telo in integracija	12
1.2. Filozofija neodvisnega življenja	15
1.2.1. Program »Neodvisno življenje« v Sloveniji	19
1.3. Nekatere storitve in dajatve, ki omogočajo posamezniku organizirati neodvisno življenje	27
1.3.1. Neposredno financiranje storitev	28
1.4. Enake možnosti	32
1.4.1. Dober primer zaposlovanja in zagotavljanja enakih možnosti	34
1.4.2. AGENDA 22	34
1.5. Zakoni na področju zaposlovanja hendikepiranih oseb v Sloveniji	40
1.5.1. Podporno zaposlovanje	40
1.5.2. Invalidska podjetja	41
1.5.3. Kvota in kvotni sistem	43
1.6. Vloga socialnega delavca ali socialne delavke pri iskanju zaposlitve	47
1.6.1. Krepitev moči	47
1.6.2. Zagovorništvo	48
1.7. Uvod v raziskovalni del	50
2. RAZISKOVALNI DEL	53
2.1. PROBLEM	53
2.2. METODA	54
2.2.1. Vrsta raziskave	54
2.2.2. Spremenljivke	54
2.2.3. Vprašanci	54
2.2.4. Viri podatkov – merski instrument	55
2.2.5. Obdelava podatkov	55
2.2.5.1. Izbor relevantnih delov besedila	55
2.2.5.2. Določitev enot kodiranja	55
2.2.5.3. Kodiranje izjav	60
2.2.5.4. Ureditev izjav po kodah in združevanje v kategorije	60
3. UGOTOVITVE	61
4. RAZPRAVA	66

5. SKLEPI	69
6. POVZETEK	70
7. LITERATURA	71
8. PRILOGE	73
8.1 Intervjuji s hendikepiranimi osebami.....	73
8.2 Razčlenitev besedila na vsebinske sklope	105
8.3. Ureditev izjav po kodah in združevanje v kategorije.....	120

UVOD

Diplomska naloga izhaja iz mojih osebnih izkušenj, ki sem jih doživela v instituciji. Videla sem in prav tako izkusila, kako je živeti v instituciji, kjer se izobražujejo otroci in mladostniki, ki so hendikepirani. Videla in izkusila sem tudi, kako je živeti izven institucije. Izkušnje so različne. Ne morem reči, da je v instituciji lepo in niti, da je hudo. So prednosti in slabosti. Odvisno, kako posameznik doživlja.

Kasneje sem v isti instituciji tudi opravljala prakso in doživela še eno bogato izkušnjo; stvari sem videla še iz druge plati, kot študentka socialnega dela.

Za te bogate izkušnje sem življenju hvaležna. In z izkušnjami, ki sem jih pridobila, sem se odločila študirati socialno delo, da bi razvila svoje spretnosti in pridobila novo znanje. Danes ugotavljam, da je bila moja odločitev prava, kar bom poskusila prikazati v diplomski nalogi. V njej bom prikazala pridobljeno znanje in ga povezala z osebno izkušnjo.

Na oblikovanje diplomske naloge sta vplivali tudi naslednji dve trditvi, ki sem ju slišala na predavanjih: ko je Jelka Škerjanc pripovedovala o pomembnosti praktičnega učenja pri študiju socialnega dela, je izjavila, da je socialno delo tudi borba. Dušan Rutar je v pogovoru povedal, da je zelo pomembno in za socialno delo značilno, delo na terenu. Obe navedbi močno podkrepita mojo osebno izkušnjo s sošolci in sostanovalci v instituciji, in sicer, da je socialno delo borba in predvsem delo na terenu.

V vsakdanjem življenju se širša javnost in tudi strokovni delavci po mojem mnenju premalokrat vprašajo o nalogah in poslanstvu socialnega dela. Mene pa so k temu razmišljanju spodbudile težave in stiske hendikepiranih ljudi, zlasti kadar si iščejo zaposlitev.

Sama imam tudi to izkušnjo, saj sem kot študentka iskala zaposlitev (študentsko delo) in sem zelo težko našla nekaj, kar bi zmogla početi. In tudi, ko sem delo našla, sem morala vložiti veliko truda, da sem fizično zmogla delati nekaj ur na teden. Nekomu se zdi samoumevno, da si na delovnem mestu osem ali pa deset ur, meni pa to predstavlja težavo. In včasih me delodajalci niso razumeli – šele ko sem jim do potankosti razložila, kaj je z mano »narobe«, so popustili in mi prilagodili delavnik. Na vso srečo.

Že vrsto let se na različne načine srečujem s hendikepiranimi ljudmi. In vesela sem, da sem imela šestletno izkušnjo življenja in šolanja v zavodu (kjer se šolajo ter usposabljaajo hendikepirani).

Soočiti se s to izkušnjo ni bilo lahko, vendar spoznaš tudi drug svet, ki ga v vsakdanjem življenju ljudje ne vidimo ali pa ob tem doživljamo stisko in predvsem nočemo videti. Odvisno od posameznika.

Pripovedi ljudi lahko včasih zares prinesejo stisko, saj so dramatične, in predstavljajmo si, kaj vse se lahko človeku zgodi. Potem se odločimo, ali želimo postati socialni delavci, ki prisluhnejo zgodbam in se skupaj s človekom borimo, ali pa »prekladamo« papirje iz mize v mapo ter seštevamo, koliko primerov smo se rešili. In spet je odvisno od posameznika.

V svojem diplomskem delu sem se vsekakor osredotočila za delo na terenu, ki je najbolj osnoven način socialnega dela.

Predstavila bom pripovedi hendikepiranih ljudi, ki iz različnih razlogov pristopajo k iskanju zaposlitve nekoliko drugače kot drugi iskalci. Izhajam iz njihovih izkušenj, pripovedi ter njihovih predlogov; kaj sami predlagajo, da bi bilo glede zaposlovanja bolje.

V nalogi bom uporabljala izraz »hendikepirana oseba«. To poimenovanje se povezuje s spoznanjem o družbenem izključevanju, ki ga zaradi psihofizičnih lastnosti doživljajo ljudje tudi pri zaposlovanju. To temo bom obsežneje obravnavala v nadaljevanju. Ponekod se v besedilu pojavlja tudi izraz »invalid«, in sicer ob navajanju slovenske zakonodaje ter avtorjih, ki ob svojem pisanju uporabljajo to besedo.

Čeprav se v medijih v zadnjem času več govori o zaposlovanju hendikepiranih oseb in njihovih težavah, ovirah ter stiskah, pa je tudi res, da o tem pripovedujejo zlasti ljudje na oblasti in drugi, ki imajo v Sloveniji moč. Iz njihovih izjav največkrat izhaja, da je vse v redu, da so zakoni ustrezni in se tudi izvajajo. Vendarle v večini primerov temu ni tako.

Iz intervjujev, ki sem jih opravila z hendikepiranimi ljudmi, ki iščejo zaposlitev, je namreč razvidno, da se hendikepirani ljudje pri iskanju zaposlitve vsak dan srečujejo s predsodki in stereotipi, ki so v naši družbi močno prisotni. Odziv delodajalcev in strokovnih služb, ki jih usmerjajo predsodki in stereotipi, hendikepiranih ljudi ne spodbuja k samozavesti pri iskanju zaposlitve. Nasprotno, hendikepirani ljudje imajo pri iskanju zaposlitve številne slabe izkušnje in naletijo na mnoge ovire. Zaradi tega se jim okrepi strah pred možnimi neuspehi: kako jih bo delodajalec sprejel, če so na invalidskem vozičku? Kako se bodo pripeljali do delovnega mesta? Kaj bo, ko bo delodajalec videl na spričevalu in v prošnji, da je invalid in da je srednjo šolo končal v posebni šoli? Strah postane glavni spremljevalec njihovega vsakdanjega življenja, kar predstavlja za

posameznika veliko breme in povzroči izgubo samozavesti za iskanje zaposlitve. Posledica tega pa je, da hendikepirani ljudje pri iskanju zaposlitve zaradi strahu trpijo.

To področje ureja Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, ki predvideva različne spodbude pri zaposlovanju hendikepiranih ljudi. Vprašanje je, ali predvidene spodbude prinašajo ustrezne učinke. To je temeljno vprašanje za socialnega/no delavca/ko in druge strokovne službe, ki se ukvarjajo s to problematiko. To je tudi osrednja tema diplomske naloge.

Socialni/a delavec/ka ima lahko pri zaposlovanju hendikepiranih ljudi, pri svetovanju in napotitvi velik vpliv, in sicer v tem, da posreduje informacije, jih spodbuja in opogumlja ter jih podpira v odločitvah, ki so jih sami sprejeli, ali so se zanje odločili. Iskanje zaposlitve je namreč ena izmed dveh možnosti, ki jih ima hendikepirana oseba v Sloveniji. Druga možnost je invalidska upokojitev. V diplomu se bom ukvarjala z vprašanjem iskanja zaposlitve hendikepiranih ljudi, ki so se odločili vstopiti na trg dela in se zaposliti. Osredotočila se bom na njihove pripovedi in v raziskavi predstavila razmišljanja in izkušnje ljudi, ki se s tem vprašanjem soočajo vsak dan.

V diplomski nalogi želim pokazati, da je pri iskanju zaposlitve možno doseči več, če se socialni/na delavec/ka pri tem zavzame in se ne ustavi ob prvi oviri. Namesto tega naj išče načine sodelovanja in pomoči hendikepiranemu posamezniku. To ponazorim z naslednjo trditvijo: »Moč refleksije je najprej v tem, da potuji tisto, kar se vsiljuje kot znano, univerzalno, resnično, objektivno, naravno in neproblematično.« (Rutar 1995: 141)

1. TEORETIČNI DEL

1.1. Kako razumeti hendikep

Veliko ljudi razglablja, ali uporabljati besedo invalid ali hendikep in res ni vseeno. Izbira besede namreč odraža konceptualno ali teoretsko podmeno, ki jo izraz prinaša. V diplomski nalogi sem se odločila za rabo izraza hendikep, ker me je prepričal sam *koncept hendikepa*, ki je za nekatere teoretike nedoločljiv. Sama izhajam iz definicije hendikepa, ki so ga razvili sami hendikepirani ljudje v gibanjih in pri izvajanju socialnovarstvenih programov.

Ta pomeni nadgradnjo v zadnjih desetletjih uveljavljenega pojma integracija. Težava pri integraciji je v tem, da se pričakuje od hendikepiranega človeka, da se bo integriral, ne da bi pristojne službe upoštevale, kaj je potrebno zagotoviti. To namreč ne pomeni »postaviti« človeka v normalno okolje in mu ponuditi nekaj pripomočkov ter opore, ampak zahteva veliko več: razumeti, če je hendikepiran človek postavljen v običajno okolje, ki je prežeto z naglico in zahtevami po ustvarjanju dobička. Zato hendikepiranim ljudem ni lahko. To vem iz lastnih izkušenj, saj se sama srečujem s težavami zaradi lastnega hendikepa. Če stopim na avtobus bolj počasi, me voznik čudno gleda ali pa celo kar zapre vrata. Ali pa, če nekje omenim, da ne morem delati osem ali devet ur, mi rečejo, kaj ti pa je, saj se ti nič ne vidi. Še najhuje je, ko stvari razložim, v upanju, da me bo kdo razumel, a žal se to ne zgodi. V »normalnem« okolju že ne.

Hendikepiranim ljudem se pogosto dogaja, da niso razumljeni in slišani. Podobno doživljajo tudi drugi ljudje, ki so potisnjeni na rob družbe. Darja Zaviršek opozarja, da »ljudje na vozičku neprestano doživljajo, da se neprizadeti ljudje pogovarjajo z njihovimi spremljevalci drugače, kakor z njimi samimi. Včasih vprašajo spremljevalce tisto, kar je v resnici namenjeno njim. Ko sprašujejo: »Kje pa si bila?«, »Ali bosta kaj popila« itn. Praviloma gledajo spremljevalca in ne človeka na vozičku, saj (začasno) hendikepirani osebi samoumevno pripisujejo večjo zmožnost, da bo znala odgovoriti na vprašanje. Kdor je na vozičku, je »drugačen«, torej je drugi in tuj. [...] Prvi ima prednost in je naš. Nobena redkost ni, da ljudi, katerih oviranost je vidna, hendikepiramo tako, da jih imamo za mentalno manj sposobne. Zato so ljudje do njih pretirano prijazni, govorijo glasneje, so napeti, sprašujejo jih preveč o bolezni ali pa poškodovanost spregledajo, jih ne vprašajo ali pa jim postavljajo preveč vprašanj, se jim poskušajo izogniti ali prehitro pomagati, se vedejo pokroviteljsko, kakor da so ti mlajši in manj izkušeni od njih, se jih dotikajo, kakor se človek dotika oseb, ki so statusno nižje, ali pa se izogibajo dotika, kakor da je hendikepirani človek »kužen«, so pretirano zgovorni in se bojijo tišine, ali pa so tiho, ker se ne morejo »domisliti«, kaj naj bi se

pogovarjali z nekom na vozičku.« (Zaviršek 2000: 9–10) Zaradi opisanega srečanje s hendikepirano osebo povzroči posamezniku stisko.

Iskanje zaposlitve v današnjih časih ni lahko, ker delodajalci potrebujejo ljudi, ki so hitri, iznajdljivi in delo opravijo kvalitetno ter v čim krajšem času. To lahko dosežejo tudi hendikepirani ljudje, ko imajo zagotovljeno ustrezno asistenco, prilagojen delovni čas itd. Vendar žal to ni samoumevno – na ustrezne oblike podpore hendikepiranemu posamezniku za uspešno opravljanje dela je potrebno nenehno opozarjanje. Zato se morajo hendikepirani ljudje za te pogoje pogajati in tudi boriti, da bi imeli zagotovljene možnosti za zaposlitev, kot jih predvideva zakonodaja.

Z vidika socialnega dela je pomembno, da ljudi spodbujamo k samoiniciativi ter k temu, da so sposobni. Ljudje so namreč zaradi hendikepa v preteklosti lahko doživljali psihična nasilja in je njihova samopodoba sedaj zelo nizka, zato je toliko težje zaupati, da bodo dobili delovno mesto. Ne verjamejo vase in v svoje sposobnosti. Ko pa verjamejo v to, kar počnejo, kar znajo, jih skrbi, da bodo ljudje to prezrli in videli samo njihov voziček, ne pa tudi njih. V pogovoru mi neka hendikepirana ženska pove: »Mislim, da se delodajalci ustrašijo, ko zagledajo invalida, ki bi bil morebitni delavec. Če bi me kdo sprejel na delovno mesto, bi mi verjetno dal vedeti, da sem invalid.«

Neka druga hendikepirana ženska je o svoji izkušnji povedala še naslednje: »Tudi, ko sem odšla iz Zavoda, so me določene osebe ponižale, vendar takrat si nemočen.« Tretja pa je dejala: »Če mene nekdo na tej osebni ravni toliko prizadene in recimo, da imam jaz že fizično precej naporno do delovnega mesta in še nazaj; in da tam doživljam poleg dela te situacije, mi enostavno zmanjka moči za pravo delo – z ljudmi, kar naj bi tam opravljala. Enostavno tudi jaz nisem čutila, da je bilo delo kvalitetno opravljeno.«

Po drugi strani pa je človek sposoben kljub tako zahtevnim okoliščinam narediti obrat in zaživeti drugače. Lahko se odloči, da njegove psihofizične značilnosti niso ovira za ukvarjanje s stvarmi, ki nas veselijo. Lep primer je film z naslovom »My left foot«, ki ga je režiral Jim Sheridan. Pripoveduje ravno o tem, kaj vse človek doseže, četudi določenih stvari ne zmore sam opraviti. To je resnična zgodba o Christyu Brownu. Christy Brown se je v irsko delavsko družino rodil s cerebralno paralizo in okolica ga obravnava kot zaostalega in nebogljenega. Vendar se z uporabo edinega dela telesa, ki ga ima pod nadzorom, levo nogo, in s pomočjo odločne matere nauči pisati in slikati. S pogumom in voljo se uvrsti med vodilne irske literarne osebnosti in postane priznan umetnik. (Vir: <http://www.kinoteka.si/>; prim. še: Rutar 2003a)

Naslednji primer govori o dojemljanju hendikepa, ko Klaudija Poropat primerja hendikep z darilom življenja: »Človek – telo si izmenjuje darila in odkrije svobodo, ki ga prinaša hendikep.« (Poropat 2002: 110)

V mojem primeru pa velja, da kljub svoji hendikepiranosti in z njo povezanemu življenju v Zavodu lahko ustvarjam in študiram. Res je sicer, da ne potrebujem pomoči drugih, da lahko hodim ter sem dokaj samostojna, vendar se kljub temu soočam s težavami, ki jih mnogi ne opazijo, kot na primer previsoke stopnice na javnih prevoznih sredstvih, prilagoditve na delovnem mestu (poseben stol), dvigalo in podobno. Se pa borim in počnem tisto, kar me zanima ter veseli. In to je bistvo v življenju: da se ne usmerjamo na to, česar ne zmoremo, temveč da lahko vidimo tisto, kar zmoremo. Zato se ne vidim kot žrtev – zakaj se je ravno to meni zgodilo, kar se je –, ampak skušam iti naprej in pogumno vztrajati v tem – kaj se še da narediti, da bi lahko bilo bolje; kljub krutosti sveta, ki nas vsak dan obdaja, ne smemo obupati, vsakomur slepo verjeti pa tudi ne.

Pri tem je potrebna posameznikova odločitev: »Človekova spontanost in samoniklost se najprej pokaže prav v tem, kako razume svet in samega sebe v njem. Toda svet je polje, ki se odpre oziroma vzpostavi šele v tistem trenutku, ko se odločimo zanj. To naredimo tako, da na nek zelo zapleten način izberemo eno od mogočih razlag sveta in vanjo verjamemo. Ko verjamemo v svet in njegovo razlago, se bojimo, da se bo porušil, če vanj ne bomo več verjeli. Zaradi tega postanemo paranoični: verjamemo, da nam nekdo hoče storiti nekaj hudega in nam zrušiti svet, ki smo ga zgradili. Toda v resnici je prav nasprotno: svet bomo izgubili v tistem trenutku, ko ne bo več nikogar, ki bi ga razumeli kot hodedelca, katerega žrtve smo.« (Rutar 1996: 75–76)

Hendikepirano telo in integracija

V tem delu diplomske naloge bom skušala pokazati, kaj pomeni integrirati hendikepirane ljudi v »normalno« okolje. Kakšno je v naši družbi telo, ki je hendikepirano, in zakaj ga družba ne sprejme. Opisala bom, kaj pomeni biti hendikepiran in kako »zdravi« ljudje gledajo na hendikepirano telo, kaj mora slednje pretrpeti, ker ob njem drugi neprestano doživljajo svoje stiske. Vendar se s to stisko ne soočijo, zaradi česar doživljajo občutke krivde, kot na primer starši, ki se krivijo, da so rodili hendikepiranega otroka. Na drugi strani pa hendikepiran človek doživlja ponižanja, zaničevanje in zlorabe, ker je telo nemočno, ker ni zdravo. Osamljenost je redna spremljevalka takšnih zgodb – nikogar ni, ki bi mu zaupal, še posebej, če si v instituciji. Odvisen si od sreče, če se ti bo kdo posvetil in ti prisluhnil.

Poznam na primer osebo, ki je starši niso sprejeli, ker ima cerebralno paralizo, topli so jo in nazadnje so se ji tudi odrekli. O, ti krutost!

Če vzamemo za primer žensko telo, ki ga največkrat popravljajo in težijo k »popolnosti«, lahko ugotovimo, da ostaja vedno isto. Zakaj? Vse manekenke imajo podobna telesa – vse imajo oziroma težijo k isti idealni meri (mere bokov, prsi). Nato druge ženske želijo biti kot manekenke. In so lepe. Temu ni kaj ugovarjati. A zakaj je tako? Težimo k enakim telesom in velja (vsaj v tej družbi) nek standard, kako naj bi izgledalo žensko telo. Pa ne samo žensko, tudi moško telo. Praviloma mora moško telo izgledati čvrsto, močno ... Telo, ki je hendikepirano, nima nič od tega. Ponavadi imajo ljudje hendikepirano telo za nebogljenost, nemočno in – kar je še najhuje – imajo ga za nesposobno. Ker je pač telesno nemočno in, kot smo že povedali, je posledično tudi psihično – nesposobno. A med duhom in telesom obstaja reka, ki teče in tisto, kar zares teče, je naš um. Um ne more nihče določiti v nobenem času ne prostoru.

Dušan Rutar je nekoč zapisal naslednje: »Hendikepirano telo je tudi na obrobju, saj ni dovolj produktivno, zelo težko pa tudi vzpodbudi katero od pozitivnih ideoloških mašinerij, ki bi v njem videla izziv. Odnos do hendikepiranega telesa je zato negativen. Največkrat lahko povemo, kaj vse to telo ni ali česa ne more doseči. Zraven lahko pritaknemo še nasvete o tem, kaj mora storiti, da bi lahko nekaj doseglo. Hendikepirano telo je nemočno, zato je primerna oporna točka za svetovalce, ki zastopajo sodobno pastoralno moč.

Negativnost pri identifikaciji hendikepiranega telesa omogoča razvoj podob lepega, zdravega in produktivnega telesa. Hendikepirano telo se sicer lahko poskuša identificirati kot lepo, zdravo in produktivno, vendar pri tem nenehno doživlja nemoč, kajti omenjene podobe niso narejene zanj. Hendikepirano telo mora premagati več ovir kot druga telesa, vendar je to cena, ki jo mora plačati. Kljub temu je cena običajno previsoka. Na drugi strani pa premagovanje ovir lahko postane način organizacije užitka, na kar smo opozorili že pri Sv. Tereziji. Hendikepirano telo je razpeto med podobe telesa, ki jih ne more doseči, in premagovanje ovir, prek katerega si lahko organizira svoj užitek.« (Rutar 1995: 135–136)

Pogled na drugo telo je lahko prijeten ali pa tudi ne.

Včasih so telesa, ki so bila iznakažena, zapirali v posebne institucije, češ, da ta niso za v javnost, ker so prizadeta (več o tem glej: Foucault 1998), ali pa so jih razkazovali v cirkusih (glej film Davida Lyncha z naslovom »Človek slon«). Ker pač niso bila »lepa.« (Poglobljeno analizo filmov

o hendikepu – med drugim tudi filmov *Moja leva noga* in *Človek slon* – bo bralec našel v Rutarjevem delu *Film o hendikepu* [2003/a/]).

Danes lahko rečemo, da je drugače. Iznakažena telesa ne skrivajo, ta se pojavljajo v javnosti. A kljub temu se veliko otrok, ki so drugačni, počuti odrinjene, ker jih sovrstniki zmerjajo (če šepajo, jecljajo, težko izgovarjajo besede, ne govorijo ...). Za otroka, pa tudi za odraslo osebo, je to lahko naporno, včasih tudi nasilno. Veliko je nasilja nad otroki, ki so nemočni in se ne morejo braniti. Pa ne samo nad otroki, tudi nad odraslimi.

Če imaš srečo, starši s tabo lepo ravnajo in ti pomagajo. Če jih pa nimaš, si »oplek«. Prepuščen si samemu sebi in namesto tebe odločajo drugi, te odpeljejo tja, kamor si mogoče sploh ne želiš, počneš stvari, ki ti jih narekujejo drugi ljudje (še posebej, če si v instituciji) ... Ja, res je, če si hendikepiran, ni lahko. In pripravljen moraš biti sprejeti karkoli. Lahko pa se tudi boriš za sebe, seveda. A boriš se lahko samo, če imaš koga, ki ti stoji ob strani; če si sam, je težko, včasih zelo težko. Vsak človek potrebuje drugega človeka.

Sama sem živela v zavodu šest let in mi je bilo včasih hudo, vendar je bil tam človek, s katerim sem se lahko pogovarjala, in imela sem razumevajoče starše, tako da nisem občutila, kako je biti sam, prepuščen instituciji. Veliko otrok pa je bilo, ki niso imeli nikogar na tem velikem svetu (starši so se jim odrekli, topli so jih, poniževali ali pa so bili že pokojni ...). Njim je bilo težko, zelo težko. In v zavodu se počutijo varne. Tam imajo ljudi, s katerimi se lahko pogovarjajo. Počnejo stvari, ki so jim všeč, družijo se s sovrstniki, ne da bi jih kdo zmerjal in ne počutijo se manjvredne zaradi hendikepa ... Institucije so zato dobrodošle in ni nujno, da so slabe. Odvisno je samo od tega, kakšno je osebje, ki je zaposleno v instituciji, ter kakšen pristop ima do ljudi, ki tam živijo.

V nadaljevanju bom opisala značilnosti vključitve hendikepiranega človeka v »normalno« okolje. Kako torej poteka integracija?

Hendikepirani ljudje naj bi se vključili v že vzpostavljeno okolje, ki ga tvorijo na primer: šola, podjetja, skupnosti, vlada, družina, vrtci itd. Kjer torej struktura za delovanje posamezne ustanove ter okolja že obstaja. In to predstavlja težavo pri integraciji. Odnosi, ki so strukturirani, pa se spreminjajo, saj noben odnos ni statičen. In tudi integracija bi pomenila spreminjanje enih in drugih, ne pa samo vključevanje enih. Zato integracije sama ne razumem kot nenehno prilagajanje, ko človeka postavimo v okolje in se pač v tem okolju prilagodi. Vprašanje je, kako se je to okolje pripravljeno spreminjati tudi samo.

To nam ponazori tudi Dušan Rutar z naslednjima stavkoma: »Položaj enih v družbenem polju se ne more spremeniti, če se ne spremeni tudi položaj drugih. A projekt integracije te spremembe ne predvideva. Znotraj njegovih obzorij se rojeva in ohranja samo ideja o tem, da se hendikepirani z margin družbe preselijo v center, kjer je dovolj prostora za vse, medtem ko vse drugo ostane nespremenjeno. Toda palačinke ni mogoče speči, če ne razbiješ jajca. Prava integracija hendikepiranih ljudi bi zato pomenila popolno spremembo medsebojnih odnosov.« (Rutar 1996: 34–35)

»Danes je zelo modno govoriti o inkluziji, asimilaciji in integraciji invalidov in drugih v eno samo [zaprto] družbeno polje. Sami se zaradi povedanega zavzemamo – prav nasprotno – za odprtost, srečevanja in nedoločenost svetov, saj je z vsem tem povezana tudi svoboda človeških bitij. Zavzemamo se za »ne«, o katerem je govoril Heidegger, saj je pogoj svobodnega in kreativnega delovanja; integracija ne more biti kreativna, saj celo v najboljšem primeru pomeni zgolj prilagajanje domnevnemu obstoječemu družbenemu dogajanju. Ne zavzemamo se za tako hvaljeno »pozitivno« naravnost do sveta, ampak za »negativno«, kajti »pozitivna« naravnost hoče še več istega, kar pa lahko povzroči to, kar je Baudrillard imenoval implozija sveta. Torej predstavlja način zapiranja sveta in njegovega ohranjanja znotraj obstoječih okvirov, ki pa nikoli niso pravični, saj družbena dogajanja temeljijo predvsem na gospostvu, tj. podrejenosti in nadrejenosti ljudi oz. družbenih skupin. »Pozitivna« naravnost je nepravična in pravzaprav statična, saj ne prenese preseganja okvirov, znotraj katerih je sploh nastala; torej ne pozna samopreseganja – pozna le kopičenje in reciklažo istega.« (Rutar 2003/b/: 16–17)

Mislim, da hendikepirani ljudje lahko veliko prispevajo k temu, da bi se njihov položaj izboljšal. To se bo zgodilo, ko se bodo bolje organizirali in vplivali na družbeno dogajanje. V Sloveniji je samoiniciativnost hendikepiranih ljudi kot posameznikov še vedno skromna. Mislim na ustanavljanje različnih programov ter skupnosti, katerih nosilci bi bili seveda hendikepirani ljudje sami. Dober primer takšne prakse je Švedska (Agenda 22) in napredna zakonodaja v Sloveniji ter v državah EU, ki uveljavlja načelo *enakih možnosti*. Vendar pri uresničevanju teh zakonodaj obstajajo razlike.

Filozofija neodvisnega življenja

Ljudje z osebno izkušnjo socialne izključenosti zaradi telesnih poškodb ali obolenj so tudi sami raziskali vzroke za pojav družbenega izključevanja, ki jih postavlja na rob družbe.

Razvili so teorijo družbenega izključevanja (*Social Theory of Disablement*) (Škerjanc 2004: 24). Ta teorija vzroke išče za socialno izključenost ljudi s telesnimi, senzornimi ali intelektualnimi poškodbami v načinu materialne proizvodnje in v načinu organiziranosti zahodne družbe, ki svojim članicam in članom s poškodovanostmi in obolenji posveča malo pozornosti. Opozarjajo tudi na to, da so izpostavljeni različnim oblikam družbenega zatiranja, ker so jim kratene temeljne človekove pravice in svoboščine. Škerjančeva navaja, da se zavzemajo tudi za ukinjanje zavodov ter za vzpostavljane ustreznih skupnostih služb in uvajanje ukrepov, s katerimi si bodo lahko organizirali kakovostno življenje v skupnosti. Sami so tudi vzpostavili mnoge projekte in sheme za izvajanje storitev, ki jih potrebujejo ljudje s telesnimi, senzornimi, intelektualnimi poškodbami in s težavami v duševnem zdravju za običajno življenje v lokalni skupnosti. To so zlasti storitve osebne asistencе, svetovanja, zagovorništva, prevozov, podporno zaposlovanje in podobno.

Filozofija neodvisnega življenja ima vir v spoznanju o ogroženosti kakovosti življenja hendikepiranega človeka. Posameznik, ki je odvisen od pomoči drugih, se znajdeva v situacijah, v katerih lahko izkusi lastno nemoč in neizpolnjenost svojih potencialov. Vzemimo posameznico, ki želi delati kot socialna delavka in je slabovidna in naglušna. Ob pomanjkanju ustreznih institucij oziroma storitev (osebna asistenca, svetovanje, zagovorništvo, prevozi, podporno zaposlovanje ipd.) bodo njene možnosti, da bo kadarkoli lahko opravljala delo, ki ga želi opravljati, minimalne. Torej bo najverjetneje izkusila, da je v svojem življenju pri zadovoljevanju svojih potreb močno omejena. Ker ne bo imela dostopa do zaposlitve, se bo njena odvisnost nadaljevala, pri čemer ne bo imela nobene možnosti, da bi sama postala dejavna ter ustvarjalka svoje lastne življenjske poti. Zaposlitev bi ji omogočila neodvisnost pri izbiri življenjske poti, kljub temu da potrebuje morda storitve, kot so na primer nega, prevozi, osebna asistenca. Neodvisno življenje namreč ne pomeni, da hendikepirana oseba ne potrebuje nikakršne pomoči drugega, temveč da je ta pomoč zagotovljena v obsegu, ki jo posameznik potrebuje za izboljšanje kakovosti svojega življenja.

»Koncept kakovost življenja je nastal na osnovi spoznanja, da rast družbenega proizvoda ne pomeni nujno tudi kakovostnejšega življenja ljudi. *Socialna izključenost* (Trbanc, 1996: 287) kot novejši koncept izhaja iz socialne politike in se brez težav povezuje s konceptom kakovosti življenja. Ta koncept namreč predpostavlja nadzor posameznika nad viri, s katerimi zadovoljuje svoje potrebe na različnih področjih. Slab nadzor ali odsotnost nadzora nad viri povzroči omejen dostop do različnih

virov, institucij in integrativnih mehanizmov, zaradi česar svojih potreb ne more zadovoljiti. Zato je kakovost njegovega življenja ogrožena.« (Škerjanc 2004: 22)

Neodvisno življenje je zaradi tega hkrati pogoj in cilj prizadevanja hendikepirane osebe, da bi dosegla kar največjo kakovost svojega življenja. Pogoj je zaradi tega, ker mora biti zagotovljena pomoč v obliki socialno varstvenih storitev, s katerimi bo oseba kljub svojemu telesnemu hendikepu lahko uresničila svoje življenjske cilje in razvijala svoje sposobnosti. Ena takšnih storitev je osebna asistenca, ko hendikepirana oseba s pomočjo asistenta lahko opravlja delo, ki bo po kvaliteti enako delu nehendikepiranih, in bo pri tem izrazil njenih lastnih zmožnosti in moči. Torej bo neodvisno življenje tudi rezultat njenega dela, njenega udeležanja lastnih sposobnosti ter spretnosti. Hendikepirana oseba bo zares živela neodvisno tedaj, ko delo, ki ga bo opravljala, ne bo zgolj pridobivanje sredstev za preživetje, temveč bo z njim zadovoljevala tudi druge, duhovne potrebe. Ena od teh je potreba po samouresničevanju ali izražanju človekovih kreativnih moči.

Neka gospa, mi je v pogovoru dejala, da bi morebitnemu delodajalcu sebe predstavila pozitivno, ter kako bi lahko bila učinkovita kljub svojemu hendikepu: »Pri pošiljanju vlog bi vedno naštel dobre strani, kaj znam početi, kje imam že izkušnje ter kje sem pridobila delovne izkušnje (študijska praksa ali pa kako drugače). Potem bi še navedla, kakšen je moj hendikep in pa kako ga lahko nadomestim, na primer z raznimi pripomočki ali pa z osebno asistenco.«

Filozofijo neodvisnega življenja opredeli direktor Centra za neodvisno življenje v Stockholmu, dr. Adolf Ratzka, takole: »Neodvisno življenje je filozofija in gibanje hendikepiranih ljudi, ki si prizadevajo za samodločevanje, enake možnosti in samospoštovanje. Neodvisno življenje ne pomeni, da hočemo vse narediti sami in da ne potrebujemo nikogar ali da hočemo živeti v osami. Neodvisno življenje pomeni, da zase zahtevamo iste možnosti izbire in nadzora, ki jih naši nehendikepirani bratje in sestre, sosedje in prijatelji razumejo kot samoumevne. Hočemo odraščati v naših družinah, obiskovati okoliške šole in uporabljati iste avtobuse kot naši sosedje, delati v službah, ki so na ravni naše izobrazbe in interesov, ter ustvariti lastne družine.

Ker se sami najbolj spoznamo na svoje potrebe, moramo pokazati rešitve, ki jih želimo, biti moramo glavni v naših življenjih in govoriti za sebe – prav tako kot vsi drugi ljudje. Da bi to dosegli, moramo biti drug drugemu v oporo in se drug od drugega učiti, organizirati se in delati za politične spremembe, ki vodijo k legalni zaščiti naših človekovih in državljanskih pravic.

Mi smo popolnoma vsakdanji ljudje, ki delimo isto potrebo po občutku vključenosti, prepoznanosti in ljubljenosti.

Dokler svoj hendikep razumemo kot tragedijo, nas bodo pomilovali.

Dokler se sramujemo tega, kar smo, bodo imeli naša življenja za nekoristna.

Dokler ostajamo tiho, nam bodo drugi govorili, kaj naj naredimo.«¹ (Ratzka 2005)

V filozofiji neodvisnega življenja je zato tudi povzet boj posameznika/posameznice, da bi živel/a dostojno, človeka vredno življenje. K temu sodi tudi uveljavljanje pravice do vključenosti v socialno okolje (tj. možnost biti dejaven – odločati in odločati se – znotraj družbenega) in odpor izključevanju in izrinjenosti na rob družbenega dogajanja (kjer je posameznik spremenjen v pasivni objekt ali nemočnega opazovalca). Ljudje s telesnimi ali intelektualnimi poškodovanostmi v vseh družbah živijo po Oliverju in Barnesu v »stanju socialnega ždenja. Niso ne bolni ne zdravi, ne živi ne mrtvi ... v delni družbeni osami kot nedoločni, dvoumni ljudje.« (Oliver in Barnes, *Disabled People and Social Policy: From Exclusion to Inclusion*, 1998, 26; nav. po: Škerjanc 2004: 30). Človek lahko neodvisno živi samo v družbi, kot njen dejavni člen oziroma kot nosilec (in ne zgolj sprejemnik, prenašalec) odločitev znotraj družbenega ter kot soustvarjalec družbenih razmerij, in ne kot tisti, o čigar usodi in življenjskih smernicah vselej odločajo drugi, ki govorijo zanj, namesto njega. »Imamo glas in moramo se naučiti, kako ga uporabiti in doseči, da bo tudi upoštevan. Pomagati moramo ljudem, da bodo prevzeli več nadzora nad svojim življenjem.« (D., A. & T. Brandon, *Advocacy Power to People With Disabilities*, Birmingham, 1995; nav. po: Škerjanc 1995: 403).

¹ Independent Living is a philosophy and a movement of people with disabilities who work for self-determination, equal opportunities and self-respect. Independent Living does not mean that we want to do everything by ourselves and do not need anybody or that we want to live in isolation Independent Living means that we demand the same choices and control in our every-day lives that our non-disabled brothers and sisters, neighbors and friends take for granted. We want to grow up in our families, go to the neighborhood school, use the same bus as our neighbors, work in jobs that are in line with our education and interests, and start families of our own.

Since we are the best experts on our needs, we need to show the solutions we want, need to be in charge of our lives, think and speak for ourselves - just as everybody else. To this end we must support and learn from each other, organize ourselves and work for political changes that lead to the legal protection of our human and civil rights.

We are profoundly ordinary people sharing the same need to feel included, recognized and loved.

As long as we regard our disabilities as tragedies, we will be pitied.

As long as we feel ashamed of who we are, our lives will be regarded as useless.

As long as we remain silent, we will be told by others what to do. (Adolf Ratzka)

1.2.1. Program »Neodvisno življenje« v Sloveniji

V Sloveniji so koncept neodvisnega življenja razvili v YHD – Društvu za kulturo in teorijo hendikepa. V diplomski nalogi bom društvo YHD podrobneje predstavila. Za to sem se odločila, ker to društvo poznam, ker deluje pri zagotavljanju konkretne pomoči posameznikom, in tudi zato, ker se dejavno vključujejo v družbena dogajanja in vanje tvorno posegajo.

Pri YHD razumejo enake možnosti kot pravico do izražanja mnenja in *aktivno sodelovanje* uporabnikov in uporabnic pri uveljavljanju svojih pravic. Skupaj z uporabniki rešujejo probleme ter se zavzemajo za pravičnejši svet.

Sama sem v okviru študijskih obveznosti v tretjem letniku opravljala prakso na YHD. Tedaj sem izkusila, kako pomembna je pomoč, ko jo človek potrebuje. Tako je na primer nekega dne prišla neka mama po pomoč za svojo petletno hčerko, ki ima mišično distrofijo in ne more govoriti. Tudi jesti ne more, bolj natančno, žvečiti, tako da ji mora hrano pasirati. Mati je bila izčrpana, saj mora biti 24 ur na dan skupaj s hčerko in ji pomagati. Druge državne institucije pa ji ne pomagajo. Hčerka potrebuje pri hranjenju novo sterilno sondo za vsak obrok posebej (sonda je cev, po kateri se deklica prehranjuje). Cevi mora mati kupovati, saj država ne omogoča tega brezplačno. Raje kupuje druge stvari, kot na primer oklepnike.

Postavila sem se v vlogo matere in deklice, bilo mi je zelo hudo. Mislim, da bo deklica tudi vnaprej potrebovala asistenco; tudi tedaj, ko mame ne bo več. In kdo ji bo osebno asistenco zagotovil?

To je le eden od mnogih primerov, ki sem jih slišala ter videla, ko sem opravljala prakso na YHD. V času prakse mi je bilo zelo hudo, zato tudi sama preučujem in spremljam stvari.

Neodvisno življenje hendikepiranih

Leta 2003 se je štiristo udeležencev iz različnih evropskih držav zbralo na Tenerifih na 1. Evropskem kongresu Neodvisnega življenja v okviru Evropskega leta hendikepiranih ljudi. Objavljena je bila Tenerifska deklaracija, v kateri je zapisano:

»Mi hendikepirani posamezniki moramo prevzeti odgovornost za svoja življenja in dejanja tako kot vsi ljudje. Večina problemov, s katerimi se hendikepirani srečujejo, niso medicinski, temveč so socialni, ekonomski in politični.

Hendikepirani posamezniki SEDAJ, po obdobju marginalizacije in izključenosti zahtevamo pravico do izbire načina življenja v skupnosti. Zahtevamo enake možnosti in možnosti izbire, isto stopnjo nadzora in usmerjanja našega vsakodnevnega življenja, kakor je to za ostale ljudi samoumevno. Naše polno in enakovredno sodelovanje v družbi nam bo omogočilo doseganje maksimalnih potencialov, ki jih kot človeška bitja lahko dosežemo. Tako bomo prispevali k ekonomskemu in družbenemu življenju v skupnosti. V preteklosti se nam je to zanikalo.

Hendikepirani posamezniki moramo biti dojeti kot strokovnjaki lastnih življenj. Kot taki imamo pravico in odgovornost govoriti v svojem imenu. Razen tega pa morajo imeti hendikepirani nadzor nad svojimi organizacijami.

Neodvisno življenje je osnovna človekova pravica za vse hendikepirane, ne glede na vrsto in stopnjo hendikepa, kar vključuje ljudi z učnimi težavami, uporabnike storitev s področja duševnega zdravja, hendikepirane otroke in starejše hendikepirane.

Vsako življenje in drugačnost naj bo cenjeno. Vsako človeško bitje naj ima pravico do pomembnih izbir, ki vplivajo na njegovo življenje.« (YHD 2004: 8)

Škerjanc navaja naslednjo definicijo neodvisnega življenja, ki so jo izoblikovali v gibanju UPIAS (Union of the Physically Impaired Against Segregation ali Združenje ljudi s telesnimi poškodbami proti segregaciji):

»Gibanje za neodvisno življenje je samo definiralo neodvisnost, in sicer: praktično in zdravorazumsko, to pomeni preprosto, biti sposobni dosegati zastavljene cilje. Bistvo je, da imajo neodvisni ljudje nadzor nad svojim življenjem, ne pa da vsa opravila postorijo sami. Neodvisnost se ne veže na intelektualno ali telesno sposobnost skrbeti zase brez spremljanja drugega, neodvisnost je dosežena, ko sprejmeš spremljanje takrat in tako, kot ga potrebuješ.« (Škerjanc, *Načrtovanje neodvisnega življenja v sistemu neodvisnega financiranja*, 1997; nav. po: Ristić Kovačič 2000: 42)

Program »Neodvisno življenje hendikepiranih«

Društvo YHD – Društvo za teorijo in kulturo hendikepa je nastalo tako, da so se trije maturantje iz ZUIM-a (Zavod za usposabljanje invalidne mladine Kamnik) odločili živeti v skupnosti, namesto da bi se vrnili iz zavoda na svoje domove. Ustanovili so društvo in znotraj tega organizirali potrebne oblike podpore za svoje neodvisno življenje. Da je Društvo za kulturo in teorijo hendikepa (v nadaljevanju YHD) sploh nastalo ni bilo lahko iz več razlogov:

- Država v praksi še vedno podpira življenje v institucijah, čeprav se na deklarativni ravni zavzema za individualizirane storitve ter neodvisno življenje. A zavodi se kar prenavljajo in gradijo na novo, zelo se razširjajo stanovanjske skupine, ki temeljijo na principih značilnih za vse institucije, veliko število, predvsem mladih hendikepiranih pa še vedno prebiva v domovih za starejše občane. Posamezniki se srečujejo z dejstvom, da zunaj ponujenih institucionalnih okvirov nimajo nobene ekonomske in strukturne podpore za uresničitev lastne neodvisnosti. Ni pričakovati, da bi se institucije in strokovnjaki v njej dejansko zavzeli za osamosvojitve posameznikov, saj bi to ogrozilo njihov obstoj in postavilo pod vprašaj smiselnost njihovega delovanja.
- Fizično hendikepirani ljudje imajo lahko problem pri vzpostavitvi neodvisnosti predvsem v odnosu do družine, institucij, invalidskih društev, raznovrstnih strokovnjakov ter življenjskega partnerja. Odvisnost od naštetih akterjev je fizična, pogosto pa preraste v »psihološko« odvisnost oziroma pogojevanje v zameno za nudeno pomoč. Na individualnem nivoju je govor o neodvisnosti najprej odvisen od vrste hendikepa, kar pogojuje tudi stopnjo potrebne pomoči (tehnične, fizične ...), vendar pa je vrsta in obseg pomoči v prvi vrsti vedno odvisna od individualnih potreb in zmožnostih hendikepiranega posameznika. (Vir: YHD /brez let./: 24–26)

YHD izvaja tudi programe za hendikepirane ljudi, zlasti prevoze in osebno asistenco.

Program »Neodvisno življenje hendikepiranih« YHD je začel delovati leta 1992 pod formalnim okriljem Društva za razvijanje preventivnega in prostovoljnega dela in sicer kot gibanje Youth handicapped deprived. Kasneje 1996 leta postane *YHD – Društvo za kulturo in teorijo hendikepa* in program je postal njihova največja dejavnost.

Sam program je nastal kot odgovor na iskanje rešitev življenja zunaj institucij, saj so se znašli pred dejstvom, da niso imeli nobene možnosti živeti običajno študentsko življenje. Potreba je bila po vsakodnevnih fizičnih pomočih, kar hendikepiranim ljudem ni mogel nihče zagotoviti, saj številna invalidska društva tovrstne storitve niso izvajala. Lastna iznajdljivost jih je pripeljala k ustanovitvi društva in takrat pomagala ter odprla nove možnosti za življenje izven institucij mnogim ljudem, ki potrebujejo fizično pomoč.

Komu je program namenjen?

Program Neodvisno življenje hendikepiranih ljudi je namenjen vsem hendikepiranim, ki hočejo živeti neodvisno oziroma v svojem stanovanju izven zavodov, domov za ostarele, bivanjskih skupnosti in drugih institucionaliziranih oblik življenja, namenjenih posebej njim, ter so pripravljeni sprejeti odgovornosti in obveznosti, ki jim jih nalaga ta način življenja. Posameznik tako živi samostojno in si sam ureja svoje življenje glede na svoje zmožnosti, potrebe in želje, hkrati pa mora sprejeti tudi vse odgovornosti, ki iz tega izhajajo. Posebno do svojega asistenta, saj sprejme vlogo delodajalca in ima tudi točno določene obveznosti in dolžnosti.

V program se vključujejo uporabniki stari od 18 do 65 let, pri tem pa imajo prednost tisti, ki potrebujejo več fizične pomoči, mlajše hendikepirane osebe, ter aktivni uporabniki (zaposleni, študenti ...).

Kako poteka program v praksi?

Program v praksi zagotavlja *osebno asistenco*, ki je lahko fizična pomoč, ali pa pomoč pri premagovanju senzornih ovir in je odvisna od stopnje oz. vrste hendikepa ter potreb, ki jih posameznik ima. Vsak posameznik, ki želi in potrebuje osebno asistenco, se obrne na koordinatorje programa, le-ti podajo prve informacije o načinu delovanja programa, seznanijo ga o pravicah ter obveznostih uporabnikov, dobi vprašalnik o željah in potrebah glede osebne asistencije in pristopno izjavo. Opravi se tudi razgovor, da dobijo vse potrebne informacije za pričetek oblikovanja storitve in obsega osebne asistencije. V primeru, ko uporabnik nima urejenih drugih ustreznih razmer za zagotovitev osebne asistencije (živi v instituciji in si še ureja stanovanjski problem), ali v primerih, ko na programu ni razpoložljivih mest, ga uvrstijo v čakalno listo.

Na podlagi vprašalnika, ki ga je uporabnik izpolnil, mu na razgovor pošljejo več kandidatov, med katerimi si *uporabnik izbere* sebi ustreznega asistenta.

Uporabnik sestavi asistentu urnik dela, vodi evidenco prisotnosti osebne asistencije in mesečno obvešča o poteku dela asistenta koordinatorju programa. Dolžnost uporabnika je *tudi aktivna participacija pri oblikovanju politike programa* oziroma sodelovanje pri promociji in uresničevanju načel in principov neodvisnega življenja.

Pomoč osebne asistencije vključuje osebno nego, gospodinjska opravila, spremstvo in druga fizična opravila, ki jih uporabnik ne more opravljati, oziroma potrebuje pri tem določeno pomoč.

Poleg koordiniranja osebne asistencе, vodenja formalnosti okoli zaposlovanja in zagotavljanja sredstev financiranja društvo YHD pripravlja predloge za izboljšave zakonodaje, ki bi omogočala kakovostne storitve za neodvisno življenje v skupnosti kot enakovredne možnosti »institucionalnim rešitvam«.

S programom neodvisnega življenja so neposredno povezane tudi naslednje storitve in aktivnosti:

- Zbiranje in posredovanje informacij
- Svetovanje
- *Zagovorništvo*
- Izobraževanje osebnih asistentov, uporabnikov, storitvenih delavcev
- *Opolnomočenje*
- Računovodsko administrativne storitve povezane z zaposlovanjem
- Mednarodno povezovanje s sorodnimi organizacijami in evropskimi institucijami
- *Sooblikovanje zakonskih predlogov; zavzemanje predvsem za antidiskriminacijsko zakonodajo in zakon o enakih možnostih*
- Organiziranje javnih promocijskih aktivnosti
- Razvijanje inovativnih storitev
- Publicistična dejavnost

(Vir: YHD /brez let./)

Pomembna aktivnost YHD je tudi informiranje in publiciranje. V nadaljevanju prinašam primere informativnega materiala, ki so ga v zadnjih letih objavili v YHD:

»Društvo sestavljamo hendikepirani posamezniki in posameznice, ki verjamejo in delujejo po filozofiji neodvisnega življenja. Združeni smo v svoji različnosti, da bi lažje dosegali cilje. Ne nasedamo retoriki zdravega načina življenja, logiki varstva in skrbi, izogibamo se pokroviteljskim praksam dobroteljnosti ter usmiljenja. Predvsem pa ne dovolimo več, da bi si kdo vzel pravico ali se čutil poklicanega, da govori za nas, namesto nas in v našem imenu.

Hendikep razumemo kot socialni status, ki se ga pripiše vsakomur, ki v nekem trenutku ali v določeni družbi, izpade iz obstoječih definicij in sprejetih norm. Hendikepiran posameznik se tako znajde v določenih družbenih razmerjih, ki ga potiskajo in držijo v depriviligiranem položaju. Zato ga mora in more preseči.« (Vir: <http://www.yhd-drustvo.si/>)



Nekaj naših dejavnosti:

- Neodvisno življenje hendikepiranih je program, namenjen vsem posameznicam in posameznikom, ki želijo živeti izven institucionaliziranih oblik skrbi, upravljati s svojim življenjem in odgovarjati za svoje odločitve. Zato je bistvenega pomena osebna asistenca, ki nam omogoča obvladovanje vsakodnevnih aktivnosti, katerih zaradi svojega hendikepa ne morejo opravljati sami. Osebna asistenca vključuje osebno nego, gospodinjstva opravila, spremstvo ... tudi do 24 ur na dan. Posameznik ima možnost izbire osebnega asistenta in vrsto pomoči.
- SOT 24,5 je klubski prostor za promocijo in spodbujanje kulture hendikepa, kjer prirejamo koncerte, razstave najrazličnejših zvrsti. Organiziramo okrogle mize, izobraževanja in predavanja ter predvajamo nekonvencionalne filme, ki se po filmski govorici ali vsebini dotikajo hendikepa. Vse dejavnosti in prireditve so odprte javnosti. Klub deluje ob torkih, sredo in četrtek med 20.00 in 23.00 v Mestu Metelkova, stavba Lovci.
- AWOL - Časopis za socialne študije je teoretska revija, katere namen je odpirati prostor teoretskim refleksijam položaja marginalnih družbenih skupin.



Namen YHD:

- Promocija neodvisnega življenja in razvijanje ter širitev mreže na nacionalnem in mednarodnem nivoju
- Izobraževanja o neodvisnem življenju za osebne asistente, uporabnike, strokovnjake, starše in drugo zainteresirano javnost
- Svetovanje in informiranje o možnostih neodvisnega življenja
- Zbiranje in posredovanje literature, audio in video produkcije s področja hendikepa, založniška dejavnost
- Organiziranje akcij v podporo ali iz protesta
- Izvajanje programov s področja socialnega varstva in vseh drugih dejavnosti, ki prispevajo k enakopravnejšemu življenju
- Zavzemanje za enake možnosti hendikepiranih oseb, boj proti diskriminaciji, predsodkom in stereotipom na vseh področjih družbenega življenja
- Obveščanje in osveščanje javnosti, sodelovanje pri oblikovanju ukrepov na lokalni, nacionalni in mednarodni ravni



YHD se zavzema za:

- enakopravne možnosti in odgovornosti hendikepiranih ljudi na vseh področjih družbenega življenja
- upoštevanje pravic hendikepiranih kot človekovih pravic in ne zgolj socialnih
- sprememba zakonodaje in politike s tega področja
- razvoj teorije hendikepa
- emancipacijo in samo-determinacijo

(Vir: <http://www.yhd-drustvo.si/>)

1.3. Nekatere storitve in dajatve, ki omogočajo posamezniku organizirati neodvisno življenje

O čem bom pisala v tem poglavju in zakaj? Če si predstavljamo osebo, ki je hendikepirana in je zaposlena. Osebno asistenco potrebuje pogosto. Recimo, da je na invalidskem vozičku in popolnoma odvisna od tuje pomoči (ta obsega odpiranje vrat, nego, pomoč na delovnem mestu pri pisarniških delih: pri predstavljanju papirjev, tipkanju ...). Če si za hip samo predstavljamo. Oseba, ki je hendikepirana, želi živeti samostojno življenje in ne institucionalno (kjer zanj/zanjo skrbijo drugi in odločajo drugi ...). To pomeni, da sama odloča, kdaj bo zjutraj vstala, kdo bo njen osebni/a asistent/ka in nenazadnje, kako bo živel/a. Tako je tudi na delovnem mestu lahko bolj svobodna. Zelo velike skrbi so, če je oseba, ki fizično ne more opraviti nečesa, potem še psihično obremenjena (npr. kdaj bo šla na WC, kdo jo bo zjutraj dvignil iz postelje ...). To je velik napor. V tem poglavju bom razmišljala o pomembnosti nekaterih storitev za življenje posameznikov in posameznic, ki so odvisni od tuje pomoči. Te storitve ter razmišljanje o njih so po mojem mnenju pomembni zato, ker za nekatere ljudi pomenijo osnovni pogoj za življenje, tako kot sta hrana in voda za vsakogar.

Osebna asistenca na delovnem mestu

Možnost izbire je ena temeljnih pravic vsakega človeka.

Če si predstavljamo vsakdanje življenje, ko se odpravimo v službo, in pot, ki jo naredimo, da prispemo na delovno mesto – in potem še tam preživimo nekaj ur (odvisno od posameznika, koliko ur preživi na delovnem mestu).

Z zagotavljanjem osebne asistENCE se hendikepirana oseba sama organizira in ve, da bo dobila pomoč – tako je lahko tudi bolj mirna pri vsakodnevnih opravilih. V nasprotnem primeru pristane v instituciji (v najslabšem primeru mlada oseba lahko pristane v domu za ostarele, kjer ni mladega načina življenja, in se ji življenje lahko popolnoma spremeni – tako socialni stiki kot psihično počutje), ali pa je še vedno doma in ponavadi zanjo skrbijo ter jo negujejo starši (če jih ima). Predstavljajmo si, kako je, če nima nikogar.

Menim, da bi osebna asistenca ter poklic osebni asistent moral biti uzakonjen in obravnavan kot delo, in to cenjeno delo. Danes asistenti delajo predvsem preko javnih del, njihove plače so minimalne. Njihovo delo pa obsega zelo zahtevna in predvsem odgovorna opravila.

Društvo za kulturo in teorijo hendikepa se za to zavzema, a je v tej državi žal včasih neuslišano.

Pomoč družini na domu

Pomoč družini na domu obsega socialno oskrbo upravičenca v primeru invalidnosti, starosti ter v drugih primerih, ko socialna oskrba na domu lahko nadomesti institucionalno varstvo. (Zakon o socialnem varstvu [ZSV], 15. člen)

Do socialne oskrbe na domu so upravičene osebe:

- stare nad 65 let, ki so zaradi starosti ali pojavov, ki spremljajo starost, nesposobne za samostojno življenje;
- s statusom invalida po zakonu o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb;
- druge invalidne osebe, ki jim je priznana pravica do tuje pomoči in nega za opravljanje večine življenskih funkcij,
- kronično bolne in osebe z dolgotrajnimi okvarami zdravja, ki nimajo priznanega statusa invalida, pa so po oceni pristojnega centra za socialno delo brez občasne pomoči druge osebe nesposobne za samostojno življenje,
- hudo bolni otrok ali otrok s težko motnjo v duševnem razvoju, ki ni vključen v organizirane oblike varstva.

Socialni servis (mobilna pomoč)

Socialni servis obsega pomoč pri hišnih in drugih opravilih v primeru otrokovega rojstva, bolezni, invalidnosti, starosti, v primeru nesreč ter v drugih primerih, ko je ta pomoč potrebna za vključitev osebe v vsakdanje življenje. (ZSV, 15. člen)

1.3.1. Neposredno financiranje storitev

Neposredno financiranje bi hendikepiranim osebam lahko pomenilo samostojno življenje.

Po drugi svetovni vojni se je uveljavljala »institucionalizacija potreb« (glej Flaker [et al.] 2007).²

Sedaj, ko živimo v 21. stoletju in smo v Evropski Uniji, se stvari spreminjajo, hendikepirani ljudje vedno pogosteje živijo samostojno življenje. Kar pomeni, da sami organizirajo, kdaj bodo kaj počeli ter kaj bodo počeli, tako kot vsi ostali državljani. Velikokrat pa je za samostojno življenje potreben denar – zato, da si lahko ustvarimo, na primer, družino, priskrbimo stanovanje in seveda najnujnejše

² Poročilo, ki ga uporabljamo na tem mestu, je nastalo kot vmesno poročilo pilotnega projekta »Individualiziranje financiranja storitev socialnega varstva«, katerega izvajalca sta: Inštitut RS za socialno varnost ter Fakulteta za socialno delo Univerze v Ljubljani (po naročilu Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve). Projekt se je začel v letu 2003.

stvari, kot so: hrana, oblačila in še bi lahko naštevali. Poleg tega pa je za samostojno življenje zelo pomembna osebna asistenca, kot smo že omenili.

Neposredno financiranje bi pomenilo življenje izven institucionalnega varstva ter odločanje o lastnem življenju. Uporabnik bi denar tako lahko dobil neposredno in si plačeval to, kar mu koristi. Saj smo ljudje različnih potreb.

To ne pomeni ukinitve institucij, temveč lažje finančno življenje hendikepiranih ter lastno porabo sredstev.

Poglejmo kako se je neposredno financiranje storitev uveljavilo v drugih evropskih državah in kakšne so izkušnje: »Neposredno financiranje storitev se je uveljavilo v večini evropskih držav bodisi kot način obveznega zavarovanja za primer odvisnosti od tuje pomoči (Nemčija) ali kot za vse dostopna socialna dajatev (Avstrija) ali kot posebna dajatev in odnos z državo (Velika Britanija). Izkušnje so pozitivne; kakovost življenja oseb, ki prejemajo neposredne dajatve, se je izboljšala, povečala se je izbira, še zlasti pa ustreznost storitev, okrepila se je moč uporabnikov; poročajo tudi o učinkovitejši porabi sredstev in organizaciji ponudbe storitev in o zelo redkih zlorabah takega sistema.« (Flaker [et al.] 2007: 217)

V nadaljevanju si oglejmo denarne prejemke, ki so zagotovljeni v slovenski zakonodaji.

Dodatek za pomoč in postrežbo

Dodatek za pomoč in postrežbo je denarni prejemek, ki ga upravičenec pridobi v primeru, ko ne more samostojno opravljati vseh ali večine osnovnih življenjskih potreb.

Pravico do dodatka za pomoč in postrežbo imajo prejemniki pokojnin (starostne, invalidske, vdovske ali družinske) in nekateri zavarovanci, s stalnim prebivališčem v Republiki Sloveniji, ki jim je za osnovne življenjske potrebe neogibna stalna pomoč in postrežba drugega. Pridobitev pravice je pogojena z določenim statusom osebe in predhodnim mnenjem izvedenca, da je taki osebi za opravljanje osnovnih življenjskih potreb neogibno potrebna stalna pomoč in postrežba drugega ali da gre za osebo, ki ji ta pravica po zakonu pripada zaradi določenih zdravstvenih okoliščin. (Glej: <http://e-uprava.gov.si/e-uprava/>)

Po Zakonu o invalidskem in pokojninskem zavarovanju (v nadaljevanju: ZPIZ), so za dodatek za pomoč in postrežbo upravičeni uživalci starostne, invalidske, vdovske ali družinske pokojnine s

stalnim prebivališčem v Republiki Sloveniji, ki jim je za osnovne življenjske potrebe neogibna stalna pomoč in postrežba drugega. (ZPIZ, 137. člen)

Pravico do dodatka za pomoč in postrežbo imajo tudi zavarovanci, ki so sklenili delovno razmerje ali začeli opravljati samostojno poklicno dejavnost kot slepi ali slabovidni, opredeljeni v 2. skupini definicije slepote (v nadaljevanju: slabovidni), zavarovanci, ki postanejo med delovnim razmerjem ali opravljanjem samostojne poklicne dejavnosti slepi ali slabovidni, ter nepokretni zavarovanci, ki so zaposleni primerno svojim delovnim zmožnostim, vendar najmanj s polovico polnega delovnega časa, če nimajo pravice do dodatka za pomoč in postrežbo po kakšni drugi podlagi. (ZPIZ, 138. člen)

Za nepokretnega se šteje zavarovanec, pri katerem je zmožnost premikanja zmanjšana najmanj za 70%. (Prav tam)

Dodatek za tujo nego in pomoč

Če invalidna oseba, ki prejema nadomestilo za invalidnost, potrebuje pomoč druge osebe pri opravljanju osnovnih življenjskih funkcij, lahko po Zakonu o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb uveljavlja tudi pravico do dodatka za tujo nego in pomoč. Pri ugotavljanju pravice do tega dodatka se smiselno uporabljajo kriteriji s področja pokojninskega in invalidskega zavarovanja. Pomoč in višina dodatka je odvisna od tega, ali je invalidni osebi nujno potrebna pomoč in postrežba pri opravljanju vseh ali pri večini osnovnih življenjskih funkcij. Višina dodatka za tujo nego in pomoč pri opravljanju večine življenjskih funkcij znaša 10% povprečne neto plače v Sloveniji v minulem letu, višina dodatka za pomoč pri opravljanju vseh življenjskih funkcij pa znaša 20% povprečne neto plače v minulem letu. Tudi ta dva zneska se usklajujeta enkrat letno v mesecu januarju. (Glej: <http://www.mddsz.gov.si/>)

Kot vidimo, je v Sloveniji neposredno financiranje. Oba neposredna financiranja, tako dodatek za pomoč in postrežbo in dodatek za tujo nego in pomoč, ne zadostujeta za samostojno življenje. Prvi zato, ker ni namenjen vsem hendikepiranim osebam, in zato, ker gre preko medicinskega modela in je odvisno od osebnega zdravnika, ali bo oseba dobila dodatek za pomoč in postrežbo ali ne. Drugi pa je finančno prenizek, da bi zadostoval potrebam posameznika.

Oba pa ne zagotavljata nivoja osebne asistencije, kjer si lahko oseba sama izbere, kdo jo bo negoval, ter opravljal opravila skupaj z njo. Kar je za hendikepirano osebo najbolj pomembno.

Mislim, da smo glede tega v Sloveniji še daleč, in sicer, da bi bila zagotovljena osebna asistenca vsakomur, ki jo potrebuje, ter da bi delo osebnega asistenta bilo priznana služba, ki bi redno zaposlovala asistente.

Flaker in ostali ugotavljajo naslednje: »Slovenski socialni prostor je organiziran tako, da lahko človek z neposrednimi plačili in individualiziranimi storitvami (pomoč na domu) pokrije le majhen del svojih potreb; tisti, ki bi potrebovali več kot 2 ali 3 ure pomoči na dan in koordinacijo storitev, so prisiljeni stopiti v institucionalno varstvo.« (Flaker [et al.] 2007: 218)

1.4. Enake možnosti

Slovenija je še zelo daleč od enakih možnosti. Kakšne možnosti? Saj imajo hendikepirani ljudje veliko možnosti. Odvisno je, kaj hočejo. Mogoče je to vprašanje najtežje za vsakega človeka – da si odgovori na vprašanje: Kaj hočem?

Enake možnosti so zagotoviti posameznikom storitve, dajatve ter najosnovnejše potrebe za življenje, kot so: stanovanje, delovno mesto, asistenco in seveda možnost uveljavljati se v družbi kot vsak človek.

Prav zaposlitev in delo sta največja dejavnika pri uresničevanju neodvisnosti invalidov. Finančna neodvisnost jim pomeni tudi večjo vključenost v socialno okolje ter dobro psihično počutje.

Pomemben mednarodni dokument za zagotavljanje enakih možnosti je Konvencija OZN o pravicah invalidov, ki je bil sprejet decembra 2006. Sprejela jo je Generalna skupščina Združenih narodov.

Konvencija ima samostojen člen z naslovom »Delo in zaposlovanje« (27. člen).

»Standardna pravila za izenačevanje možnosti invalidov³ obravnavajo področje usposabljanja in zaposlovanja v sedmem pravilu. Pravilo spada med daljša pravila in daje podrobne usmeritve, kaj bi morale storiti države, da bi invalidom pri vključevanju v družbo zagotovile enake možnosti kot neinvalidom. Pravilo zlasti poudarja, da:

- zakoni in predpisi na področju zaposlovanja invalidov ne smejo omejevati in ne smejo postavljati ovir pri njihovem zaposlovanju;
- države naj aktivno podpirajo vključevanje invalidov v redno zaposlovanje;
- cilj naj bi vedno bil redna zaposlitev invalidov na odprtem trgu delovne sile. Za invalide, katerim ni mogoče zagotoviti redne zaposlitve, naj se oblikujejo alternativne enote s podpornim ali zaščitnim zaposlovanjem;
- sprejeti je potrebno ukrepe za vključitev invalidov v programe usposabljanja in zaposlovanja v zasebnem in neformalnih sektorjih⁴.« (Uršič 2004: 31)

Javno službo posredovanja zaposlitev in dela izvaja Zavod za zaposlovanje prek mreže, ki je sestavljena iz 12 območnih enot v vseh večjih krajih in 59 uradov za delo (glej: Statut zavod RS za zaposlovanje, 49.–50. člen). Poleg Zavoda lahko opravljajo posredovanje zaposlitev in dela tudi zasebne posredovalnice na podlagi koncesije, ki jo izda MDDSZ. Poleg tega so na našem trgu dela tudi agencije za zagotavljanje dela – t.i. zaposlitvene agencije, ki zagotavljajo delo delavcev

³ OZN, 1993, Res. 48/96

⁴ Ravno tam, 1., 2., 7. in 8. pravilo.

drugim, neposrednim uporabnikom; vpisane morajo biti v register agencij za zagotavljanje dela pri MDDSZ. (Kresal 2007: 29–30)

Ustanove, ki sodelujejo pri zaposlovanju hendikepiranih oseb:

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, ki sodeluje še z drugimi institucijami:

- s centri za socialno delo
- Zavodom za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije
- Zavodom za zdravstveno zavarovanje Slovenije
- z Ministrstvom za delo, družino in socialne zadeve (v nadaljevanju MDDSZ)

Zavod za zaposlovanje izvaja posredovanje delovnih mest, vendar pogosto zgolj posredovanje ni dovolj, zato se je razvil sistem ukrepov aktivne politike zaposlovanja (v nadaljevanju ukrepi APZ), s katerimi država spodbuja zaposlovanje, odpravlja neskladja na trgu dela, zmanjšuje ovire za zaposlovanje še posebej težje zaposljivih oseb. Ukrepi APZ so torej namenjeni predvsem težje zaposljivim osebam, med katerimi so tudi invalidi. Usmerjeni so lahko k sami brezposelni osebi ali k delodajalcem. Ukrepi APZ obsegajo npr. *poklicno orientacijo in pomoč pri zaposlitvi* (npr. pomoč pri načrtovanju poklicne poti in iskanju zaposlitve, klubi za iskanje zaposlitve, delovni preizkus itd.), *usposabljanje in izobraževanje* (npr. institucionalno usposabljanje, usposabljanje na delovnem mestu, računalniško opismenjevanje in integrirani programi usposabljanja za invalide itd.), *spodbude za zaposlovanje* (razne subvencije delodajalcem in drugo) in *neposredno ustvarjanje novih delovnih mest* (npr. javna dela in drugo). (Kresal 2007: 30)

Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (v nadaljevanju: ZZRZI) je bil sprejet leta 2004 in bil kasneje večkrat spremenjen. Nov sistem se je resnično začel v celoti izvajati šele od 1. 1. 2006 dalje, potem ko so bili sprejeti vsi potrebni podzakonski predpisi. Namen ZZRZI je povečati zaposljivost invalidov in omogočiti njihovo enakovredno udeležbo na trgu dela z odstranjevanjem ovir in ustvarjanjem enakih možnosti (2. člen ZZRZI). Zakon ima izrecno določbo o prepovedi diskriminacije, v skladu s katero je prepovedana posredna in neposredna diskriminacija pri zaposlovanju invalidov, v času trajanja zaposlitve in v zvezi s prenehanjem zaposlitve ter postopkih po tem zakonu (5. člen ZZRZI). (Kresal 2007: 32)

1.4.1. Dober primer zaposlovanja in zagotavljanja enakih možnosti

Dober primer prakse zaposlovanja hendikepiranih oseb je bil predstavljen na mednarodnem simpoziju Zaposlovanje invalidov – med politiko in prakso, ki je potekal 3. in 4. novembra leta 2003 v Ljubljani. Na simpoziju je bilo predstavljenih 15 predavanj, s katerimi so bile podane primerjave političnih usmeritev za področje usposabljanja zaposlovanja in usmerjanja invalidov v Sloveniji s prakso, predstavljeni programi in ukrepi oziroma pozitivne izkušnje delodajalcev iz Združenega kraljestva Velike Britanije in Severne Irske ter orisan prispevek invalidske organizacije k dvigu kvalitete življenja in dela invalidov.

Name je naredil zelo velik vtis prispevek Danice Hanlon. Oglejmo si naslednji primer.

V Farmacevtsko podjetje Boots je agencija za zaposlovanje Prospects, ki je povezana z Avtističnim društvom, napotila iskalca zaposlitve. Ta oseba je imela Aspergerjev sindrom, kar je pomenilo, da je imela visoke tehnične kvalifikacije, vendar pa tudi zelo velike težave na področju medosebnih spretnosti. Psihološko priporočilo je pravzaprav v napotitvi opisovalo, da je toga in obsesivna, kar za kadrovske službe ni ravno vrsta priporočila, ki bi večino delodajalcev vzpodbudilo, da bi tako osebi ponudilo priložnost za delo.

Vendar pa so temeljito preučili razpoložljiva dela in posameznikove sposobnosti ter ga razporedili na delovno mesto v osrednji distribuciji, ki je odgovorna za razpošiljanje stotine tisočev farmacevtskih izdelkov po Boots-ovem kraljestvu. Kar so odkrili po določenem času je bilo, da so prvič v zgodovini podjetja naleteli na osebo, ki je bila 100% natančna. To, kar je psiholog opisoval kot togost in obsesivnost, so pri Boots cenili kot izjemno prednost, saj je pomenilo, da ni nikoli preskočil nobenega koraka, štetja ali stopnje zagotavljanja kakovosti. Boots se je zdaj ponovno obrnil na Prospects za dodatno kadrovanje. (Hanlon 2003: 38)

1.4.2. AGENDA 22

Leta 1993 je generalna skupščina Združenih narodov sprejela 22 standardnih pravil za izenačevanje možnosti za invalide. Leta 2001 so jih na Švedskem objavili kot »Agenda 22«.

To je zelo pomemben dokument, ki predstavlja 22 temeljnih pravil, ki se tičejo hendikepiranih ljudi, na vseh področjih. Deluje na lokalni ravni in predvsem v sodelovanju z invalidskimi organizacijami. Sama sem se jo odločila vključiti v diplomsko nalogo, ker vsebuje tudi pomembna vprašanja glede zaposlovanja hendikepiranih oseb.

Nastala je leta 2001 na Švedskem (Stockholm) in vsebuje navodila za načrtovanje invalidske politike za lokalne oblasti. Podlaga tega dokumenta so človekove pravice. Vsebuje tudi navodila za načrtovanje zaposlovanja hendikepiranih ljudi.

V Sloveniji je bil ta dokument preveden leta 2006, izdal ga je NSIOS (Nacionalni svet invalidskih organizacij Republike Slovenije). V nadaljevanju bom predstavila nekatere poudarke iz te agende.

»Če želimo ustvariti družbo, ki ustreza vsem, potrebujemo načrte in sistematičen pristop. Švedsko invalidsko gibanje je pripravilo metodo, po kateri lahko lokalne oblasti oblikujejo načrte invalidske politike, ki temeljijo na Standardnih pravilih. Pri tej metodi, ki smo jo poimenovali Agenda 22:

- je kot ogrodje uporabljenih 22 pravil,
- lokalne oblasti in invalidske organizacije tesno sodelujejo pri oblikovanju načrta,
- načrt temelji na pregledih o tem, kako družba izpolnjuje Standardna pravila in potrebe invalidov po storitvah,
- načrt vsebuje konkretne opise ukrepov, ki jih je treba sprejeti.

Za invalide je lahko vsakodnevno življenje polno majhnih in velikih ovir, ki jim onemogočajo živeti polno življenje. Vendar ni nujno, da je tako. Obstajajo rešitve, ki lahko odstranijo mnoge nepotrebne ovire. Standardna pravila Združenih narodov za izenačevanje možnosti invalidov so bila predstavljena leta 1993, njihov namen pa je bil invalidom zagotoviti enake pravice, kot jih imajo drugi državljani.

Da bi zagotovili te pravice, je potrebno premišljeno in sistematsko načrtovanje. Lokalne oblasti so ponavadi odgovorne za množico področij, ki zadevajo vsakodnevno življenje ljudi. Zato nosijo posebno odgovornost. Za izvajanje Standardnih pravil je torej potreben načrt invalidske politike. Invalidske organizacije so pomembni partnerji v procesu izdelave načrtov invalidske politike.

Zato je Agenda 22 zelo pomemben in predvsem obširen, pa vendar zelo natančen dokument. To bi morali upoštevati tudi v Sloveniji ter ga začeti izvajati. A je Slovenija žal še zelo daleč od te ureditve. Obstajajo namreč zakoni ter pravilniki, ki so na državni ravni, obstajajo tudi pravilniki, ki so na lokalni ravni, vendar ni natančnega ter konkretnega pregleda, ki bi segla v problematiko hendikepiranih ljudi na vseh področjih, kot jih določa Agenda 22.

Sledi 22 pravil, ki sestavljajo dokument:

1. *Osveščanje* – »Države naj sprejmejo ustrezne ukrepe, da bi povečale osveščenost družbe o invalidih, njihovih pravicah, potrebah, potencialih in njihovem prispevku.«
2. *Zdravstveno varstvo* – »Države naj zagotovijo invalidom učinkovito zdravstveno varstvo.«
3. *Rehabilitacija* – »Države naj zagotovijo ustrezno rehabilitacijo invalidom, da bi ti dosegli in ohranjali optimalno stopnjo neodvisnega življenja.«
4. *Strokovno-podporne službe*: »Države naj zagotavljajo razvoj in razpoložljive strokovne storitve, vključno s pripomočki za invalide, ki jim pomagajo povečati raven samostojnosti v vsakdanjem življenju in pri uresničevanju svojih pravic.«
5. *Dostopnost*: »Države naj priznajo splošen pomen dostopnosti v procesu izenačevanja možnosti na vseh družbenih področjih. Države morajo za vse vrste invalidov: a) uvesti akcijske programe, ki bodo omogočili dostopnost fizičnega okolja; b) sprejeti ukrepe, da zagotovijo dostop do informacij in komuniciranja.«
6. *Vzgoja in izobraževanje*: »Države naj priznajo načelo enakih primarnih, sekundarnih in terciarnih izobraževalnih možnosti za invalidne otroke, mladino in odrasle v integriranih okoljih. Zagotovijo naj, da bo izobraževanje invalidov sestavni del splošnega vzgojno-izobraževalnega sistema.«
7. *Zaposlovanje*: »Države naj priznajo načelo, da je treba invalidom omogočiti, da uresničujejo svoje Človekove pravice, zlasti na področju zaposlovanja. Tako na podeželju kot v mestih morajo imeti enake možnosti za produktivno in donosno zaposlitev na trgu delovne sile.«
8. *Finančna pomoč in socialna varnost*: »Države so odgovorne za zagotavljanje socialne varnosti in finančne pomoči invalidom.«
9. *Družinsko življenje in osebna integriteta*: »Države naj podpirajo polno vključevanje invalidov v družinsko življenje. Spodbujajo naj njihovo pravico do osebne integritete in zagotavljajo, da zakoni ne prikrajšajo invalidov za spolne odnose, poroko in starševstvo.«
10. *Kultura*: »Države naj zagotavljajo, da so invalidi enakopravno vključeni v kulturne dejavnosti in da lahko v le-teh enakopravno sodelujejo.«
11. *Rekreacija in šport*: »Države naj sprejemajo ukrepe, s katerimi bodo zagotovile invalidom enake možnosti za rekreacijo in šport.«
12. *Religija*: »Države naj vzpodbujajo ukrepe za enakovredno sodelovanje invalidov v verskem življenju v svojih skupnostih.«
13. *Informiranje in raziskovanje*: »Države naj prevzamejo vso odgovornost za zbiranje in posredovanje informacij o življenjskih pogojih invalidov in pospešujejo celovito raziskovanje vseh vidikov, vključno z ovirami, ki vplivajo na življenje invalidov.«

14. *Oblikovanje in načrtovanje politike:* »Države naj zagotovijo, da bodo vidiki invalidnosti zajeti v vsako pomembno oblikovanje politike in v nacionalno načrtovanje.«
15. *Zakonodaja:* »Države so odgovorne za to, da ustvarijo zakonske podlage za ukrepe, s katerimi naj bi se dosegel cilj polnega sodelovanja in enakopravnosti invalidov.«
16. *Ekonomska politika:* »Države so odgovorne za to, da ustvarijo zakonske podlage za ukrepe, s katerimi naj bi se dosegel cilj polnega sodelovanja in enakopravnosti invalidov.«
17. *Koordinacija dela:* »Države so odgovorne za ustanavljanje in krepitev nacionalnih koordinacijskih odborov ali podobnih teles, ki bodo delovali kot osrednja kontaktna točka za vprašanja invalidnosti.«
18. *Invalidske organizacije:* »Države naj invalidskim organizacijam priznajo pravico, da predstavljajo invalide na nacionalni, regionalni in lokalni ravni. Države naj tudi priznajo posvetovalno vlogo invalidskih organizacij pri odločanju o vprašanih invalidnosti.«
19. *Usposabljanje strokovnega osebja:* »Države so odgovorne za zagotavljanje ustreznega usposabljanja osebja na vseh ravneh, ki je vključeno v načrtovanje in izvajanje programov in storitev, namenjenih invalidom.«
20. *Nacionalni nadzor in ocenjevanje programov za invalide v okviru izvajanja Standardnih pravil:* »Države so odgovorne za stalen nadzor in ocenjevanje izvajanja nacionalnih programov in storitev za izenačevanje možnosti invalidov.«
21. *Tehnično in gospodarsko sodelovanje:* »Tako industrijsko razvite države kot tudi države v razvoju so odgovorne za sodelovanje in sprejemanje ukrepov za izboljšanje življenjskih pogojev invalidov v državah v razvoju.«
22. *Mednarodno sodelovanje:* »Države naj se aktivno vključijo v mednarodno sodelovanje na področju politike izenačevanja možnosti za invalide.« (Vir: <http://www.nsios.si/>)

Določenih je 22 pravil, njihovo uveljavljanje pa ugotavlja agenda s pomočjo konkretnih in relevantnih podvprašanj.

Za mojo diplomsko nalogo je najpomembnejše 7. pravilo agende, ki se nanaša na zaposlovanje hendikepiranih oseb:

Zaposlovanje

“Države naj priznajo načelo, da je treba invalidom omogočiti, da uresničujejo svoje človekove pravice, zlasti na področju zaposlovanja. Tako na podeželju kot v mestih morajo imeti enake možnosti za produktivno in donosno zaposlitev na trgu delovne sile.”

Podvprašanja:

Pravilo 7:2

- Kako lokalna oblast spodbuja vključevanje invalidov v redno zaposlitev?

Pravilo 7:3

- Koliko oseb zaposluje lokalna oblast? Koliko od njih je invalidov?
- Ali so za delovna mesta pod okriljem lokalne oblasti določeni akcijski načrti, ki invalidom omogočajo dostopnost do teh delovnih mest?
- Če so, katere ukrepe ti programi vključujejo:
 - ukrepe za spodbujanje uporabe različnih pripomočkov?
 - ukrepe za prilagajanje delovnega časa individualnim potrebam (t.j. gibljiv delovni čas, skrajšan delovni čas, delitev delovnega mesta)?
 - ukrepe za izboljšanje poklicne rehabilitacije?
 - druge ukrepe?
- V kakšnem obsegu so bili ti ukrepi izvedeni? Ali so bili ustrezni?

Pravilo 7:4

- Kako si lokalna oblast prizadeva za osveščanje javnosti z namenom, da se premagajo negativna stališča in predsodki glede invalidnih delavcev?

Pravilo 7:5

- Kako lokalna oblast ustvarja ugodne pogoje za zaposlovanje invalidov v okviru svojih dejavnosti?

Pravilo 7:6

- Kakšni so danes pogoji na delovnih mestih pod okriljem lokalne oblasti? Ali imajo invalidi v primerjavi z ostalimi enake možnosti glede na:
 - zaposlovanje?
 - napredovanje?
 - povečanje plače?
 - sodelovanje v programih usposabljanja osebja?

Pravilo 7:7

- Kakšne zaposlitvene možnosti lahko lokalna oblast ponudi invalidom, ki se glede na svoje potrebe ne morejo vključiti v redno zaposlitev?

Pravilo 7:9

- Ali lokalna oblast sodeluje z invalidskimi organizacijami v zvezi z vsemi ukrepi, ki zadevajo invalide na delovnem mestu in na trgu dela?

Pri nas je temu še najbolj blizu Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. Ta zakon ureja bistvene določbe, ki zagotavljajo zaposlovanje hendikepiranih oseb ter finančne spodbude delodajalcem. Veliko vprašanj je še odprtih in zato sem se tudi odločila vključiti v diplomsko nalogo Agendo 22, saj se mi zdi, da so vprašanja dobro zastavljena.

Če bi šli zares korak za korakom po vprašanjih, ki so navedena v Agendi 22, bi z natančno analizo izvajanja storitev glede zaposlovanja hendikepiranih v Sloveniji ugotovili, da je potrebno še veliko dela, da bi hendikepirane osebe imele enake možnosti ter pravice pri zaposlovanju. To velja tako za zakonodajo, kot tudi za delovne pogoje, nagrajevanje in za dosledno izvajanje zakonodaje. Vse to so teme, s katerimi se mora ukvarjati socialno delo.

1.5. Zakoni na področju zaposlovanja hendikepiranih oseb v Sloveniji

- Ustava Republike Slovenije (14., 50., 52. člen)
- Mednarodni dokumenti (Konvencija o pravicah invalidov, OZN, Deklaracija o pravicah invalidov, Evropska socialna listina, Evropski akcijski načrt in še mnogo drugih mednarodnih dokumentov)
- Zakon o socialnem varstvu
- Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju
- Zakon o delovnih razmerjih
- Zakon o družbenem varstvu
- Podzakonski predpisi s področja zaposlovanja invalidov

Zakonov, predpisov, podzakonskih aktov in pravilnikov s področja zaposlovanja invalidov je več kot 60. Napisala sem le najosnovnejše.

1.5.1. Podporno zaposlovanje

Koncept »supported employment« izvira iz ZDA in Kanade. Vsebinsko se ta način zaposlovanja invalidov nanaša na zaposlitve v običajnih podjetjih, ki so podprte s strokovnimi storitvami trenerja dela (job-coach, employment specialist), ki invalidu na delovnem mestu omogočajo usposabljanje za opravljanje določenih del. (Vir: Tabaj, Dolinšek 2004: 123–124)

»Podporna zaposlitev je zaposlitev invalida na delovnem mestu v običajnem delovnem okolju s strokovno in tehnično podporo invalidu, delodajalcu in delovnem okolju. Strokovna podpora delodajalcu in delovnemu okolju se zagotavlja prvenstveno s seznanjanjem z invalidnostjo, njenimi posledicami in vplivi delovnega okolja na invalidnost ter svetovanjem o optimalnih možnostih prilagoditve delovnega okolja.

Invalidu se v podporni zaposlitvi glede na njegovo invalidnost lahko zagotavljajo podporne storitve. Glede na oceno doseganja delovnih rezultatov je invalid v podporni zaposlitvi lahko upravičen do

subvencije plače v višini od 5 do 30 % minimalne plače.« (Uršič, Peterlin, Tabaj, Dular 2007: 11–12)

Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov to določa v členih 48 – 51.

Sporno se mi zdi, da oseba, ki je vključena v podporno zaposlitev, prejema zelo nizke dohodke, strokovni delavci, ki delajo v podporni zaposlitvi, pa prejemajo povprečno plačo in morda še kakšne dodatke. Če izračunamo. Hendikepirana oseba dobi največ 30 % od minimalne plače (17. člen, zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov). Minimalna plača znaša trenutno v Sloveniji 566,53 EUR (od 1.3.2008 dalje – Glej: <http://www.svzi.gov.si/>), hendikepirana oseba dobi v podporni zaposlitvi največ 170 EUR (30 % minimalne plače). In kdo preživi s tem denarjem na mesec? Kako bo hendikepirana oseba motivirana za delo, če dobi tako nizke dohodke? Mislim, da se nihče ne sprašuje o revščini, ki je prisotna. Še več, to je ponižujoče. Saj hendikepirana oseba dela ravno tako kot ostali, le da ima prilagojeno delovno mesto, vendar se kvaliteta dela izkazuje skozi delo, ki je točno določeno in nič manj kvalitetno.

1.5.2. Invalidska podjetja

»Invalidska podjetja so oblika socialne ekonomije na področju zaposlovanja invalidov. Z zakonom in podzakonskim aktom so podrobneje določeni pogoji za poslovanje, postopek pridobitve statusa in način poslovanja. Glede na dejstvo, da so invalidska podjetja gospodarske družbe posebnega pomena, zakon delno predpisuje način delitve dobička, določa vpliv države na lastništvo in odločanje ter predvideva obvezno revizijo letnih in poslovnih poročil za vsa invalidska podjetja vsaj na tri leta.« (Uršič, Peterlin, Tabaj, Dular 2007: 12)

Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (v nadaljevanju ZZRZI) vključuje invalidska podjetja od 52. do 61. člena.

ZZRZI v 53. členu določa, da gospodarska družba, ki je registrirana kot družba z omejeno odgovornostjo, delniška družba ali komanditna delniška družba, lahko posluje kot invalidsko podjetje, če med celim poslovnim letom zaposluje in usposablja najmanj 40% invalidov od vseh zaposlenih v družbi.

Se pravi, invalidska podjetja morajo imeti zaposlenih 40 % invalidov. Kako in na kakšen način jih zaposlujejo je pa odvisno od podjetja.

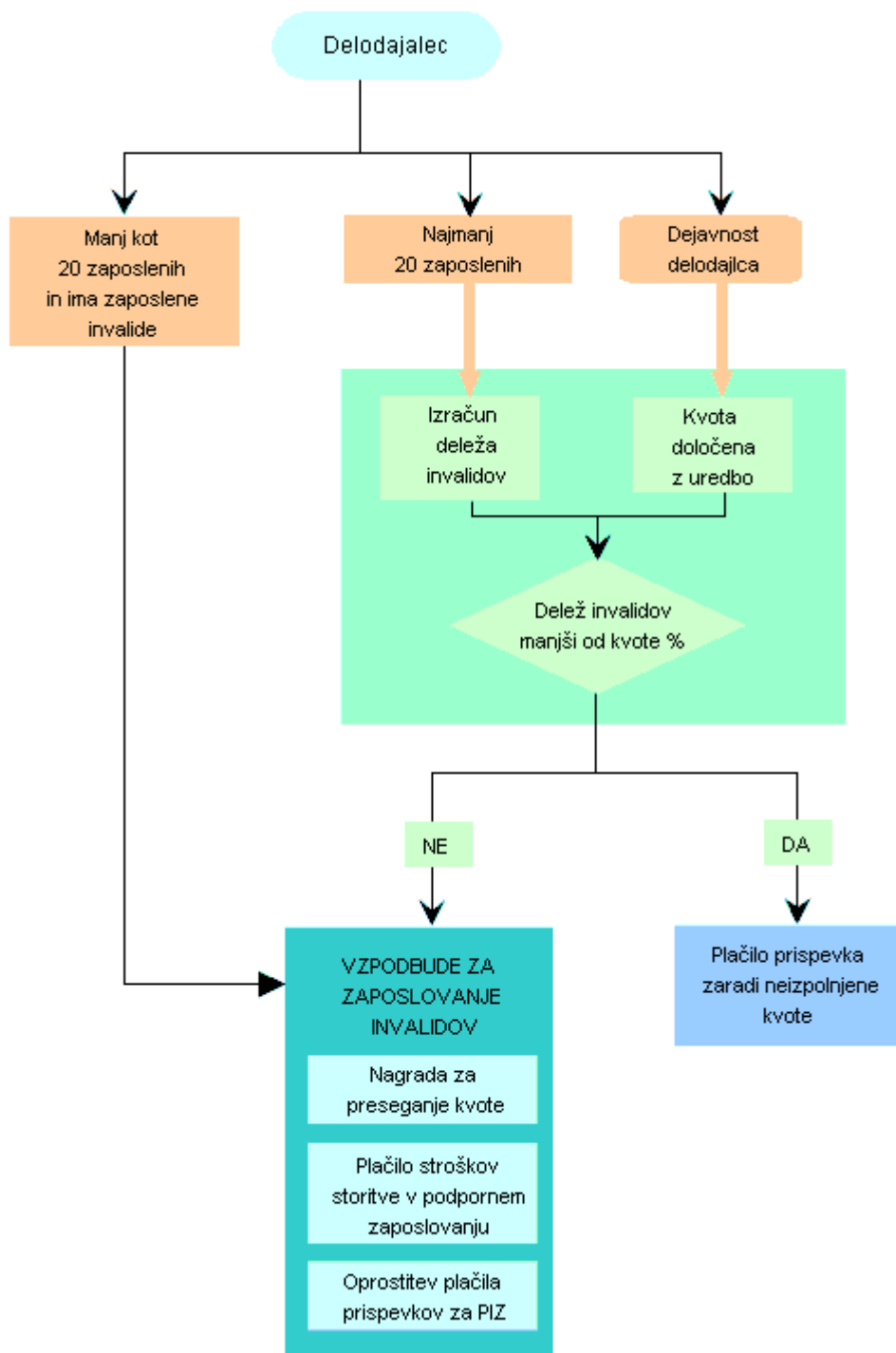
Oseba, s katero sem opravila intervju, je bila do invalidskega podjetja zelo kritična, ker ima z njim slabe izkušnje. Ni pa nujno, da so tudi druga invalidska podjetja »slaba«.

»Tri mesece sem delala v invalidskem podjetju, ki se ukvarja s prodajo pisarniškega materiala. Nato sem se sama odločila, da se tam ne bom zaposlila. Pripravljeni so me bili zaposliti. V podjetju je zaposlenih več kot 40% invalidov. Potrebovali so nekoga, ki je imel ustrezno izobrazbo, vendar je bilo ključnega pomena to, da sem invalid. Na tem delovnem mestu sem se izkazala, pa še invalid sem, kar so tudi predvsem potrebovali. Kljub vsemu sem delovno mesto zapustila, ker se nisem počutila dobro v kolektivu.

Doživljala sem, da nisem bila sproščena in tudi druge sem tako doživljala, da niso sproščeni. Tudi sodelovanja ni bilo, bolj ali manj so molčali. Prisoten je bil velik strah pred nadrejeno oz. odgovornimi v tem podjetju. Če je nastopila težava, ni bilo konstruktivnega reševanja teh težav.

Ne, tam so potrebovali zgolj invalida za dve leti in to je to. Tudi, ko sem odšla, sem povedala razloge, zakaj jih zapuščam.«

1.5.3. Kvota in kvotni sistem



Zavezanec za izpolnjevanje kvote je vsak delodajalec, ki je pravna ali fizična oseba, registrirana v RS in zaposluje *najmanj 20 zaposlenih*. Zavezanec za kvoto ni tuje diplomatsko in konzularno predstavništvo, invalidsko podjetje in zaposlitveni center.

Kvota je obvezni delež zaposlenih invalidov od celotnega števila zaposlenih delavcev pri posameznem delodajalcu.

V skupno število zaposlenih se štejejo tudi družbeniki zasebnih družb in zavodov v Republiki Sloveniji, ki so poslovodne osebe na podlagi pogodbe o zaposlitvi pri istem delodajalcu, samostojni podjetniki posamezniki in druge osebe, ki na območju Republike Slovenije samostojno opravljajo poklicno oziroma drugo dovoljeno dejavnost ter so na teh podlagah zavarovani.

V kvoto se štejejo invalidi, ki jih delodajalci prijavijo v zavarovanje kot invalide skladno z Navodilom za izpolnjevanje obrazca prijave v zavarovanje za invalide (Uradni list RS, št. 10/05 in 43/05).

Invalid, zaposlen v podporni zaposlitvi, se šteje za dva zaposlena invalida.

Delodajalec, ki zaposluje invalida v podporni zaposlitvi, mora zaradi pravih evidenc na Sklad poslati odločbo Zavoda RS za zaposlovanje o zaposljivosti v podporni zaposlitvi.

Sklad RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov

Vlada Republike Slovenije je na podlagi Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI) dne 29.7.2004 sprejela Akt o ustanovitvi Sklada Republike Slovenije za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov (Sklad).

Sklad, katerega ustanoviteljica je Republika Slovenija, soustanovitelja pa sta Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije ter Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, deluje od dneva registracije, 8. 10. 2004, dalje.

Pri upravljanju Sklada sodelujejo tudi predstavniki sindikalnih zvez in konfederacij, reprezentativnih za območje države, in predstavniki delodajalskih združenj, reprezentativnih za območje države.

Naloge sklada

Sklad odloča o pravicah in obveznostih invalidov in delodajalcev, predvsem pri subvencioniranju plač invalidov, stroških prilagoditve delovnega mesta, storitvah v podpornem zaposlovanju in drugih finančnih vzpodbudah v skladu z Zakonom.

Sklad zagotavlja vrsto finančnih vzpodbud in sicer:

- subvencije plač invalidom
- plačilo stroškov prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo invalida
- plačilo stroškov storitev v podpornem zaposlovanju
- oprostitvev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje zaposlenih invalidov
- nagrade za preseganje kvote
- letne nagrade delodajalcem za dobro prakso na področju zaposlovanja invalidov
- druge vzpodbude na področju zaposlovanja invalidov in ohranjanje delovnih mest za invalide in druge razvojne vzpodbude.

Kot vidimo iz zgornjega besedila, so ugodnosti za delodajalca in hendikepirano osebo velike. Predvsem zato, ker delodajalce »prisili« zaposliti hendikepirano osebo. Če delodajalec hendikepirane osebe ne zaposli (če ima zaposlenih več kot 20 oseb), mora vsak mesec plačati kazen, ki znaša 70% minimalne plače (396,57 EUR). Če pa kvoto izpolni, je nagrajen za vsak mesec posebej: za delavca/ko ne plačuje prispevkov za pokojninski sklad, če je delovno mesto potrebno prilagoditi, dobi za prilagoditev delovnega mesta finančna sredstva iz prej omenjenega sklada.

Podatki za izračun vplačil in izplačil od 1.3.2008 dalje

- Minimalna plača: 566,53 €
- Prispevek za enega manjkajočega invalida v višini 70% minimalne plače: 396,57 €
- Nagrada za preseganje kvote je 25 % minimalne plače: 141,63 €

Hendikepirana oseba, s katero sem se o tej temi pogovarjala, si stvari razlaga še na drugačen, ki je kritičen. In sicer:

»Da bi pa mene nekdo zaposlil z izobrazbo, ki jo imam, in mi dal odgovorna ekonomska dela, to pa še zdaleč niso pripravljeni, čeprav s to izobrazbo ljudje delajo veliko stvari. Nobeden od delodajalcev mi ni ponudil odgovornega dela, se pravi, tudi če bi se pri tem (ponujenem) delu zmotila, ne bi bilo nič hudega. Zakaj je to tako? Ker podjetje, če ne presega kvote, plačuje kazen. Ta kazen je zelo nizka, nižja kot pa, če bi dal vsak mesec delavcu minimalno plačo. Je pa tukaj še drug segment. Npr. po izobrazbi sem diplomirana ekonomistka, zaposlijo me na delovno mesto, v katerem bom dobra; dve leti dobivajo subvencionirano plačo zame, to pomeni da podjetje zame prispeva zelo malo. Takoj na začetku dobi kvalificirano delovno silo, v dveh letih me lahko veliko nauči ter usposobi in dobi delovno silo, ki je zelo usposobljena. Ne vem, zakaj se podjetje ne odloči za invalide.«

Bistveni problem je v tem, da delodajalci ve vedo, da imajo veliko prednosti, če zaposlijo hendikepirano osebo, sploh pa ne vedo, kako to izgleda v praksi.

Sporno pri podporni zaposlitvi je, da zakon določa, da v kolikor delodajalec zaposli hendikepirano osebo v podporni zaposlitvi, se ta oseba šteje za dve zaposleni hendikepirani osebi: »V kvoto se všttevajo vsi invalidi iz 3. člena tega zakona, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za najmanj 20 ur tedensko. (2) Invalid, zaposlen v podporni zaposlitvi, se šteje za dva zaposlena invalida.« (ZZRZI, 63. člen). Postavlja se mi vprašanje, zakaj se hendikepirana oseba šteje v podporni zaposlitvi za dve osebi. Iz tega člena namreč sledi, da bo zaposlenih manj hendikepiranih oseb, delodajalcu se bo pa štelo, da ima zaposlenih več hendikepiranih oseb.

1.6. Vloga socialnega delavca ali socialne delavke pri iskanju zaposlitve

Hendikepirane ljudi ne razumemo kot žrtve, ki se jim neprestano dogaja krivica, temveč kot ljudi, ki so se sposobni boriti za svoje pravice. In kakšno vlogo ima pri tem socialni/a delavec/ka? Najprej to, da spodbuja in išče možne rešitve ter upošteva želje ljudi, ki so prikrajšani, in ne vedo kam se obrniti v stiski, saj je v današnjih časih težko dobiti zaposlitev, kaj šele obdržati jo. Skupaj z ljudmi moramo iskati možne rešitve, ki bi pripomogle nadaljnjemu razvoju samozavesti.

1.6.1. Krepitev moči

»Šele odvisnost od drugih nas napravi socialna bitja, od primarne socializacije v katero smo rojeni, do pogrebne slovesnosti. Razmerja odvisnosti so glavni razlog, da se lahko sploh srečujemo v skupine, da v njih zdržimo, jih spreminjamo in zamenjujemo. Zato pri krepitevi moči uporabnikov ne gre za odpravljanje njihove odvisnosti na sploh, temveč za spreminjanje tipa ali stopnje konkretnih razmerij odvisnosti.« (Dragoš 2008: 36)

Iz tega sledi, da sta socialni/a delavec/ka in oseba, ki pride po pomoč, v enakovrednem položaju. Saj drugače ne pride do zaupanja.

Čeprav ima pri zaposlovanju hendikepiranih oseb največjo vlogo Zavod za zaposlovanje, je tudi delo socialne delavke oz. delavca zelo pomembno. Predvsem če ljudje zaključujejo šolanje v zavodu ali pa katerikoli drugi instituciji. Takrat se večina ljudi obrne za pomoč k socialni delavki oz. delavcu. V tistem trenutku je pomembno, da poznamo zakonodajo, imamo močno informacijsko mrežo, osebi prisluhnemo in v sodelovanju z njo oblikujemo oblike pomoči, ki jih potrebuje. Pri tem spodbujamo osebo, da je dejavna, kolikor le zmore in želi. Če oseba nima upanja in ne verjame, da bi lahko dobila delo, potem je naloga socialnega delavca toliko težja in mora v sodelovanje vložiti več zavzetosti.

Dragoš pojasni, na kakšen način je uporabnik lahko odvisen od strokovne/ga delavke/ca na naslednji način: »Oseba, ki bi lahko svojo težavo rešila z denarno pomočjo ali tako, da nadaljuje šolanje, ali zgolj z ustrezno informacijo, pogosto tudi sama vsaj približno ve, kje se dobi denarna pomoč, kako je z možnostmi za šolanje in kdo vse ima informacije, a vseeno sama ne more do teh virov, temveč v ovirah, ki ležijo na relaciji med osebo in viri pomoči.« (Dragoš 2008: 39)

Zato moramo osebi dati čim več informacij, da bo resnično udeležena v iskanju zaposlitve, v nasprotnem primeru lahko dobi občutek, da je le pasivni delček procesa iskanja zaposlitve. Za tem pride misel: »Saj mi ne bo nikoli uspelo.«

Spretnosti socialnega dela so ravno v tem, da skupaj z osebo iščemo ne samo rešitve, temveč možnosti, ki bi odpirale nove svetove in nove poti. To daje ljudem moč in upanje za nove korake. Pritoževanje nad družbo, kako nič ne naredi za »uboge invalide« ne prinese nič novega. Zato je pomembno ne samo to, da ljudem pomagamo pri iskanju informacij, temveč tudi to, da lahko oseba doseže samoiniciativo. Kar pomeni, da je tudi sama aktivna, v obsegu kot zmore in želi.

Kot je na predavanju rekla Tanja Lamovec: »Opolnomočenje je proces, ki ni nikoli končan, saj je treba pridobljeno razvijati, če želimo pravice obdržati, ki smo jih pridobili.«

1.6.2. Zagovorništvo

Poznam človeka, ki je v postopku zaposlitvene rehabilitacije. Zanima ga, kako bo komisija ocenila njegove delovne zmožnosti. Svetovala sem mu, naj vpraša ljudi, strokovnjake, ki delajo z njim in nenazadnje ocenjujejo njegovo sposobnost. Ni si upal vprašati, češ da bi ga čudno gledali. Po dolgem pogovoru se je opogumil in rekel, da se bo pozanimal. Povedala sem, da je to njegova pravica, saj je v postopku zaposlitvene rehabilitacije. Pokazala sem mu, kje lahko najde kriterije za ocenjevanje v času zaposlitvene rehabilitacije, ter mu svetovala, naj prebere vse, kar se tiče njegovega procesa ocenjevanja. Spodbujala sem ga k temu, da dobi občutek, da je njegova pravica, da sprašuje glede stvari, ki se ga tičejo. Pa ne samo sprašuje, ampak tudi preučuje. Samo tako bo izvedel, za kaj v postopku zaposlitvene rehabilitacije sploh gre.

Naloga socialne/ga delavke/ca ni samo spodbujanje človeka, ampak tudi ta, da ga opremi z znanjem, ki mu bo koristilo za prihodnost. Ko je oseba opremljena tudi z znanjem, se počuti bolj samozavestno in mirno.

Zagovorništvo lahko najširše razdelimo na *profesionalno in laično*.

Profesionalno zagovorništvo

Profesionalno zagovorništvo običajno opravljajo strokovne delavke (socialne delavke, pravniki in drugi strokovnjaki) ali uporabniki, ki delajo v uporabniških organizacijah in imajo poleg strokovnega znanja tudi lastne izkušnje.

Običajno je ta vrsta zagovorništva plačana. To pomeni, da strokovne delavke prejemajo zanj plačilo. To ne pomeni, da storitve zagovorništva plačujejo uporabniki sami, temveč jih plačuje država ali donatorji.

Ni pa nujno, da je profesionalno zagovorništvo vselej plačano. (Vir: Zaviršek [et al.] 2002: 80 isl.)

Laično zagovorništvo

To je običajno vrstniško, civilno in starševsko zagovorništvo. To pomeni, da ljudje, ki se znajdejo v podobnih situacijah (na primer ne dobijo pravih informacij o zdravilih in socialnih pravicah, ali so jim te pravice kršene), zagovarjajo drug drugega.

Laično zagovorništvo je tudi takrat, ko se postavimo za pravice prijatelja, sorodnika, sošolke, kolegice ipd. Laično zagovorništvo praviloma ni plačano.

V mojem primeru, ko je kolega potreboval pomoč in ni vedel, na koga naj se obrne, da bi izvedel, kje naj poišče merila za oceno zaposlitvenih možnosti, in sem mu pomagala, da ta poišče, ter ga spodbudila, naj vpraša osebe, ki sodelujejo v postopku zaposlitvene rehabilitacije, je bilo izvedeno laično zagovorništvo.

1.7. Uvod v raziskovalni del

V poglavju, ki bo sledilo (raziskovalni del diplomske naloge), bom poskusila pokazati, kaj lahko strokovni delavci pripomoremo k zaposlovanju mladih hendikepiranih ljudi, ko študij končajo in se odločijo za delo. Hendikepirani ljudje so podali kar nekaj predlogov glede tega, kaj bi lahko bilo bolje na področju zaposlovanja hendikepiranih ljudi.

Mladi hendikepirani ljudje se vedno bolj odločajo za študij. Ko dokončajo študij ali pa srednjo šolo, se odločajo za poklic, ki ga želijo opravljati. Pri iskanju zaposlitve naletijo na vrsto težav, na katere v vsakdanjem življenju morda sploh ne pomislimo. Ne pomislimo na malenkosti, ki nekomu predstavljajo velik napor: dostopnost do objektov, razne prilagoditve na delovnem mestu (prilagojen WC, telefon – naglavna slušalka ...), razni pripomočki za naglušne, gluhe, slepe ter slabovidne, ljudi na navadnem vozičku, električnem vozičku, in še veliko drugih »malenkosti«, ki pa za hendikepirane osebe niso malenkosti. Zato je za socialne delavce/-ke zelo pomembno, da smo seznanjeni, s kakšnimi težavami se srečujejo ljudje, ki imajo vsekakor posebne potrebe – v pravem pomenu besede.

Raziskava nam bo omogočila vpogled v tovrstno problematiko. Meni je takšen vpogled zelo pomemben, saj omogoča, da bom kot socialna delavka lažje razumela, kako se hendikepirani ljudje počutijo: njihove stiske, občutke, strahove ipd. Vse to me zanima, če želim delati z ljudmi, ki so hendikepirani in iščejo zaposlitev.

Darja Zaviršek omeni določene besede, ki za hendikepirane ljudi, lahko pomenijo stigmatizacijo: »V vsakdanji terminologiji so hendikepirani ljudje lahko stigmatizirani ter prikrajšani zaradi besed, ki jih označujejo:

- *gibalna oviranost* (mišična distrofija, paraplegija, tetraplegija itn.),
- *senzorna oviranost* (težave s sluhom, vidom itn.),
- *intelektualna oviranost* (lažja, zmerna, težja in težka duševna prizadetost),
- *težave v duševnem zdravju* (depresija, psihoza, shizofrenija, anoreksija itn.).«

(Zaviršek 2000: 7)

V raziskavi sem se odločila sodelovati s prvima dvema kategorijama – z gibalno in senzorno oviranimi ljudmi.

V prejšnjem sistemu so največ poudarka dobili vojni invalidi. Hendikepirane ljudi so zapirali v razne institucije (v domove za ostarele, zavode ...). Šele kasneje so se te osebe začele izobraževati

(na univerzah) in iskati zaposlitev. Ker pa je pri nas predsodek, da so hendikepirani nezmožni za delo ali pa se večina od njih kar upokoji, čeprav bi delo lahko opravljali, to postane problem in družba še vedno ne ve točno, kaj pomeni zaposliti hendikepirano osebo.

V Sloveniji je še vedno globoko »zasidrano« to, da hendikepirani ljudje ne zmorejo odgovornega dela bodisi zaradi zdravstvenih težav bodisi zaradi usmiljenja, ki ga žal v naši družbi še vedno čutimo. Velikokrat slišimo stavke ljudi: »Ubogi, še roke ne more premakniti.«

Ko sem se nekoč sprehajala z osebo, ki je na invalidskem vozičku, in jo tudi peljala, je k meni pristopila neka nuna in mi rekla: »Kako lepo, da tudi njega peljete na sprehod.« Preden sem došla, kaj je s tem mislila, je že ni bilo več. Njen obraz je bil tako usmiljen. In jaz sem se počutila slabo, kolega na invalidskem vozičku pa mi je kasneje povedal, da se je počutil ponižanega.

Darja Zaviršek lepo opiše, kako se hendikepirani ljudje počutijo ter kaj doživljajo, ko se nehendikepirani ljudje z njimi pogovarjajo: »Ljudje na vozičku neprestano doživljajo, da se neprizadeti ljudje pogovarjajo z njihovimi spremljevalci drugače kakor z njimi samimi. Včasih vprašajo spremljevalce tisto, kar je v resnici namenjeno njim. Ko sprašujejo: »Kje pa si bila?«, »Ali bosta kaj popila« itn. praviloma gledajo spremljevalca in ne človeka na vozičku, saj (začasno) hendikepirani osebi samoumevno pripisujejo večjo zmožnost, da bo znala odgovoriti na vprašanje. Kdor je na vozičku, je »drugačen«, torej je drugi in tuj. [...] Prvi ima prednost in je naš. Nobena redkost ni, da ljudi, katerih oviranost je vidna, hendikepiramo tako, da jih imamo za mentalno manj sposobne. Zato so ljudje do njih pretirano prijazni, govorijo glasneje, so napeti, sprašujejo jih preveč o bolezni ali pa poškodovanost spregledajo, jih ne vprašajo ali pa jim postavljajo preveč vprašanj, se jim poskušajo izogniti ali prehitro pomagati, se vedejo pokroviteljsko, kakor da so ti mlajši in manj izkušeni od njih, se jih dotikajo, kakor se človek dotika oseb, ki so statusno nižje, ali pa se izogibajo dotika, kakor da je hendikepirani človek »kužen«, so pretirano zgovorni in se bojijo tišine, ali pa so tiho, ker se ne morejo »domisliti«, kaj naj bi se pogovarjali z nekom na vozičku.« (Zaviršek 2000: 9–10)

Vse to pripomore k vzdrževanju predsodkov v naši družbi.

Mislim, da je pomembno, da bi hendikepirane osebe same povedale, kaj si želijo, kako se počutijo ipd. Zato sem se odločila, da se odpravim na teren in se začnem pogovarjati z ljudmi, ki to doživljajo vsak dan. In sicer, kako je biti iskalec zaposlitve, če si hendikepiran.

Osredotočila sem se na Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, ter ureja pomembne določbe glede zaposlovanja invalidov. Tako sem ga primerjala z zgodbami ljudi, s katerimi sem opravljala intervju. Tudi hendikepirani ljudje so sami pripovedovali o tem zakonu, nekateri ga dobro poznajo, in to mi je pripomoglo k boljšemu vpogledu v problematiko. Najbolj dragocen del raziskovalnega, so predlogi hendikepiranih, kaj sami predlagajo, da bi bilo glede zaposlovanja hendikepiranih ljudi bolje. Njihovi predlogi, so bistvo diplomske naloge, saj nam dajo vpogled iz uporabniške perspektive, ki je za socialno delo najbolj pomembna.

2. RAZISKOVALNI DEL

POVZETEK

Na osnovi petih intervjujev s hendikepiranimi posamezniki in kvalitativne analize teh intervjujev so opisane izkušnje, ki so jih vprašani že imeli z zaposlovanjem, in kako so jih drugi v delovnem okolju doživljali; s kakšnimi problemi se srečuje hendikepirana oseba, ko išče zaposlitev; kriteriji, ki jih imajo vprašani glede zaposlitve; njihovi predlogi, da bi bilo glede zaposlovanja ter informiranja o morebitni zaposlitvi bolje. V raziskavi je opaziti, da hendikepirane osebe pogosto še vedno veljajo kot neenakovredne drugim delojemalcem (kljub zakonu, ki naj bi zagotavljal enake možnosti). Srečujejo se z žaljivkami, poniževanji in razvrstnotenjem njihove osebnosti ter njihovih zmožnosti. Kljub temu so vprašani povedali kar nekaj predlogov, s katerimi bi izboljšali razmere glede zaposlovanja hendikepiranih oseb v tej državi.

2.1. PROBLEM

Zanimalo me je:

1. Izkušnje, ki so jih vprašani že imeli z zaposlovanjem in kako so jih drugi v delovnem okolju doživljali.
2. S kakšnimi problemi se srečuje hendikepirana oseba, ko išče zaposlitev.
3. Kriteriji, ki jih imajo vprašani glede zaposlitve.
4. Njihovi predlogi, da bi bilo glede zaposlovanja ter informiranja o morebitni zaposlitvi bolje.

Vsa ta vprašanja so me zanimala, ker pripomorejo k boljšemu vpogledu v to, kako se hendikepirana oseba počuti, kaj doživlja, kaj je tisto, kar ji jemlje energijo, kakšne kriterije ima glede zaposlovanja ter iskanja zaposlitve; zame najbolj dragoceno v raziskavi pa so njihovi predlogi, saj so z njimi *sami izrazili*, kaj bi lahko naredili, da bi bilo glede zaposlovanja hendikepiranih oseb bolje in morda tudi bolj produktivno. Pomembno se mi zdi, da so predloge povedali sami in ne nekdo namesto njih.

2.2. METODA

2.2.1. Vrsta raziskave

Raziskava je kvalitativna in poizvedovalna.

Poskuša zajeti, s kakšnimi problemi se hendikepirani ljudje soočajo kot iskalci zaposlitve, njihova opažanja, kako jih doživlja okolica, in njihove lastne predloge, da bi bilo bolje na področju zaposlovanja hendikepiranih oseb.

V raziskavi je zajeto doživljanje, pripovedi ter soočanje ljudi, ki se vsak dan borijo z iskanjem zaposlitve, ter želja, da bi jih okolica sprejemala kot ljudi, ki so zmožni za delo.

2.2.2. Spremenljivke

Neodvisne:

- Izkušnja iskanja zaposlitve hendikepiranih oseb.

Odvisne:

- Problemi, s katerimi se srečuje hendikepirana oseba kot iskalka zaposlitve.
- Dosedanje izkušnje vprašanih na delovnih mestih.
- Kriteriji vprašanih glede zaposlitve.
- Predlogi glede izboljšanja pogojev zaposlovanja.

2.2.3. Vprašanci

Izvedenih je bilo pet intervjujev z hendikepiranimi osebami, ki iščejo zaposlitev. Nekateri od njih že imajo izkušnje z občasnim delom, kar mi je bilo pri raziskavi v veliko pomoč, saj sem tako bolje razumela njihovo problematiko ter s čim se srečujejo. Eden od vprašanih pa z zaposlitvijo še ni imel izkušenj.

Z vprašanimi osebami sem prišla v stik preko kolegice, s katero sva se poznali že od prej, ter preko socialne delavke, ki dela v zavodu, kjer sem opravljala prakso.

Vzorec, ki sem ga obravnavala, ni bil reprezentativen, ampak vsebinsko relevanten glede na problem.

2.2.4. Viri podatkov – merski instrument

Vsi intervjuji so bili izvedeni osebno, na domu vprašanih. Kot podlaga intervjujev mi je bilo v pomoč vodilo za intervju, ki mi ga je dalo društvo YHD – Društvo za kulturo in teorijo hendikepa.

Pogovor sem poskušala usmerjati tako, da se čim bolj držim opornih točk ter da dobim čim več informacij, čeprav nekaterih vprašanj v svoji raziskavi nisem uporabila, ker niso bila potrebna in niso zajela problematike.

Pogovore sem posnela na diktafon, kar je prispevalo k lažji in boljši izvedbi intervjujev.

2.2.5. Obdelava podatkov

Analizo empiričnega gradiva sem opravila s kvalitativno metodo.

2.2.5.1. Izbor relevantnih delov besedila

Iz osnovnega zapisa intervjujev, ki je dobessedno sledil njihovemu poteku, sem zapisala del besedila, ki se je nanašal na problem iskanja zaposlitve hendikepiranih, ter kako jih doživlja okolica, v kateri živijo.

2.2.5.2. Določitev enot kodiranja

Relevantne dele besedila sem grobo razčlenila na vsebinske sklope tako, da sem posameznim enotam pripisala pojem, ki je najbolje izražal bistvo pripadajočega dela besedila, in sicer tako, da sem vključila vse spraševance.

Nato sem znotraj posamezne enote opravila natančnejši izbor enot kodiranja (podčrtani deli besedila).

Primer

(poniževanje na delovnem mestu)

oseba A

Ali je bilo zate delovno mesto dostopno? Ali so upoštevali tvoje želje? Kako so gledali nate glede na to, da si na vozičku?

Mislím, tega problema, ki bi izhajal iz videza, ni bilo, sem pa ugotavljala, da kljub temu, da nekdo o nekom nekaj ve oziroma o neki bolezni, o zdravstvenem stanju – če se sreča s tem osebo, da je drugače. S tem, da sem imela jaz kar nekaj težav. V bistvu sem bila tri mesece pravzaprav na B., to je dnevno delovni terapevtski center B., kjer pa me niso najbolje sprejeli. Glede fizičnega pa tudi zdravstvenega stanja sem vedno poslušala pridige v zvezi z mojim videzom, pa kilogrami, pa ker imam težave z mehurjem.

Ali so ti to očitali?

Da, in sicer da smrdim, da premalo skrbim za svoj videz, da sem nekorektna do ...

(ne želi sodelovati z osebami na invalidskem vozičku iz osebnih razlogov)

oseba A

Ampak ti si pa bila tista pobudnica, ki si šla v času študija na CSD in si se pozanimala?

Da. Spraševala sem in zanimalo me je. Ni me pa od nekdaj zanimalo sodelovanje z invalidnimi osebami, ker sem živela v zavodu od majhnega in sem sama sebi rekla, da celo življenje ne mislim živeti »v zavodu«. Hotela sem se kar zavestno distancirati od invalidnih oseb, s tem, da je sedaj čisto drugače, če se v tem okolju srečujem z invalidno osebo, ko pa če sem se v zavodu. Drugače funkcioniramo, drugače se obnašamo eden do drugega.

Se pravi, hotela si oditi iz tega sveta in iti tako rekoč v normalni svet.

Tako je. In še dandanes ne želim delati v invalidskem podjetju oziroma z invalidi. Želim delati v družbi hodečih ljudi, ker imam v glavnem odpravljene arhitekturne ovire in prilagojeno delovno mesto. Sploh pa želim delati v okolju, kjer bom sprejeta kot taka.

Zakaj pa ne z invalidnimi osebami? Če bi se recimo v delu ujela z nekom, ki je invalid.

Ne vem. Mogoče je to sad moje preteklosti. Negativnih izkušenj z zavodom in z zaprtim okoljem, v katerem sem živel z invalidnimi osebami. Zato bi se rada malo osvobodila in delala s hodečimi ljudmi, ravno iz tega razloga, ker želim dokazati predvsem sebi in drugim ...

(prilagoditev delovnega mesta)

oseba A

Kaj pa misliš, da je najbolj pomembno zate, ko prideš v neko delovno razmerje – ker si na vozičku in moraš imeti določene prilagoditve?

Najpomembnejše je – ker je posledica poškodbe hrbtenjače težava z mehurjem in pogosto potrebujem WC. Da osebe, s katerimi delaš to vedo in razumejo.

Torej je zate zelo pomembno, da je na delovnem mestu WC, ki je dostopen ob vsakem trenutku.

Da, to je zelo pomembno. Če obstaja v stavbi, kjer delaš, več nadstropij, da je dvigalo v nadstropju, kjer se nahajaš.

oseba B

Kaj je zate najbolj pomembno, ko prideš na neko delovno mesto?

Prilagojen WC. Najbolj pomembno je to, da prideš do delovnega mesta, se pravi prilagoditev, da lahko prideš do npr. pisarne (vhod, klanec, dvigalo ...). Včasih si delodajalci mislijo, da lahko prideš do njih in to tudi povejo po telefonu. Ko pa prideš tja, pa vidiš, da ne gre že ob vhodu. To so fizične prilagoditve. Pomembne so tudi psihične. Ker, če delodajalec ni pripravljen na to, da imaš neke specifične, potem tudi ti ne moreš biti sproščen. Če bodo v podjetju zahtevali nadure, jih pa ne moreš opravi in to je pomembno, da te razumejo.

oseba D

Kaj je zate najbolj pomembno, ko prideš na neko delovno mesto?

Prvi kriterij je vhod, da lahko sploh pridem v stavbo, kjer naj bi delala. Pisarna, kjer naj bi delala, bi morala biti dovolj velika, da bi se lahko v prostoru premikala z vozičkom. Da bi bile dosegljive tiste stvari, ki bi jih potrebovala. Pomemben je tudi WC. Brez tega si ne predstavljam biti na delovnem mestu npr. šest ur ali pa celo več.

oseba C

Ali je tukaj, kjer delaš pripravišstvo, vse prilagojeno tvojim potrebam glede na tvoj hendikep?

Da, lahko rečem, da je vse prilagojeno. Imam program za povečavo, da lahko bolje vidim na računalnik, imam pripomoček, da lahko bolje slišim. Telefon v pisarni redkokdaj uporabljam, ker mi ne omogoča, da si ga priklopim na zvočnik. Drugače pa večinoma uporabljam elektronsko pošto za komunikacijo.

Kakšna se ti zdi situacija glede zaposlovanja invalidov v Sloveniji?

Zelo slaba oz. med tem časom, ko sem jaz na Z. društvu ali pa zadnji dve leti, se je spremenilo to, da je bil sprejet Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov in je prinesel precej novosti – v smislu podpore delodajalcem za finančne strukture, nakupa tehničnih pripomočkov za prilagoditev delovnega mesta.

Se ti zdi, da se to v realnosti zares izvaja?

Mislim, da se, sicer sama še nisem šla v ta postopek, ker nisem imela potrebe po tem. Ko berem rešitve, se mi zdi, da je to namenjeno bolj delodajalcem kot pa sami hendikepirani osebi, kar je pa po eni strani razumljivo, saj je treba poskrbeti tudi za to, da ima delodajalec nekaj. Zakon je dobro sestavljen, ni samo slabih rešitev. Naj pojasnim, da je ena stvar, ki me zelo moti pri tem zakonu, in sicer prilagoditev delovnega mesta za invalide, ki je vezana kot pravica delodajalca, ker dobi sredstva za nakup opreme, za prilagoditev delovnega mesta. Ta oprema je za osebo, ki jo delodajalec zaposli. Ko pa pogodba o zaposlitvi preneha oz. delodajalec osebe ne potrebuje več, ta oseba ne more pripomočkov vzeti s seboj. Tako ostane ta oprema pri delodajalcu. Oseba, ki bo delala nekje drugje, pa spet nima ustrezne opreme, ki bi jo nujno potrebovala. To me moti v že omenjenem zakonu. Oprema bi lahko bila moja in bi tudi to opremo prenesla k drugemu delodajalcu. Ostale finančne strukture v tem zakonu so pa po mojem mnenju dobrodošle, ker mora navsezadnje on izplačati plačo in ostale dohodke.

(izkušnje pri iskanju zaposlitve)

oseba A

Tudi na to bi morali gledati tisti, ki zaposlujejo invalide.

Da, absolutno. To je zame najpomembnejše. Tudi na faksu sem najprej gledala, če imam sploh dostop do faksa, če ga lahko funkcionalno uporabljam – če imajo dvigalo, do katerega lahko pridem, če se lahko nemoteno gibljem po prostorih in če grem lahko na stranišče. Tudi v mestu mi je najbolj pomembno, da so nizki avtobusi, da so prostori funkcionalno urejeni ... Rada bi nekaj povedala o zakonodaji. Po zakonu imajo invalidne osebe prednost za določeno delovno mesto. Če pa delodajalec nima delovnega mesta, prilagojenega za invalidne osebe, ima prednost hodeča oseba. Jaz sem naletela na razpis delovnega mesta za socialno delavko – to je bilo pred enim tednom – društvo P., v okviru MO Koper. Poslala sem prošnjo, ker sem slišala, da je to društvo eno redkih, ki ima koncesijo za zaposlovanje in rehabilitacijo invalidnih oseb v zaposlovanju. Prijavila sem se na razpis, misleč, da imajo prilagojeno delovno mesto in da bom imela prednost. Čeprav so na razpisu zahtevali, da naj bi imela izkušnje na področju zaposlovanja.

Kaj pa je društvo P.?

To je društvo za promocijo boljšega življenja, kvalitete življenja, zaposlovanja invalidov. Vzporedno v tem društvu pa poteka telefonska pomoč žrtvam kaznivih dejanj. Delala naj bi na telefonu. Čez 6 dni sem dobila negativen odgovor, češ da mi zaradi narave dela ne morejo ugoditi. To pomeni, da po zakonu verjetno vse »štima«, v praksi pa ne »štima« nič. Ne vem, kaj bi bilo, če bi jim poslala delovno inšpekcijo.

oseba B

Ali si takoj po študiju iskala zaposlitev?

V bistvu sem zaposlitev iskala še preden sem diplomirala, s tem, da je med zadnjim izpitom ter diplomo minilo kar nekaj časa, zato sem poskusila pošiljat prošnje za zaposlitev tudi v tem smislu, da imam samo še diplomu do konca študija Vendar žal tudi takrat ni bilo zanimanja zame, kot tudi sedaj ne, ko imam diplomu.

In kako poteka tvoje iskanje zaposlitve oz. koliko si kaj uspešna v iskanju zaposlitve? Če lahko poveš čim več o tem ...

Večina zaposlitev, ki sem jih imela, so bile kratkotrajne. To je bilo predvsem preko poznanstev. Izkušnje, da bi poslala nekam prošnjo in da bi me nato kontaktirali, ni bilo. Sedaj trenutno nisem aktivna iskalka zaposlitve.

2.2.5.3. Kodiranje izjav

V naslednji fazi sem izvedla postopek kodiranja tako, da sem podčrtanim delom besedila pripisala ustrezne pojme.

2.2.5.4. Ureditev izjav po kodah in združevanje v kategorije

Izjave, ki so se nanašale na isti vsebinski vidik, sem združila pod skupno kategorijo. V nadaljevanju pa sem posamezne vsebinske sklope (kategorije) dodatno razčlenila in iz izbranih izjav oblikovala podkategorije.

Interpretacija rezultatov je potekala na podlagi tako obdelanega gradiva (glej prilogo).

3. UGOTOVITVE

POSKUSNA TEORIJA O ISKALCIH ZAPOSLOTITVE, KI SO HENDIKEPIRANI. S KAKŠNIMI PROBLEMI SE SREČUJEJO V VSAKDANJEM ŽIVLJENJU, KAKŠNE IZKUŠNJE ŽE IMAJO, KAKŠNI SO NJIHOVI KRITERIJI, TER KAJ SAMI PREDLAGAJO, DA BI BILO BOLJE

Iz kvalitativno obdelanih podatkov sem oblikovala štiri vsebinske sklope, ki se nanašajo na določene vidike hendikepiranih oseb kot iskalcev zaposlitve.

1. DOSEDANJE IZKUŠNJE VPRAŠANIH NA DELOVNEM MESTU

Zanimive so izkušnje hendikepiranih na delovnem mestu, kjer skoraj nihče ni imel prijetne izkušnje. Pogosto je bil prisoten predsodek s strani sodelavcev ter občutek manjvrednosti (»kjer me pa niso najbolje sprejeli«). Že tako se hendikepirana oseba ne počuti dobro, ker ve, da jo bodo ljudje gledali drugače. Žal je v naši družbi to še vedno zelo prisotno. Po vsem tem se mora hendikepirana oseba še bojevati z raznimi psihičnimi ponižanji (»sem vedno poslušala pridige v zvezi z mojim videzom, pa kilogrami ...«). Okolica jo morda dojema kot nemočno že zaradi tega, ker je na invalidskem vozičku. Tako ljudje, ki so zlobni in se spravijo na šibkejšega človeka, ker s tem ustvarjajo avtoriteto in dokazujejo njihovo šibkost. Nekatere osebe imajo tudi negativne izkušnje iz preteklosti, ker so večino svojega življenja preživele v zavodu in so jih že tam poniževali ter imeli za manjvredne (»Kot otrok sem to bolj čutila in je ostalo v meni. Tudi, ko sem odšla iz Zavoda, so me določene osebe ponižale, vendar takrat si nemočen.«).

Če si predstavljamo, da jih zmerjajo še kasneje na delovnem mestu, je to za hendikepirane osebe zelo težko.

Druga stvar, ki je zelo prisotna, je občutek nekoristnosti na delovnem mestu, ker je oseba spet šibkejša (»takrat so tudi verjetno ugotovili, da bodo potrebovali poleg komunikativnih sposobnosti tudi fizične«). Velikokrat ljudje hendikepiranim ljudem ne dajo odgovornih del, ker obstaja predsodek, da niso sposobni miselno nekaj opraviti (»Da bi pa mene nekdo zaposlil z izobrazbo, ki jo imam, in mi dal odgovorna ekonomska dela, to pa še zdaleč niso pripravljeni.«). Čeprav je njihova omejenost samo fizična, temu sledi mnenje, da tudi psihično nečesa niso sposobni. To je velika napaka. Saj sami to čutijo in imajo še manj motivacije za delo. In potem se tam dolgočasijo in izpade tako, kot da res niso produktivna delovna sila.

Zaradi takih izkušenj, ki so zelo resne, imajo hendikepirane osebe že vnaprej strah ter negativno predpostavko, kaj si bo delodajalec mislil in kako jih bo sprejel, kar še bolj poslabša njihov položaj ter motivacijo (»Če bi me kdo sprejel na delovno mesto, bi mi verjetno dal vedeti, da sem invalid.«). Pa ne samo delodajalec, ampak tudi sodelavci ter ljudje, s katerimi bi bila v delovnem odnosu.

Raziskava nam ne pokaže samo stigmatiziranosti hendikepiranih ljudi, ampak tudi njihovo vnaprejšnje prepričanje in pesimistično gledanje stvari, še preden so se zaposlili (»ko bo delodajalec videl moje spričevalo in to, da na njem piše, kje sem dokončal srednjo šolo, si bo verjetno ustvaril negativno mnenje«). To se mi ne zdi v redu, saj lahko skupaj dosežejo veliko, kot bomo videli v nadaljevanju, ko so povedali svoje predloge.

Po vsem tem, kar so doživljali, so nekateri imeli tudi izkušnjo z invalidskimi podjetji. Mislila sem, da ima hendikepiran človek v invalidskem podjetju prednost, saj so ta podjetja zato ustanovljena – da sprejmejo hendikepirane in jih imajo za delo zmožne; vendar se je iz intervjuja pokazalo, da to ne drži, saj imajo spraševanci slabo mnenje o invalidskih podjetjih, bodisi zaradi osebnih razlogov (»in še dandanes ne želim delati v invalidskem podjetju oziroma z invalidi«) bodisi imajo slabe izkušnje v teh podjetjih (»tam je bil najprej razlog v tem, da me zaposlijo, da sem invalid šele potem je bil razlog [pristranski] moje znanje, izobrazba ...«). V invalidskem podjetju torej niso upoštevali osebe in njene ustvarjalnosti, ampak so jo obravnavali kot zgolj eno osebo več, saj morajo imeti invalidska podjetja zaposlenih vsaj 40 % invalidov. Torej mora biti izpolnjena kvota.

Ni pa nujno, da je tako v vseh invalidskih podjetjih. V intervjujih, ki sem jih opravila, se je to pokazalo.

2. PROBLEMI, S KATERIMI SE HENDIKEPIRANA OSEBA SREČUJE KOT ISKALKA ZAPOSLOTITVE

Prva stvar, ki je za hendikepirano osebo pomembna, ko je dlje časa nekje, je prilagojen WC. Tako tudi na delovnem mestu (»pogosto potrebujem WC«). Naslednja stvar je dostop do delovnega mesta. Večina ljudi si sploh ne predstavlja oziroma so nevedni glede težav, s katerimi se srečuje hendikepirana oseba, ko vstopa v nek objekt (»da je dvigalo v nadstropju, kjer se nahajaš«). Pomembno je torej, da je dvigalo, klanec, prilagojena vhodna vrata, če jih sama ne more odpreti ... Vse to mora biti prilagojeno.

Ko vstopi oseba v stavbo, kjer bo delala, je pomembno, da je prostor, kjer bo delala, dovolj velik, da se bo lahko premikala z vozičkom po prostoru (»pisarna, kjer naj bi delala, bi morala biti dovolj velika, da bi se lahko v prostoru premikala z vozičkom«).

Če je oseba senzorno ovirana (težave s sluhom, vidom itn.), potrebuje razne pripomočke, kot so: program za povečavo, slušni aparat ... (»program za povečavo, da lahko bolje vidim na računalnik, imam pripomoček, da lahko bolje slišim«).

Veliko hendikepiranih oseb ima izkušnje z iskanjem delovnega mesta in tudi v intervjujih, ki sem jih opravila, so osebe imele izkušnje, kot so: nezainteresiranost delodajalca za hendikepirano žensko (»izkušnje, da bi poslala nekam prošnjo in da bi me nato kontaktirali, ni bilo«), prepričanje delodajalcev, da so hendikepirane osebe bolj podvržene raznim boleznim in tako gredo večkrat na bolniško (»da so invalidne osebe, ki jih zaposlijo delodajalci, bolj podvržene raznim boleznim in izostankom [bolniška]«). To so domneve hendikepiranih, ko iščejo zaposlitev. Pomembno je tudi to, da delodajalci ne vedo, kaj pomeni zaposliti hendikepirano osebo, morda se s tem ne želijo soočiti (»delodajalec se morda tudi 'ustraši' izziva«). Prednost, ko iščejo zaposlitev, je tudi v še svežem Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji ter zaposlovanju invalidov. Saj imajo hendikepirane osebe prednost, ko iščejo zaposlitev, če podjetje izvaja zaposlitveno rehabilitacijo, vendar se je iz intervjujev izkazalo, da se to v praksi včasih ne dogaja (»Čez 6 dni sem dobila negativen odgovor, češ da mi zaradi narave dela ne morejo ugoditi. To pomeni, da po zakonu verjetno vse 'štima', v praksi pa ne 'štima' nič.«). Prednosti, ki jih prinaša zakon, so zelo ugodne, vendar nastane problem, ko delodajalci sprejmejo hendikepirano osebo in ji ne dajo odgovornih del (kot sem omenila zgoraj).

Dogaja se tudi to, da je oseba že tako obupana pri iskanju zaposlitve, da je edino, kar v prošnji izpostavi, to, da opiše prednosti, ki jih bo imel delodajalec, če bo zaposlil hendikepirano osebo (»pripravljena sem bila na to, da me nekdo zaposli zato, ker sem invalid«).

Presenečena sem bila tudi nad izkušnjo hendikepiranih ljudi s svetovalci za delo, ki so jim dodeljeni na zavodu za zaposlovanje. Tudi z njimi so imeli negativne izkušnje (»mi je svetovalec za delo rekel, če imam kakšen izvid s seboj, da bo razvidno, kakšen hendikep imam«). Hendikepirane osebe so se počutile tudi manjvredne, saj so jim svetovalci za delo rekli, da je najbolje, da pridobijo status dela nezmožne osebe (»rekel je tudi, da bi bilo zame najbolje, da bi vzela *status dela nezmožne osebe*«). Kljub temu, da imajo fakultetno izobrazbo.

Nekateri so navajali dobre strani in bili polni upanja, vendar je bilo tega v intervjujih zelo malo (»ko sem pošiljala vloge, sem vedno naštela svoje dobre strani ...«).

3. KRITERIJI VPRAŠANIH GLEDE ZAPOSLOTITVE:

Hendikepirane osebe so povedale kriterije, ki jih imajo ob iskanju zaposlitve in sicer:

- »Dostop do delovnega mesta«,
- »maksimalno sodelovanje potencialnega delodajalca«,
- »da sem zainteresirana za to delo ...«,
- »predvsem je zame pomemben odnos delodajalca«,
- »da bi delala tudi z ljudmi, projektne naloge, računovodske storitve ...«,
- »najprej pogledam, kaj bi rada delala, ne gledam pa takoj, ali bi oni bili pripravljeni zaposliti invalida«.

Kot vidimo, je za vsakega hendikepiranega človeka čisto drugače, kakšne kriterije ima glede zaposlitve. Vendar je vsem pomembno, da je delovno mesto prilagojeno, da delodajalec pokaže interes ter da ima korekten odnos. In seveda želje, kaj bi radi počeli v življenju, saj je to nenazadnje tudi zelo pomembno.

Kriteriji so zelo pomembni. Z raziskavo sem ugotovila, da imajo ljudje, s katerimi sem se pogovarjala, zelo jasne želje glede tega, kaj bi v življenju radi delali.

4. PREDLOGI VPRAŠANIH GLEDE IZBOLJŠANJA POGOJEV ZA ZAPOSLOVENJE

Najbolj dragoceni del raziskave so predlogi, ki so jih hendikepirane osebe podale same.

In sicer:

- »V vsako podjetje, ali čimveč bi moral iti nekdo, ki je nosilec invalidnosti«,
- »na raznih društvih in zvezah sprejemali pobude podjetij, ki iščejo potencialnega prosilca in jih seznanili«,
- »bi lahko bili organizirani seminarji, ki bi spodbujali invalide, da aktivneje iščejo zaposlitev in ki bi seznanjali z zakoni o zaposlovanju«,
- »izboljšati klimo v državi«,
- »da nehamo igrati vloge žrtev«,

- »da bi bila prilagoditev delovnega mesta vezana na osebo«,
- »da bi delodajalci začeli razmišljati, kaj bi bilo, če bi zaposlili invalidno osebo«,
- »delodajalci niso seznanjeni, kaj vse potrebuje invalidna oseba in kaj pomeni, če tako osebo zaposlijo«,
- »svetoval bi organizacijo predavanj delodajalcem o tem in o življenju invalidov«.

Iz teh predlogov lahko sklepamo, da hendikepirane osebe vedo, kaj je treba narediti, da bi se stvari izboljšale in bi bili pripravljeni tudi sodelovati. Njihovi predlogi pa lahko marsikomu, ki se s to problematiko ukvarja, veliko pripomore.

4. RAZPRAVA

Največja težava je bila najti hendikepirane ljudi, ki bi bili pripravljeni odgovarjati na zastavljena vprašanja. Kljub napornemu iskanju sem našla ljudi, ki so bili pripravljeni sodelovati ter iskreno pripovedovati. Zato sem jim zelo hvaležna.

Slabost mojih intervjujev je bila ta, da sem se težko odločila, kaj z intervjuji zares hočem doseči. Šele skozi čas in po večkratnem obisku spraševancev so se mi ideje razjasnile.

Ob obdelavi podatkov in interpretiranju podatkov sem se vseskozi zavedala, da je pridobljeno empirično gradivo nezadostna podlaga za bolj poglobljen vpogled v problematiko hendikepiranih kot iskalcev zaposlitve.

Vsi intervjuji, ki sem jih izvedla so anonimni in zato so imena spraševancev spremenjena.

Predlogi, ki so jih spraševanci podali, se mi zdijo ključnega pomena raziskave. Sama sem zelo vesela, ker so hendikepirani ljudje povedali, kaj bi bilo lahko bolje pri zaposlovanju hendikepiranih oseb.

Veliko nam lahko pomagata naslednja predloga: »V vsako podjetje, ali čimveč bi moral iti nekdo, ki je nosilec invalidnosti«; da bi »na raznih društvih in zvezah sprejemali pobude podjetij, ki iščejo potencialnega prosilca in jih seznanili.«

Prvi predlog se nanaša na odhod hendikepiranih oseb v delovno okolje (razna podjetja, ustanove, organizacije itd.), kjer bi ljudje in delodajalci videli, kaj pomeni, če zaposlijo hendikepirano osebo, s kakšnimi težavami se ta srečuje, kakšne prilagoditve potrebuje in nenazadnje je pomembno tudi soočanje ljudi z lastnimi predsodki do hendikepiranih oseb. Tudi hendikepirana oseba se tako lahko privadi na delovno okolje in dobi vpogled v to, kaj se še da narediti ter kako se počuti v delovnem okolju. Drugi predlog se nanaša na invalidska društva, kjer bi bil lahko zaposlen nekdo, ki bi spremljal dela za hendikepirane osebe in jim ta dela tudi posredoval. Tako bi hendikepirane osebe hitreje prišle do informacij in nenazadnje tudi do delovnega mesta.

Naslednja dva predloga sta bolj na univerzalna, in sicer: »izboljšati klimo v državi«, »da nehamo igrati vloge žrtev«. Hendikepirani ljudje se dobro zavedajo, da je klima v državi polna predsodkov in je zato tudi težje najti zaposlitev, hkrati pa se zavedajo, da z igranjem vloge žrtve ne

bodo prispevali k izboljšanju razmer v državi. Njihovi predlogi, da nehajo igrati vlogo žrtve lepo dokazuje teorija, ki jo je zapisal Adolf Ratzka in sicer: »Mi smo popolnoma vsakdanji ljudje, ki delimo isto potrebo po občutku vključenosti, prepoznanosti in ljubljenosti.

Dokler svoj hendikep razumemo kot tragedijo, nas bodo pomilovali.

Dokler se sramujemo tega, kar smo, bodo imeli naša življenja za nekoristna.

Dokler ostajamo tiho, nam bodo drugi govorili, kaj naj naredimo.«⁵ (Ratzka 2005)

Socialni/a delavec/ka lahko veliko prispeva k izboljšavi psihičnega počutja hendikepirane osebe, tako da jo spodbuja in upošteva njene predloge. Zato je zelo pomembno zagovorništvo in krepitev moči, kjer je uporabnik še vedno na nek način odvisen od socialne/ga delavke/ca; potrebuje namreč pomoč pri izvedbi določenih stvari, ki se jih sicer uporabnik zaveda, vendar jih sam ne more izvesti. Kot na primer predloge, ki so jih hendikepirani ljudje tudi omenili, in sicer: »delodajalci niso seznanjeni, kaj vse potrebuje invalidna oseba in kaj pomeni, če tako osebo zaposlijo«, »bi lahko bili organizirani seminarji, ki bi spodbujali invalide, da aktivneje iščejo zaposlitev in ki bi seznanjali z zakoni o zaposlovanju.«

Skupaj s predlogi hendikepiranih posameznikov lahko socialna/i delavka/ec uresniči že omenjene predloge, tako da organizira okroglo mizo ali seminar, kjer bi bili vključeni morebitni delodajalci ter hendikepirane osebe. Tako bi slednje lahko same govorile v svojem imenu ter vzpostavile stik s potencialnimi delodajalci.

V nadaljevanju bom skušala pokazati morebitne spremembe Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, ki so ga predlagale hendikepirane osebe same.

Konkreten predlog za morebitno spremembo 72. člena Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, ki ga je povedala ena od vprašanih oseb, je ta, »da bi bila prilagoditev delovnega mesta vezana na osebo«. Zakon namreč določa: »Na podlagi izdelanega načrta

⁵ »We are profoundly ordinary people sharing the same need to feel included, recognized and loved.

As long as we regard our disabilities as tragedies, we will be pitied.

As long as we feel ashamed of who we are, our lives will be regarded as useless.

As long as we remain silent, we will be told by others what to do.« (Adolf Ratzka)

prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo lahko delodajalec, ki namerava zaposliti brezposelnega invalida, v primeru, da ni drugega zavezanca za plačilo, zaprosi za plačilo stroškov prilagoditve konkretnega delovnega mesta in sredstev za delo.« Če bi hendikepirana oseba dobila sredstva za opremo, ki jo potrebuje za kakovostnejše življenje na delovnem mestu, bi ta oprema lahko bila njena ali njegova. To bi bilo smiselno, saj bi v primeru, ko bi odšla na drugo delovno mesto, opremo, ki jo potrebuje za lažje delo, odnesla s seboj k drugemu delodajalcu.

Menim, da so hendikepirane osebe povedale konkretne predloge in da jim ti predlogi veliko pomenijo. Sama sem jih vzela zelo resno in mi lahko pripomorejo k boljšemu delu s hendikepiranimi ljudmi, ki iščejo zaposlitev.

5. SKLEPI

Hendikepirane osebe najbolj čutijo pritisk diskriminacije, ki je v našem sistemu še vedno zakoreninjena in mislim, da novi Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji ter zaposlovanju invalidov prinaša veliko prednosti. Problem je v ozaveščanju ljudi, delodajalcev, širše javnosti. K temu lahko prispevajo tudi hendikepirani sami. Na primer tako, da se nimajo za »uboge revčke«, ampak da so aktivni člani družbe, čeprav je včasih to težko, saj jim zmanjka moči, ker se znova in znova bojujejo.

Kljub napredkom v svetu, v katerem živimo, še vedno zelo malo ljudi pomisli, kako je pomembno prilagoditi delovna mesta, stavbe, ipd. Da ljudje lahko sploh pridejo v stavbo, da je prilagojen WC, delovno okolje.

Delodajalci se še vedno bojijo izziva z hendikepirano osebo, zato je tudi ne sprejmejo v delovno okolje, imajo predsodke. Zato so predlogi, ki so jih hendikepirani ljudje navedli, zelo pomembni.

Svetovalci za delo bi se morali bolj potruditi ter uresničevati zakon, namesto da osebe pošiljajo na komisijo, ki naj jih spozna za delo nezmožne. To je bistveno za spodbudo hendikepirane osebe. Predvsem pa je pomembna spodbuda delodajalcev, socialnih služb ter iskalcev zaposlitve.

Hendikepirani ljudje morajo tudi sami prispevati k ozaveščanju širše okolice o tem, da mnogi hendikepirani ljudje lahko uspešno delajo; brez njih ne gre. V raziskavi so hendikepirane osebe dokazale, da lahko tudi sami nekaj naredijo in da imajo voljo. Socialni/a delavci/ka pa lahko pripomore k izboljšanju, tako da prisluhne njihovim stiskam, ter skupaj z njimi uresničuje njihove predloge.

6. POVZETEK

Diplomska naloga izhaja iz mojih lastnih izkušenj v instituciji. S svojimi izkušnjami skušam pokazati, kakšno je življenje v instituciji ter izven nje.

Hendikepirani ljudje se žal še vedno srečujejo z predsodki in stereotipi, ko iščejo zaposlitev. Mene je zanimalo, kako se tedaj počutijo, ter ali že imajo izkušnje na delovnem mestu. Zanimali so me tudi kriteriji, ki jih imajo ob iskanju delovnega mesta, skupaj z njihovimi predlogi, da bi bilo glede zaposlovanja bolje.

Da bi teoretsko podkrepila njihove pripovedi in bolje razumela to problematiko, me je v teoretskem delu zanimalo, kako sama razumem hendikep in integracijo. Preučila sem zakonodajo na področju zaposlovanja hendikepiranih oseb in jo primerjala s pripovedmi hendikepiranih ljudi. Tako sem ugotovila, da se da marsikaj izboljšati. Kot na primer to, kar so hendikepirane osebe predlagale same. Ljudje, s katerimi sem se pogovarjala, so namreč podali več predlogov, ki so pomembni za socialno/ga delavko/ca. Tudi koncepti (kot so zagovorništvo ter krepitev moči) so pri tem zelo pomembni. Samopodoba hendikepiranih ljudi je namreč mnogokrat zelo nizka in potrebujejo veliko vzpodbud ter pomoči. Sami dobro vedo, kaj bi lahko naredili, da bi izboljšali pogoje za zaposlovanje hendikepiranih oseb, vendar ob tem potrebujejo strokovno pomoč.

V diplomski nalogi je velik poudarek na programu neodvisnega življenja hendikepiranih ljudi, kakor se ta izvaja v Sloveniji, prikazani so tudi ukrepi, ki zagotavljajo enake možnosti pri zaposlovanju ter neposredno financiranje hendikepiranih oseb.

7. LITERATURA

1. Agenda 22. <http://www.hso.se/start.asp?sida=464>. <http://www.nsios.si> (slovenski prevod)
2. Davidovič, Biserka (et al.). 2001. *Vodnik po pravicah invalidov*, Ljubljana: Urad Vlade RS za invalide in bolnike: Urad Vlade RS za informiranje.
3. Dragoš, Srečo. 2008. Moč – navodila za uporabo. V: Srečo Dragoš (et al.). *Krepitev moči*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
4. E-uprava. <http://e-uprava.gov.si/e-uprava>
5. Flaker, Vito (et al.). 2007. *Vzpostavljanje osebnih paketov storitev: poročilo o pilotskem projektu Individualiziranje financiranja storitev socialnega varstva*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
6. Foucault, Michel. 1998. *Zgodovina norosti v času klasicizma*. Ljubljana: *cf.
7. Hanlon, Danica. 2003. Neodkriti potenciali – angleške izkušnje zakaj je zaposlovanje invalidov za delodajalce koristno. V: Cveto Uršič (ured.). *Zaposlovanje invalidov – med politiko in prakso: mednarodni simpozij, 3. in 4. november 2003: zbornik predavanj*. Ljubljana: Inštitut RS za rehabilitacijo: Zveza delovnih invalidov.
8. Kinoteka. <http://www.kinoteka.si>
9. Konvencija OZN o pravicah invalidov.
http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/konvencija_o_pravicah_invalidov.pdf
10. Kresal, Barbara. 2007. Zaposlovanje in delo. V: Barbara Kresal (et al.), *Vodnik po pravicah invalidov v slovenski zakonodaji*. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti.
11. Mesec, Blaž. 1998. *Uvod v kvalitativno raziskovanje v socialnem delu*, Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.
12. Mesec, Blaž, Nino Rode, Liljana Rihter. 2004. *Primeri raziskovalnih nalog študentov*, druga izdaja, Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.
13. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve: <http://www.mddsz.gov.si>
14. Poropat, Klaudija. 2002. Svoboda hendikepa. *AWOL (časopis za socialne študije)*, 1: 108–112.
15. Ratzka, Adolf. 2005. *What is Independent Living*. <http://www.independentliving.org/>
16. Ristić Kovačič, Stanislava. 2000. *Živčno-mišična bolezen – odvisnost in pravica do samostojnega življenja*: diplomsko delo. Ljubljana.
17. Rutar, Dušan. 1995. *Telo in oblast: sociologija in filozofija telesa v XIX. in XX. stoletju*. Ljubljana: DAN.
18. Rutar, Dušan. 1996. *Tri razprave o teoriji hendikepa*. Ljubljana: YHD – Društvo za kulturo in teorijo hendikepa.

19. Rutar, Dušan. 2003/a/. *Film o hendikepu: pripovedi o hendikepu*. Ljubljana: UMco.
20. Rutar, Dušan. 2003/b/. Telo in prijazna oblast: od Aristotela do fantomskega telesa in nazaj. V: Dušan Rutar (ured.). *Izkušnja razlike: ob evropskem letu invalidov*. Kamnik: Zavod za usposabljanje invalidne mladine.
21. Sklad RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov. <http://www.svzi.gov.si/>
22. Statistični urad RS. <http://www.stat.si>
23. Statut Zavoda RS za zaposlovanje. Ur. l. RS. št. 34/2008.
24. Škerjanc, Jelka. 2004. *Individualizacija socialno varstvenih storitev in njen vpliv na kakovost življenja uporabnikov*: magistrsko delo. Ljubljana.
25. Tabaj, Aleksandra, Tatjana Dolinšek. 2004. Podporno zaposlovanje. V: Cveto Uršič (ured.). *Pravice do enakih možnosti in enake obravnave: usposabljanje in zaposlovanje invalidov v Evropski uniji in Sloveniji*. Ljubljana: Inštitut RS za rehabilitacijo: Zveza delovnih invalidov.
26. Uršič, Cveto. 2004. Pravica do enakih možnosti in zaposlovanje invalidov. V: Cveto Uršič (ured.). *Pravice do enakih možnosti in enake obravnave: usposabljanje in zaposlovanje invalidov v Evropski uniji in Sloveniji*. Ljubljana: Inštitut RS za rehabilitacijo: Zveza delovnih invalidov.
27. Uršič, Cveto, Damijana Peterlin, Aleksandra Tabaj, Tanja Dular. 2007. Uvodna pojasnila k zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. V: Cveto Uršič (et al.). *Zaposlitvena rehabilitacija in zaposlovanje invalidov: zbirka predpisov s področja invalidskega varstva z uvodnimi pojasnili*. Ljubljana: Centerkontura.
28. Ustava Republike Slovenije. <http://www.dz-rs.si/index.php?id=150&docid=28&showdoc=1>
29. YHD. 2004. *Neodvisno življenje hendikepiranih*. Ljubljana: YHD – Društvo za kulturo in teorijo hendikepa.
30. YHD. Brez let. *Manifest neodvisnega življenja /dopolnjena izdaja*. Ljubljana: YHD – Društvo za kulturo in teorijo hendikepa.
31. YHD. <http://www.yhd-drustvo.si>
32. Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Ur. l. RS. št. 109/2006.
33. Zakon o socialnem varstvu. Ur. l. RS. št. 3/2007.
34. Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. Ur. l. RS. št. 16/2007.
35. Zaviršek, Darja (et al.). 2002. *Inovativne metode v socialnem delu: opolnomočenje ljudi, ki potrebujejo podporo za samostojno življenje*. Ljubljana: Študentska založba.
36. Zaviršek, Darja. 2000. *Hendikep kot kulturna travma*, Ljubljana: *cf.

FILMA:

1. ČLOVEK SLON, *The Elephant Man*, David Lynch, 1980.
2. MOJA LEVA NOGA, *My left foot*, Jim Sheridan, 1989.

8. PRILOGE

8.1. Intervjuji s hendikepiranimi osebami

Vsa imena spraševancev so spremenjena.

Mateja, 8. 11. 2007

Najprej bi te prosila za tvoj priimek in ime ter koliko si stara in iz kje si?

Mateja, stara sem 32 let.

Kje si dokončala srednjo šolo?

Srednjo šolo sem končala v Celju, kjer sem obiskovala srednjo vrtnarsko šolo.

Kolikor vem si dokončala tudi študij socialnega dela. Kdaj si študij dokončala in kaj se je dogajalo po študiju?

Najprej sem študirala na visokošolski stopnji, redno brez ponavljanj letnika. Absolventskega staža sem imela dve leti, da sem lahko tudi v miru napisala dipl. nalogo. Po študiju sem bila eno leto prijavljena na Zavodu za zaposlovanje. V tem času sem iskala službo na različnih naslovih. Ves čas sem bila v stiku z YHD (Društvom za teorijo in kulturo hendikepa), ki so mi tudi pomagali z informacijami. Nato sem se prijavila na program »Razvoj kadrov«, ki je bil preteklo leto malce drugače poimenovan. Moje trenutno pripravništvo teče prek javnih del, opravljam ga na YHD.

Kakšna je bila pot, da si prišla do pripravništva?

Prijavila sem se na Zavod. Res pa je, da sem bila na zavodu prijavljena že od leta 2004, vendar takrat še nisem imela dokončane diplomske naloge. Bila sem kot brezposelna oseba na zavodu. Ko sem diplomirala, sem začela pisati vloge na razne naslove, spraševala sem tudi malo naokrog. Moram še povedati, da je bil po diplomi, torej ko sem diplomirala, razpis »Razvoj kadrov« na Socialni zbornici, vendar takrat nisem imela pogojev, da pridem noter. Pogoji, da se lahko prijaviš v ta program pripravništva je, da moraš biti vsaj šest mesecev na Zavodu za zaposlovanje.

Dogovorila sem se, da bom pripravništvo delala na YHD in sem ves čas spremljala razpis na Socialni zbornici za pripravnika. Takrat smo se skupaj prijavili na razpis. Za prijavo sem morala čakati eno leto, saj ni bilo prej razpisa, pol leta je pa moralo preteči in se je zato tudi zavleklo.

Ali je tukaj, kjer delaš pripravništvo, vse prilagojeno tvojim potrebam glede na tvoj hendikep?

Da, lahko rečem, da je vse prilagojeno. Imam program za povečavo, da lahko bolje vidim na računalnik, imam pripomoček, da lahko bolje slišim. Telefon v pisarni redkokdaj uporabljam, ker mi ne omogoča, da si ga priklopim na zvočnik. Drugače pa večinoma uporabljam elektronsko pošto za komunikacijo.

Kaj pa počneš konkretno v času pripravništva?

Spremljam razpise, izpolnjujem prijave, udeležujem se sestankov, pišem zapisnike, pišem tudi razne dopise, sodelujem pri pogovorih, ko pridejo novi kandidati za osebno asistenco, včasih grem na obisk k uporabnikom na dom. Delam različno, kar pač pride.

Si se v času pripravništva srečala s kakšno stisko, problemom?

V času pripravništva niti ne toliko, ampak pred samim pripravništvom. Saj je hendikepirani osebi težko nekje dobiti pripravništvo, ne glede na to, da imaš reference, izkušnje, ustrezno izobrazbo ... Ko poveš, da si hendikepiran, je »konec«.

Te sploh ne sprejmejo, če te prav razumem?

Meni se je velikokrat zgodilo, da nisem dobila odgovorov na vloge, ki sem jih poslala.

Ali si sedaj iskalka zaposlitve?

Trenutno se trudimo tako, da bom še enkrat prijavljena na YHD preko javnih del.

Prej si pa bila iskalka zaposlitve in tudi sedaj na nek način iščeš zaposlitev. Kakšni so tvoji občutki, ko iščeš zaposlitev, glede na to, da si hendikepirana?

Po eni strani se tolažiš s tem, da je veliko ljudi brez službe in da nisi edini, ki iščeš službo, po drugi strani me je zelo strah, da bi ostala brez službe, ali pa da dolgo ne bi mogla dobiti službe, ker tukaj

na YHD je stvar preživetja. Tudi pogoji za denarno socialno pomoč so čedalje slabši. Moraš biti brez dohodkov, če želiš dobiti denarno socialno pomoč.

Se ti zdi, da ti kot hendikepirana oseba še težje dobiš zaposlitev (vemo, da je že splošno v tej državi težko dobiti zaposlitev brez poznanstev)?

Meni se zdi, da je težje dobiti zaposlitev, če si hendikepiran. Ko sem prvič prišla na Zavod za zaposlovanje k svetovalcu za delo, ki mi je bil dodeljen, mi je bilo najbolj grozno to, da sem prišla polna energije, motivacije ter želje po novem delu. Na prvem srečanju mi je svetovalec za delo rekel, če imam kakšen izvid s seboj, da bo razvidno, kakšen hendikep imam. Nakar sem mu pokazala potrdilo o telesni okvari, ker je rekel, da jaz k njemu ne bi mogla priti oz. mu ne bi bila dodeljena, če nimam tega potrdila. Ta svetovalec je pokrival invalidsko problematiko. Izročila sem mu potrdilo o telesni okvari. Po vsem tem je rekel, da je najbolje in da mi predlaga, da grem na Zavod za invalidsko in pokojninsko zavarovanje. Tja pa naj bi se šla pozanimat, koliko let bi se mi priznalo za študij, če izpolnjujem pogoje za to, da bi šla na ocenitev dela in zmožnosti. Rekel je tudi, da bi bilo zame najbolje, da bi vzela *status dela nezmožne osebe* in da bi bila lepo doma in delala za kako majhno, simbolično nagrado in bi lahko bila preskrbljena. Mene je to zelo šokiralo – po šestih letih študija –, da na prvem srečanju s svetovalcem za delo slišim, da bi bilo zame najbolje, da bi dobila *status nezmožne osebe*. Po vsem tem mi je še rekel, da naj grem pogledat v kakšen VDC, češ da bi se seznanila s tem, kaj tam počnejo in če bi bilo tam karkoli zame.

Kako si se potem s tem bojevala?

S tem svetovalcem sem se dobila uradno, dokler nisem zasledila tega razpisa za pripravništvo. Morala bi redno hoditi k njemu, vendar se kasneje nisem nič več pogovarjala o tem. Imela sem stike z YHD ter spremljala sem razpise.

Kakšna se ti zdi situacija glede zaposlovanja invalidov v Sloveniji?

Zelo slaba oz. med tem časom, ko sem jaz na YHD ali pa zadnji dve leti, se je spremenilo to, da je bil sprejet Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov in je prinesel precej novosti – v smislu podpore delodajalcem za finančne strukture, nakupa tehničnih pripomočkov za prilagoditev delovnega mesta.

Se ti zdi, da se to v realnosti zares izvaja?

Mislim, da se, sicer sama še nisem šla v ta postopek, ker nisem imela potrebe po tem. Ko berem rešitve, se mi zdi, da je to namenjeno bolj delodajalcem kot pa sami hendikepirani osebi, kar je pa po eni strani razumljivo, saj je treba poskrbeti tudi za to, da ima delodajalec nekaj. Zakon je dobro sestavljen, ni samo slabih rešitev. Naj pojasnim, da je ena stvar, ki me zelo moti pri tem zakonu, in sicer prilagoditev delovnega mesta za invalide, ki je vezana kot pravica delodajalca, ker dobi sredstva za nakup opreme, za prilagoditev delovnega mesta. Ta oprema je za osebo, ki jo delodajalec zaposli. Ko pa pogodba o zaposlitvi preneha oz. delodajalec osebe ne potrebuje več, ta oseba ne more pripomočkov vzeti s seboj. Tako ostane ta oprema pri delodajalcu. Oseba, ki bo delala nekje drugje, pa spet nima ustrezne opreme, ki bi jo nujno potrebovala. To me moti v že omenjenem zakonu. Oprema bi lahko bila moja in bi tudi to opremo prenesla k drugemu delodajalcu. Ostale finančne strukture v tem zakonu so pa po mojem mnenju dobrodošle, ker mora navsezadnje on izplačati plačo in ostale dohodke.

Kaj bi ti predlagala, prispevala k temu, da bi bilo glede zaposlovanja invalidov bolje, bolj produktivno?

Kaj bi jaz lahko prispevala!? Da bi bila prilagoditev delovnega mesta vezana na osebo, da je to pravica osebe. Da ne bi bilo vezano na dobo zaposlovanja: se pravi, čas zaposlovanja, ki je določen v tem zakonu. Po zakonu mora delodajalec osebo zaposliti najmanj za 24 mesecev ali pa za nedoločen čas, če hoče dobiti sredstva za prilagoditev delovnega mesta; poleg tega mora izpolnjevati še druge pogoje.

Predlagam, da bi bila to pravica brezposelne osebe, mislim na prilagoditev delovnega mesta. In sicer, da bi delavec/ka dobil/a sredstva za nakup pripomočkov na delovnem mestu. Da bi bila oprema prav tvoja.

Konkretno pa bi predlagala, da bi delodajalci začeli razmišljati, kaj bi bilo, če bi zaposlili hendikepirano osebo.

Kako bi se ti konkretno izkazala pred morebitnim delodajalcem? Kako bi ga kljub temu, da si hendikepirana, prepričala, da si mogoče prava za določeno delovno mesto?

Ko sem pošiljala vloge, sem vedno naštel moje dobre strani, kaj znam početi, kje imam že izkušnje ter kje sem pridobila delovne izkušnje (študijska praksa ali pa kako drugače). Potem sem navedla, kakšen je moj hendikep in pa kako ga lahko nadomestim, na primer z različnimi pripomočki ali pa z osebno asistenco.

Kaj si pa želiš delati, kakšne so tvoje želje?

Rada bi delala to, kar sedaj delam, na področju invalidskega varstva. Nekoč v prihodnosti si tudi želim delati na področju problematike gluhosti in slepih pri nas. Pred kratkim sem začela prostovoljno sodelovati z društvom, vendar bi lahko mogoče v prihodnosti še kaj več. Mogoče kasneje, čez kake dve, tri leta, ko se bo to malo bolj razvilo.

Kaj je zate najbolj pomembno, ko prideš v neko delovno okolje?

Odnosi, medsebojno sprejemanje takšnih kot smo, ne glede na hendikep, prilagoditve delovnega okolja, dostopnost dela, ki ga lahko opravljam. To, kar imam v bistvu zagotovljeno na YHD.

Kakšni so tvoji kriteriji, ko iščeš zaposlitev?

Področje dela, da sem zainteresirana za to delo, dostopnost do samega kraja, kjer delam. Plačo postavljam na 4., 5. mesto, tako da so kriteriji, ki sem jih že prej omenila, zame zelo pomembni. (Lahko ti tudi dam mojo zgodbo, ki se je odvijala preden sem začela študirati, po končani srednji šoli – kaj se je dogajalo glede zaposlitve.)

Kakšno imaš pa mnenje o javnem prevozu za hendikepirane osebe (glede dostopa)?

Glede na to, da nisem gibalno ovirana, nimam problemov s tem, pa tudi do delovnega mesta imam blizu. Imam pa tudi karto za javni potniški promet, ki je brezplačna (od Društva slepih in slabovidnih).

Julijana, 18. 10. 2007

Najprej bi te vprašala kako se imenuješ? Koliko si stara? Iz kje si?

Sem Julijana B. Stara sem 29 let.

Kje si dokončala srednjo šolo?

V Kamniku, in sicer Srednješolski center Rudolfa Maistra. Dokončala sem srednjo ekonomsko šolo.

Po končani srednji šoli si odšla študirat. Kje si študirala? Kaj si študirala in kdaj si študij dokončala?

Študij sem dokončala pred dvema letoma, leta 2005. Dokončala sem Visoko poslovno šolo na Ekonomski fakulteti v Ljubljani.

Ali si po končanem študiju odšla domov? Kaj se je pravzaprav dogajalo po študiju?

Po študiju sem se preselila v Ljubljano. Želela sem si tukaj poiskati delo, saj se mi zdi, da je zame v Ljubljani okolje bolj primerno. V stanovanje v Ljubljani sem se preselila še z dvema študentkama.

Ali si takoj po študiju iskala zaposlitev?

V bistvu sem zaposlitev iskala še preden sem diplomirala, s tem, da je med zadnjim izpitom ter diplomo minilo kar nekaj časa, zato sem poskusila pošiljati prošnje za zaposlitev tudi v tem smislu, da imam samo še diplomo do konca študija. Vendar žal tudi takrat ni bilo zanimanja zame, kot tudi sedaj ne, ko imam diplomo.

Sedaj si še vedno iskalka zaposlitve?

Da.

In kako poteka tvoje iskanje zaposlitve oz. koliko si kaj uspešna v iskanju zaposlitve? Če lahko poveš čim več o tem.

Večina zaposlitev, ki sem jih imela, so bile kratkotrajne. To je bilo predvsem preko poznanstev. Izkušnje, da bi poslala nekam prošnjo in da bi me nato kontaktirali, ni bilo. Sedaj trenutno nisem aktivna iskalka zaposlitve.

Kje si pa bila zaposlena in kako je tam bilo?

Zaposlena sem bila na zvezi, ki se ukvarja z invalidsko tematiko. Tam sem bila šest mesecev zaposlena honorarno. Honorarno sem pa bila zato, ker smo hoteli videti, kako se bom znašla, ker delo ni bilo povezano z mojo izobrazbo. Po nekaj mesecih smo ugotovili, tako delodajalec kot tudi jaz, da mi delo kar gre in da sem uspešna. Po določenem času sem začutila, da je s strani delodajalcev prišlo do spremembe zaradi moje invalidnosti, zato se tam nisem zaposlila. Res pa je, *da sem zaposlitev dobila preko poznanstev*. To obdobje, ko sem tam delala, bi sama ocenila kot zelo uspešno. Z delodajalcem nimam slabih izkušenj, razumem pa, zakaj se niso odločili, da bi me redno zaposlili.

Kaj si mislila s tem, ko si rekla, da te niso zaposlili zaradi invalidnosti?

Imeli so zelo specifično delovno mesto, za katerega bi res potrebovali osebo, ki bi bila več terensko usmerjena. Skratka, dokler je bilo delo pisarniško usmerjeno: delanje projektov, razno sodelovanje, pisanje, sem bila jaz zelo v redu (tak imam občutek), pa tudi sami so povedali. Nato so se začeli novi dogodki v svetu invalidov, novi projekti in takrat so tudi verjetno ugotovili, da bodo potrebovali poleg komunikativnih sposobnosti tudi fizične, recimo, da bi šel na teren in predstavljal sponzorje ter njihove projekte.

Ali je to invalidsko podjetje?

To je zveza, tako kot recimo neko društvo.

Ali ti potem niso našli kakšnega drugega dela, katero bi bilo tebi primerno?

Ni se pokazalo. Imajo zaposlene samo tri do štiri osebe in so zelo majhni. Če bi pa v prihodnje imeli potrebo po delu, se bi vsekakor še enkrat prijavila oziroma ostali smo v dobrih odnosih.

Delala si še v nekem drugem podjetju. Lahko še o tem kaj poveš?

Tri mesece sem delala v invalidskem podjetju, ki se ukvarja s prodajo pisarniškega materiala. Nato sem se sama odločila, da se tam ne bom zaposlila. Pripravljeni so me bili zaposliti. V podjetju je zaposlenih več kot 40% invalidov. Potrebovali so nekoga, ki je imel ustrezno izobrazbo, vendar je bilo ključnega pomena to, da sem invalid. Na tem delovnem mestu sem se izkazala, pa še invalid sem, kar so tudi predvsem potrebovali. Kljub vsemu sem delovno mesto zapustila, ker se nisem počutila dobro v kolektivu.

Zakaj se nisi počutila dobro?

Doživljala sem, da nisem bila sproščena in tudi druge sem tako doživljala, da niso sproščeni. Tudi sodelovanja ni bilo, bolj ali manj so molčali. Prisoten je bil velik strah pred nadrejenimi oz. odgovornimi v tem podjetju. Če je nastopila težava, ni bilo konstruktivnega reševanja teh težav.

Nisi se videla v takem okolju?

Ne, tam so potrebovali zgolj invalida za dve leti in to je to. Tudi, ko sem odšla, sem povedala razloge, zakaj jih zapuščam.

Kakšna pa je bila pot, da si prišla na delovno mesto v to invalidsko podjetje?

S tem podjetjem sem se dogovarjala preden sem sploh diplomirala, da bi prišla delat k njim. Bila sem povabljen na razgovor in ga nisem nikoli opravila, zato ker nadrejene ni bilo tam. Medtem, ko sem čakala, sem dobila drugo ponudbo in sem odšla na prej omenjeno zvezo. Drugi poziv (v invalidskem podjetju) pa je bil ta, da iščejo osebo, ki je invalid. To je bilo preko Društva študentov invalidov Slovenije; prišel je poziv morebitnih kandidatov preko mailing liste.

Ali si se v času, ko si delala na Zvezi in na invalidskem podjetju soočila s kakšno težavo, glede na to, da si na vozičku?

Drugače sem delala še na različnih krajih, vendar so bile to krajše zaposlitve. Če se osredotočim na ti dve, nisem imela težav, saj so bila delovna mesta taka, da so bila prilagojena. Bilo je tudi razumevanje, če sem morala prej oditi ali priti kasneje. Težave sem imela s prevozom, saj je zveza v Črnučah, jaz pa stanujem za Bežigradom. Če bi se mi kdaj ponudila priložnost, da bi tam delala, bi imela svoj avto, saj izpit imam in bi se sama vozila na delovno mesto. Ne predstavljam si, da bi me razna društva celo življenje vozila v službo in nazaj.

Kako si se vozila na zvezo?

Vozila sem se z Zvezo paraplegikov Slovenije, v katero sem tudi včlanjena. Ko me pa oni niso mogli, sem se vozila z Društvom študentov invalidov Slovenije (DŠIS).

Ali si to, da si se morala z dneva v dan ukvarjati s tem ali boš imela prevoz ali ne, čutila kot breme?

Da, zelo me je obremenjevalo. Pomislila sem, da bi se vozila s taksijem. Velika obremenitev je v tem, da ne veš ali kombi tisto jutro bo ali ga ne bo, ali bom prišla pravočasno na delovno mesto ... Imela sem srečo, da so na delovnem mestu to razumeli, vendar si ne predstavljam, da bi delala kje drugje. To je bil zame napor, bolj kot karkoli drugega.

Kaj bi bila zate idealna rešitev glede javnega prevoza?

Ko je priložnost, se vedno aktiviram glede našega javnega prevoza, vsaj po Ljubljani. Najlažje se je hvaliti, da imamo prilagojene avtobuse, imamo pa dejansko prilagojenih le 24 avtobusov od 150-ih (to ni potrjen podatek). Tudi ni organizirano tako, da bi vedeli, ob kateri uri tovrstna prilagojen avtobus vozi mimo kakenga postajališča, pa čeprav bi čakali. Vendarle je tudi to diskriminatorno, saj gredo »zdravi« ljudje lahko vsakih pet minut na avtobus. Tudi zelo prometne proge nimajo vedno na razpolago tovrstnih avtobusov. Dokler ne bodo vsi avtobusi prilagojeni, nekega normalnega prevoza ne bo. Tisti, ki uporabljajo navadne vozičke, imajo bolj pozitivne izkušnje, mogoče tudi zato, ker so bolj poznani in se več vozijo. Lahko, da smo mi, ki smo na električnih vozičkih, manj aktivni in je tako tudi naša krivda.

Predlagala bi, da bi bili vsi avtobusi ter vozniki prilagojeni. Jaz imam tudi z vozniki slabe izkušnje. Taksiji bi lahko bili tudi prilagojeni, vsaj ena služba, če se jih že več ne da. Težava ni v tem, da bi človek moral to storitev plačati, saj gre za to, da nekam pridem.

Se ti zdi, da je zato ker si na vozičku, težje dobiti zaposlitev? In če je težje, zakaj misliš, da je težje?

Da, mislim da je težje. Mislim, da je težje tudi zaradi prejšnjega sistema, ki je veljal in je še vedno globoko zakoreninjen v zavest delodajalcev, in to je, da so invalidne osebe, ki jih zaposlijo delodajalci, bolj podvržene raznim boleznim in izostankom (bolniška). Namesto, da bi delodajalci postavili vprašanja glede tega, kar jih zanima, ima večina delodajalcev predsodke o tem, kako bi

sploh zaposlili invalida. Mislim, da je bilo v prejšnjem sistemu tako (nisem pa prepričana), da ko je delodajalec enkrat zaposlil invalida, ga ni mogel odpustiti, če pa invalid ni mogel več opravljati določenega delovnega mesta, so ga prekvalificirali na drugega. Delodajalci so ekonomsko usmerjeni in zdi se mi tudi prav, da mora zaposleni delati ne glede na to ali je invalid ali pa ni. Rada bi še omenila, da so tu pomembne tudi arhitektonske ovire. Da lahko v neko stavbo pridem tudi z vozičkom.

Delodajalec se morda tudi »ustraši« izziva z začetno zaposlitvijo, saj ne ve kako mora biti delovno mesto prilagojeno, kako se bodo znašli ljudje, ki so že v tem delovnem okolju z novim sodelavcem/sodelavko; in pa nevednost – to pa je največja ovira za delodajalca.

Kaj bi predlagala delodajalcu, sodelavcem, če bi na neko delovno mesto prišla ti edina, ki bi bila na invalidskem vozičku?

Reklame ne bi delala, ker mislim, da se človek dokaže s tem, ko začne delati. Je pa res, da sem in tudi bom odkrita do delodajalcev. Nikoli se nisem »promovirala« izven svojih kapacitet. Ne bi nikoli rekla, da bom delala osem ali deset ur na dan, če pa ne morem. Imam svoje omejitve in to na delovnem mestu lahko tudi povem. Npr. da imam težave pri prevozu in da mogoče kdaj pa kdaj ne bom točna ob prihodu na delovno mesto. Sem pa tudi pripravljena izostanek nadomestiti.

Ali se ti zdi, da danes vpliva na zaposlitev hendikepiranih to, da si delodajalci mislijo, da boš veliko na bolniški?

Da, mislim, da nekateri mislijo, da je to že a priori tako. Da je nekdo, ki je na vozičku, podvržen raznim boleznim.

Kaj bi ti naredila oz. kaj bi ti delodajalcem sporočila, da bi bilo glede zaposlovanja hendikepiranih oseb bolje?

Kakega primera dobre prakse ne poznam. Poznam nekaj ljudi, ki so zaposleni v velikih korporacijah in so učinkoviti. Te korporacije bi lahko najbolj vedele, da ne bi nič izgubile s tem, če bi zaposlile invalida. Pravi naslov niso invalidska podjetja. Izkušnjo imam (kot sem že pripovedovala) z invalidskim podjetjem in tam je bil najprej razlog v tem, da me zaposlijo, da sem invalid šele potem je bil razlog (pristranski) moje znanje, izobrazba ... Nekdo potem ne more imeti predstave, da je invalid lahko tudi učinkovit pri delu. Skratka kvota mora biti.

Se ti ne zdi, da so invalidska podjetja prednost?

Vsekakor so. Vendar v drugem okolju te sprejmejo zaradi tvoje izobrazbe, te lahko tudi cenijo zaradi tvojega truda. Pri invalidskih podjetjih je pa čisto druga specifika. Npr. ko sem delala na zvezi sem imela čisto drugačen občutek, kot pa v invalidskem podjetju, v katerem sem delala. V zvezi sem imela občutek, da bi lahko napredovala, bila sem bolj koristna, imela sem več motivacije, zato ker so mi dali bolj odgovorne delovne naloge. Tudi težave, ki so nastale, smo reševali skupaj. V invalidskem podjetju, pri katerem sem bila zaposlena, je bilo več kot polovica ljudi invalidov, nadrejeni kader (vodstvo) pa so pa bili »zdravi« ljudje. Delavec je v tem podjetju »stagniral«. Niso ti dali novih izzivov, učili so te, kar bi potem mogel delati eno in isto kar nekaj let, ni bilo tega, da bi se dokazoval, izpopolnjeval ... Potrebovali so osebo, ki bi preprosto samo delala eno in isto delo.

Kaj je zate najbolj pomembno, ko prideš na neko delovno mesto?

Prilagojen WC. Najbolj pomembno je to, da prideš do delovnega mesta, se pravi prilagoditev, da lahko prideš do npr. pisarne (vhod, klanec, dvigalo ...). Včasih si delodajalci mislijo, da lahko prideš do njih in to tudi povejo po telefonu. Ko pa prideš tja, vidiš, da ne gre že ob vhodu. To so fizične prilagoditve. Pomembne so tudi psihične. Ker če delodajalec ni pripravljen na to, da imaš neke specifične, potem tudi ti ne moreš biti sproščen. Če bodo v podjetju zahtevali nadure, jih pa ne moreš opravičiti, in to je pomembno, da te razumejo.

Kakšni so tvoji kriteriji, ko iščeš zaposlitev?

Delo, ki bi mi ustrezalo je, da bi delala tudi z ljudmi, projektne naloge, računovodske storitve ... Skratka delovno mesto, ki bi mi bilo všeč in bi z veseljem hodila tja. Jaz najprej to gledam, šele nato stopim v stik z delodajalcem ali pošljem prošnjo. Najprej pogledam kaj bi rada delala, ne gledam pa takoj ali bi oni bili pripravljeni zaposliti invalida.

S čim se pa sedaj preživljaš?

Delam razne honorarne stvari, kot so pisanje v časopis (interni časopis v društvu paraplegikov), skrivni nakupovalec (odidem v trgovino in nakupujem, moja naloga pa je, da opazujem prodajalce, kako se do mene obnašajo in potem sporočim to podjetju, ki to izvaja; tako imajo večji nadzor nad tem, kako se delavci vedejo do strank). Od države dobivam nadomestilo za invalidnost ter nadomestilo za pomoč in postrežbo.

Kako gledaš na enake možnosti, ali misliš, da smo še daleč od tega, ali pa da se situacija izboljšuje (mislim tudi na šolanje ter zaposlovanje hendikepiranih oseb)?

Mislim, da je DŠIS veliko pripomoglo k temu, da se izboljšuje. Je pa tudi težava v tem. Mislim, da smo se včasih borili, da smo sploh prišli na faks, da si se šel sam pogovarjat v referat za študij, da si sam urejal stvari. Sedaj je pa včasih tako, da to naredi neka DŠIS in ne veš točno, ali si sam pripomogel kaj k temu ali ne. Drugi to naredijo.

Pri delodajalcih se stvar tudi izboljšuje, tudi zaradi nove uredbe, ne morem reči, da ni bolje kot prej. Je pa to zelo počasi. Mislim, da velika podjetja sploh ne bodo razmišljala, da bi množično zaposlovala invalide.

Kakšne so stanovanjske razmere glede hendikepiranih oseb?

Osebnostno imam dobre izkušnje. Saj sem bila v času srednje šole v Zavodu za invalidno mladino, potem sem bila v študentskem domu, ki je prilagojen, sedaj sem v stanovanju, ki je tudi prilagojeno (stanovanja so od društva paraplegikov). Sedaj grem pa v neprofitno stanovanje. Poznam pa osebe, ki iščejo sobice in naletijo na težave, ker ni prilagojeno. Večina najemodajalcev ne želi imeti invalidne osebe.

Se ti zdi, da državne institucije ukrepajo v tej smeri, npr. Zavod za zaposlovanje? Da ozavešča morebitne delodajalce? Kaj bi ti še dodala, da bi lahko pospešili zaposlovanje hendikepiranih oseb?

Naj spregovorim o zakonu (Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov), ker se mi zdi pomemben. V svojih prošnjah sem delodajalcem že pisala prednosti, ki jih imajo, če zaposlijo invalidno osebo, pa nenazadnje tudi nagrado dobijo. To pomeni, da se nisem »promovirala« na podlagi mojih izkušenj, ampak na podlagi mojega vozička, kar je velika degradacija moje lastne osebnosti, ampak nisem našla več poti, in kot veš, človek potrebuje denar ter zaposlitev za osnovne potrebe. Pripravljena sem bila na to, da me nekdo zaposli zato, ker sem invalid. Potem se bi že dokazovala, ko bi bila v podjetju že zaposlena. Mogoče bi potem videli, da niso zaposlili samo voziček ampak tudi mene, moje sposobnosti, znanja ... Ko sem to prakticirala ter pošiljala tovrstne prošnje, je bilo več zanimanja za mojo ponudbo (če omenim ta zakon in njegove prednosti). Ljudje si še vedno ne predstavljajo, kako deluje ta zakon. Kvote, ki so določene ter nagrade delodajalcem ureja Urad za pospeševanje zaposlovanja invalidov (Urad). Dobila sem torej na podlagi moje

prošnje več ponudb, več je bilo povpraševanja ... Je pa res, da je tukaj tudi dvorezen meč. Urad »promovira« te prednosti na vseh segmentih. Izkušnje pa imam, da so se mi javljali delodajalci, ki bi bili pripravljeni zaposliti nekoga z nižjo izobrazbo, npr. blagajničarko za prodajo kino kart, na telefonskem centru za tri ure na dan, prodajo knjig po telefonu ... Delodajalci si tako s tem, da zaposlijo invalida, ne morejo uničiti ugleda. Da bi pa mene nekdo zaposlil z izobrazbo, ki jo imam, in mi dal odgovorna ekonomska dela, to pa še zdaleč niso pripravljeni, čeprav s to izobrazbo ljudje delajo veliko stvari. Nobeden od delodajalcev mi ni ponudil odgovornega dela, se pravi, tudi če bi se pri tem (ponujenem) delu zmotila, ne bi bilo nič hudega. Zakaj je to tako? Ker podjetje, če ne presega kvote, plačuje kazen. Ta kazen je zelo nizka, nižja kot pa, če bi dal vsak mesec delavcu minimalno plačo. Je pa tukaj še drug segment. Npr. po izobrazbi sem diplomirana ekonomistka, zaposlijo me na delovno mesto, v katerem bom dobra; dve leti dobivajo subvencionirano plačo zame, to pomeni da podjetje zame prispeva zelo malo. Takoj na začetku dobi kvalificirano delovno silo, v dveh letih me lahko veliko nauči ter usposobi in dobi delovno silo, ki je zelo usposobljena. Ne vem, zakaj se podjetje ne odloči za invalide.

Ideja naj bi bila, da bi ustanovili spletno stran na kateri bi podjetja iskala, ponujala delovna mesta invalidom ter da bi invalidi lahko iskali delovna mesta, vendar tega žal še ni. Naj še omenim, da delodajalcu plačajo tudi prilagoditev delovnega mesta za invalide. Invalidi ne rabijo plačevati prispevkov za zdravstveno zavarovanje. To vse krije država. Če delodajalec presega kvote, dobi na leto tudi nagrado, glede na to koliko invalidnih oseb ima zaposlenih. Pa še promocijo imajo podjetja.

Konkretni predlogi, ki bi bili izvedljivi:

V vsako podjetje, ali čimveč bi moral iti nekdo, ki je nosilec invalidnosti (na inv. Vozičku, slep, gluhi, oseba s težavami v duševnem razvoju- ta morda v spremstvu) in imeti predavanje o tem kakšne so prednosti in slabosti za delodajalca. Kot vem to že počno na Uradu, vendar je nekaj popolnoma drugega, če pride tja konkretna oseba v vsej svoji »življenski vlogi invalida«, kot nekdo, ki samo promovira zaposlovanje invalidov.

Vsi namreč vemo, da smo ljudje vizualna bitja in ob prvem stiku z osebo vpijemo veliko informacij, ki nam pomagajo preiti miselne blokade, ki so z nami zrastle.

Nato bi lahko na raznih društvih in zvezah sprejemali pobude podjetij, ki iščejo potencialnega prosilca in jih seznanili.

Prav tako bi lahko komunikacija potekala v obratni smeri. Človek, ki je oborožen z znanjem je namreč močnejši kandidat za službo. Tako bi lahko bili organizirani seminarji, ki bi spodbujali invalide, da aktivneje iščejo zaposlitev in ki bi seznanjali z zakoni o zaposlovanju.

Predvsem pa bi morali izboljšati klimo v državi. Naša država je prešla tranzicijsko obdobje, ki je vodilo od vojnih invalidov, ki so jih trepljali po rami, do sedanje situacije, ko se je pojavila predsedniška kandidatka nosilka invalidnosti. To so velike spremembe za državljane in lahko jih omilimo s tem, da »smo prisotni«. Da nehamo igrati vloge žrtev in sprejmemo vloge aktivnih in odgovornih državljanov, ki se zavedajo lastne biti. Nismo ne boljši, ne slabši od drugih. In ko bomo vsi to spoznali bomo lažje zaživel skupaj in zaposlitev invalida ne bo več tak tabu.

Prav tako bi lahko zaposlovanje invalidov promovirali tisti, ki so zgled dobre prakse. Podjetja, ki že imajo invalide bi lahko dobila certifikat, ki bi tudi navzven dvignil ugled podjetja. S promocijo na domačih tleh in v tujini, bi »znamka« pridobila na veljavi in več podjetij bi si jo želelo doseči. To je tipično ekonomsko obnašanje. Ne moreš pričakovati zagnanosti, če ne ponudiš nekaj v zameno. Kot vem so izven naših meja take akcije že znane in so se dobro prijele. Zakaj ni pri nas še nič narejenega? Predvsem zato, ker se akterji radi vrtijo v ustaljenih krogih in ne sprejemajo izzivov, ki bi zahtevali dodatne napore. To so predvsem Zveze id Društva, ki imajo znanje, kontakte in ljudi, nimajo pa finančne motivacije. Žal je dandanes tako, da zelo malo (morda celo nič) društev dela za svoje člane in vsi gledajo le na svoj žep. Kliše, ki ga vedno znova opažam in na žalost tudi živim.

Denis, 7. 11. 2007

Tvoj ime in priimek, starost?

Denis, 22 let.

Kje si dokončal srednjo šolo?

Srednjo šolo sem dokončal v Zavodu za usposabljanje invalidne mladine Kamnik (ZUIM), smer ekonomski tehnik.

Kaj se je dogajalo po dokončani srednji šoli? Ali si takoj po srednji šoli iskal zaposlitev, skratka, kako je potekal tvoj čas po končani srednji šoli?

Oktobra, ko mi je potekel status dijaka, sem se prijavil na Zavod za zaposlovanje. Mislim, da me na zavodu ne obravnavajo kot invalida. Saj mojega spričevala niso videli. To bo videl delodajalec, ki me bo pripravljen zaposliti.

Kako je bilo, ko si prišel k svetovalki za delo?

Obravnava me kot »normalnega« človeka, ki išče zaposlitev.

Ali je tebi prav, da te obravnavajo po kriterijih, ki veljajo za vse iskalce zaposlitve?

Da, vendar ko bo delodajalec videl moje spričevalo in to, da na njem piše, kje sem dokončal srednjo šolo, si bo verjetno ustvaril negativno mnenje. Hočeš ali nočeš ima negativen prizvok. Mogoče potem nimaš niti priložnosti pokazati svojih sposobnosti, ker na spričevalu piše: »Zavod za usposabljanje invalidne mladine«.

Ali misliš, da se bo delodajalec ustrašil, ko bo videl, kje si se izobraževal?

Ne ustvarjam si nekih daljnosežnih načrtov in si s tem zaenkrat ne delam težav. Kar bo, pač bo.

Na kakšen način pa iščeš zaposlitev?

Z Zavoda za zaposlovanje mi pošiljajo razne ponudbe, spremljam razpise preko internetne strani in raznih časopisov.

Ali si že slišal za invalidska podjetja?

Nekaj sem že slišal, vendar samo preko medijev. Da bi mi pa ta podjetja kdo predstavil, se ni zgodilo.

S čim se trenutno preživljaš?

Živim pri starših in dobivam denarno socialno pomoč.

Koliko si seznanjen glede zaposlovanja hendikepiranih oseb v Sloveniji?

Vem, da imajo podjetja določene ugodnosti, če zaposlijo invalida ali pa plačujejeo kazen, če invalida ne zaposlijo. Že v ZUIM-u so nam govorili o tem.

Kakšno je tvoje mnenje o tem?

Zdi se mi v redu, toliko bolje za nas.

Trenutno iščeš zaposlitev. Ali se ti zdi, da je zate težje najti zaposlitev? S tem vprašanjem se nanašam na tvoj prejšnji odgovor, ko si rekel, da bi se delodajalec »ustrašil«, ko bi videl tvoje spričevalo.

Pravijo, da znanje nekaj velja in jaz to verjamem. Če bodo videli, da imam dokončano ekonomsko šolo, potem me bodo že nekje sprejeli. Na to se zanašam.

Kje bi se rad zaposlil? Kakšne so tvoje želje?

Vse, kar je v ekonomski smeri, razen računovodstva. S to šolo, ki sem jo dokončal, lahko opravljam tudi druge stvari, čez določen čas sem lahko tudi trgovec ali pa še kaj drugega. Delal bi v kakem podjetju.

Kje črpaš informacije glede možnosti za zaposlovanja?

Mediji, teletekst, internet, časopis. Velika ovira, ko spremljam razpise, je ta, da nimam delovnih izkušenj. Sem pošiljal prošnje in večino delodajalcev ne želi sprejeti kandidatov, ki nimajo delovnih izkušenj.

Kakšni so tvoji kriteriji, ko iščeš zaposlitev?

Predvsem je zame pomemben odnos delodajalca. Danes, v času kapitalizma določeni delodajalci izkoriščajo delavce, kot da niso ljudje. To vem tudi iz pripovedi mojih prijateljev. Človeški odnos je zame na prvem mestu.

Na vsako ponudbo, ki prispe na zavod, se moram odzvati, kajti v nasprotnem primeru mi preneha veljati socialna pomoč, ki jo dobivam.

Kaj bi bilo po tvojem mnenju dobro narediti, da bi bilo v Sloveniji bolje na področju zaposlovanja hendikepiranih?

Čeprav gre stvar sedaj na bolje, bi predvsem poskušal nekako odstraniti ta negativni prizvok, ki ga imajo invalidi še vedno v družbi. Vsak delodajalec ima strah, ko zaposluje invalide.

Kakšen bi bil tvoj nasvet, da bi se stvar pospešila, da bi bili delodajalci bolj seznanjeni s tem, da tudi invalidi lahko delajo, da se ne bi ustrašili, recimo, da nečesa ne zmorejo? Kaj bi naredil, da bi se to bolj razvedelo? Sedaj je večinoma napisano v zakonodaji, vendar se delodajalci ponavadi ne poglobijo posebno v zaposlovanje invalidov in kakšne prednosti imajo, če zaposlijo invalide.

Svetoval bi organizacijo predavanj o tem in o življenju invalidov. Kako sploh funkcionirajo kot bitja – da to niso samo ljudje, ki so odvisni od nekoga, da so tudi česa sposobni. Saj smo normalni, samo na določenih področjih smo pač omejeni. Saj, kdo pa ni? Iz izkušenj pa lahko rečem, da so enake možnosti zgolj na papirju.

Kako pa ti razumeš enake možnosti?

Odkvisno je od vsakega posameznika, ne morem posploševati. Glede na to, koliko sreče ima posameznik in odkvisno od izkušnje vsakega posameznika.

Ali imaš ti kakšne slabe izkušnje, ker si hendikepiran?

Da bi bila prav slaba, je nisem doživel.

Ti si do sedaj edini, ki si tako pozitiven.

Če pa že je kakšna slaba izkušnja, pa se z njo ne obremenjujem. Toliko slabše za druge, če me zmerjajo. Bo že kaj drugega.

Kaj pa glede stanovanjskih razmer – ali si kaj seznanjen z možnostmi za invalide? Sedaj zaenkrat živiš pri starših, ali ne?

Mislim, da naj bi imele novogradnje sedaj dvigala pa klančine.

Kako pa je s tvojo uporabo javnih prevozov?

Javni prevozi pa mi ne predstavljajo nobenega problema, saj grem lahko na avtobus.

Vanda, 25. 10. 2007

Najprej bi te prosila, če mi lahko poveš tvoje ime in priimek, koliko si stara ter iz kje si?

Sem Vanda A. Stara bom 30 let.

Kje si končala srednjo šolo?

V Zavodu za usposabljanje invalidne mladine Kamnik. Smer poslovni tehnik.

Kaj se je dogajalo po tem, ko si končala srednjo šolo v ZUIM-u?

Poskusila sem študirati socialno delo.

In kako ti je šlo?

Nisem bila uspešna.

S čim si se preživljala, ko si se odločila, da ne boš več študirala? Kako je potekalo tvoje življenje po tem?

Moje življenje po tej odločitvi je bilo zelo stresno. Urejala sem določeno dokumentacijo, da sem lahko dobila osnovni dohodek, ki ga kot študent nisem imela. V času študija sem imela štipendijo, ki bi jo morala vračati, vendar je iz opravičljivih razlogov nisem. Po tem sem si uredila, da sem dobivala invalidnino, ki jo tudi sedaj še dobivam, ter nadomestilo za nego in pomoč.

Kako pa dobiš invalidnino?

Invalidnino dobivam po Zakonu o invalidskem in pokojninskem zavarovanju. Bila sem na komisiji, katera je izdala odločbo, da sem upravičena za pomoč in tujo postrežbo, kar pomeni, da dobivam nekaj denarja za to. Dobivam tudi invalidnino – kolikor vem, sem to odločbo dobila z Ministrstva za delo družino in socialne zadeve.

Kako pa zgleda, ko si pred komisijo, kjer nenazadnje tudi odločajo o tvojem statusu?

To se odvija na Inštitutu za rehabilitacijo (Soča). Točno ne vem, kaj to vse pomeni. Teden dni sem hodila na Sočo in tam so na razne načine preverjali, koliko sem sposobna za delo. Potem sem pa imela razgovor in so se odločili, da nisem sposobna za delo. Veliko o tem ne vem, ker ne poznam zakonov.

Kako si sprejela to, da si nesposobna za delo?

Veliko nisem razmišljala, ker sem bila v tistem času, ko se je to odvijalo, pod stresom. Vem le to, da bi se v primeru, ko bi našla meni ustrezno delo, lahko zgodilo, da bi mi status nesposobnosti za delo ukinili in bi se normalno lahko zaposlila. Rekli so mi tudi, da če bi se zaposlila, bi morala delati nekaj let, potem pa bi se lahko invalidsko upokojila. Vendar nisem prepričana, ali je to res. Res pa je tudi to, da mi invalidnina trenutno veliko pomeni, saj je to moj osnovni vir dohodka, in če bi to izgubila, bi se lahko zgodilo, da bi jo v prihodnje zelo težko dobila nazaj.

Ali si poskusila iskati zaposlitev?

Da, sem. Še vedno sem prijavljena na zavodu kot iskalka zaposlitve. S svetovalcem sva ugotovila, da je zame nemogoče.

Zakaj je to zate nemogoče?

Zato, ker se me že vsak ustraši, ko me vidi. Potem si misli: »Uboga, saj nič ne more.«

Ali te svetovalec za delo ni spodbujal, da bi lahko poiskala zaposlitev?

Mislim, da se delodajalci ustrašijo, ko zagledajo invalida, ki bi bil morebitni delavec. Če bi me kdo sprejel na delovno mesto, bi mi verjetno dal vedeti, da sem invalid. Po eni strani sem si mislila, da nima smisla iskati zaposlitve in se odreči denarnemu nadomestilu, ki ga trenutno prejemam, saj je to, kar dobivam, zame varnost. Vsak mesec dobim dohodek in to mi veliko pomeni, da lahko v miru živim. Če bi nekje delala in bi na primer podjetje propadlo in bi ostala brez službe, potem ne bi več dobivala denarja, ki ga sedaj dobivam. Invalidnino ti dodelijo samo enkrat in nazaj bi jo zelo težko dobila ali pa je sploh ne bi.

Kaj bi sporočila Zavodu za zaposlovanje oz. svetovalcu glede zaposlovanja invalidov – glede na to, da so oni tudi posredniki delodajalcem?

Predlagala bi, da naj jih čim bolj ozaveščajo, da smo tudi invalidi sposobni delati in da smo lahko produktivni, da naj se tega ne ustrašijo. Moralo bi biti več aktivnosti na tem področju.

Tudi zakon določa, da morajo delodajalci zaposliti invalida na določeno število zaposlenih, vendar ne vem, koliko se to v praksi zares izvaja. Delodajalci niso seznanjeni, kaj vse potrebuje invalidna oseba in kaj pomeni, če tako osebo zaposlijo. Mislim, da zavod glede tega ne naredi kaj dosti.

Tako kot smo si ljudje različni, smo tudi invalidi različni in potrebujemo različne prilagoditve. Če pa nekdo tega delodajalcem ne pove, oni ne morejo vedeti.

Kaj je zate najbolj pomembno, ko prideš na neko delovno mesto?

Prvi kriterij je vhod, da lahko sploh pridem v stavbo, kjer naj bi delala. Pisarna, kjer naj bi delala, bi morala biti dovolj velika, da bi se lahko v prostoru premikala z vozičkom. Da bi bile dosegljive tiste stvari, ki bi jih potrebovala. Pomemben je tudi WC. Brez tega si ne predstavljam biti na delovnem mestu npr. šest ur ali pa celo več.

Ali si bila kdaj kje zaposlena?

Kot študentka sem bila dežurna v študentskem domu, ampak to delo ni bilo zahtevno.

Sosed me je enkrat prosil, če mu lahko nekaj prevedem iz angleščine v slovenščino in sem mu prevedla, potem mi je pa tudi plačal in sem se počutila dobro.

Kaj bi bilo po tvojem mnenju idealno v Sloveniji glede zaposlovanja hendikepiranih oseb?

Mislim, da je sedanji zakon veliko prispeval, da je bolje, vendar mene bolj zanima, kako je v praksi. Ljudje te težko sprejmejo oz. sprejmejo te že, vendar ko bi bilo treba narediti kaj bolj resnega, se ustrašijo.

Ali si želiš kje delati?

Bi delala, vendar je pri meni zelo težko. Težko je zaradi dostopnosti, WC-ja, malenkosti, ki meni veliko pomenijo.

Recimo, da bi bilo del. mesto prilagojeno in bi te delodajalci bili pripravljeni zaposliti (npr. klicni center, kjer lahko delaš): ali bi ti bila pripravljena sprejeti delovno mesto?

Bila bi pripravljena sprejeti delovno mesto, vendar bi delala honorarno ali pa pogodbeno. Da bi mi invalidnina ostala, zraven bi pa še kaj zaslužila. Telefone bi lahko dvigovala, vnašala podatke v računalnik ...

Si morda kdaj čutila to, da bi te imeli za manjvredno, ker si hendikepirana?

Da. Velikokrat so me zmerjali in govorili grde stvari.

Se morda, na nek način tega tudi bojiš, če bi prišla na določeno delovno mesto?

Da, tudi. Kot otrok sem to bolj čutila in je ostalo v meni. Tudi, ko sem odšla iz Zavoda, so me določene osebe ponižale, vendar takrat si nemočen.

Kakšna se ti zdi situacija glede javnih prevozov za hendikepirane osebe v Sloveniji?

Obupno. Velikokrat sem razmišljala, kako bi se vozila na delovno mesto, če bi dobila na službo in mislim, da bi bilo zelo težko. Šoferji avtobusov so zelo neprijazni in te celo ignorirajo, ko jih prosiš, da naj spustijo rampo, ki jo imajo, vendar trdijo, da je nimajo. Jaz sem to doživela na lastni koži, da sem videla, da ima avtobus rampo, šofer je pa trdil, da je ni.

Kaj bi pa ti predlagala glede javnih prevozov?

V tujini imajo stvari bistveno bolj urejene. Bila sem v Barceloni. Javni prevozi so prilagojeni in pa tudi šoferji so zelo prijazni. Na avtobusnih postajališčih so bili pločniki visoki, kolikor je visok avtobus in sem lahko šla na avtobus zlahka. Šoferji počakajo, da se namestiš in šele nato spelje. To je bila zame zelo lepa izkušnja. In to bi tudi predlagala, da bi naredili v Sloveniji.

Mislim, da bi morali tudi šoferje javnega prometa osveščati glede pomoči invalidnim osebam za vstop in izstop iz avtobusa, da bi jim pomagali razumeti, kako ravnati, ko se soočijo z invalidom ter jim pokazati določene stvari. Določene organizacije bi lahko veliko prispevale k temu, če bi se kdo obrnil na njih.

Kaj se ti pa zdi glede stanovanjskih razmer za hendikepirane pri nas?

Trenutno sem v zelo lepem neprofitnem stanovanju in se dobro počutim. Čeprav preden se vseliš, te nihče ne vpraša, če boš lahko živel v takem stanovanju. Recimo ta blok, v katerem jaz živim, nima

dvigala, vhodna vrata so pretežka in jih ne morem sama odpreti ... To bi moralo biti urejeno, glede na to, da so tukaj tudi neprofitna stanovanja.

Najprej bi te vprašala, kako ti je ime in priimek, čeprav tvojega imena ne bomo uporabljali v javnosti.

Sem Maja [izmišljeno ime], stara 30 let, prihajam iz Kopra.

Kje si dokončala srednjo šolo?

Srednjo, se pravi že prej osnovno in dve srednji šoli sem dokončala v Zavodu za usposabljanje invalidne mladine v Kamniku. Študirala sem socialno delo v Ljubljani. V Rožni dolini sem pa bivala v študentskem domu.

Kdaj si dokončala študij?

Študij sem dokončala pred dvema letoma.

In potem ko si študij končala si odšla nazaj domov?

Ja, odšla sem v Koper, kjer sem doma. Pol leta sem bila brezposelna ter prijavljena na Zavodu za zaposlovanje, potem sem pa odšla prek javnih del opravljat pripravništvo. V sodelovanju z Zavodom za zaposlovanje in s Socialno zbornico Slovenije, preko razvoja kadrov sem naredila pripravništvo (na Centru za socialno delo v Kopru).

Ali je bilo zate delovno mesto dostopno? Ali so upoštevali tvoje želje? Kako so gledali nate glede na to, da si na vozičku?

Mislim, tega problema, ki bi izhajal iz videza, ni bilo, sem pa ugotavljala, da kljub temu, da nekdo o nekom nekaj ve oziroma o neki bolezni, o zdravstvenem stanju – če se sreča s tem osebno, da je drugače. S tem, da sem imela jaz kar nekaj težav. V bistvu sem bila tri mesece v dnevno delovnem terapevtskem center (v nadaljevanju – center), kjer pa me niso najbolje sprejeli. Glede fizičnega pa tudi zdravstvenega stanja sem vedno poslušala pridige v zvezi z mojim videzom, pa kilogrami, pa ker imam težave z mehurjem.

Ali so ti to očitali?

Da, in sicer da smrdim, da premalo skrbim za svoj videz, da sem nekorektna do ...

Ali so bile to socialne delavke?

Da, socialna delavka, konkretno, vodja tega centra, ki mi je povedala marsikaj v obraz – take stvari pri mojih 29. letih. Zato sem tudi zaprosila direktorico centra, da me premesti.

Kaj si pa delala v centru?

Družila sem se z osebami, ki so pod skrbništvom. To so osebe, ki niso sposobne skrbeti same zase in za svoje pravice in ker imajo težave ter motnje v duševnem zdravju.

In kaj si ti konkretno delala tam?

Vodila sem bralne aktivnosti, kar pomeni, da smo se enkrat tedensko pogovarjali o temah, ki jih zanimajo. Predhodno smo se dogovorili, kdo bo v sodelovanju z mano pripravil neko temo. Potem pa smo se tej temi pogovarjali tisti dan. Včasih smo se pogovarjali tudi o praznikih, če je bil ta v bližini.

Ali si to ti vodila?

Da, jaz sem vodila. Najprej mi je povedala ena od mojih sodelavk, kaj konkretno je treba narediti, kako je treba to voditi. Potem pa sem to speljala. Občasno sem imela prehude kritike na moje vodenje in zato sem tudi rekla, da bi bilo najbolje, če bi šla stran.

Kakšne pa so bile te kritike?

Včasih sem si predolgo zapisovala, včasih pa si nisem nič zapisala. Potem pa ko sem to združila, sem ugotovila, da jim ni nič prav in da je najbolje, da grem.

Ali je bila tvoja mentorica, socialna delavka v centru?

Ne, tam je bila somentorica. Moja mentorica dela na CSD in je zelo dobra ženska. Ona mi je ves čas stala ob strani. Kritizirala me je somentorica. Nekako sem si uspela izboriti, da grem stran od tam, ker sem se preveč mučila – psihično in fizično. Naučila sem se, da se moraš vsako jutro, ko greš delat, peljati z avtobusom oziroma z lastnim prevozom. S tem, da

sem imela kar nekaj težav, ker nisem vedela, ali je prilagojeno za invalidne osebe ali ne. Tako da sem to ugotovila in nekako je šlo.

Kako si se pa vozila do mesta, kjer si imela pripravništvo?

Z avtobusom.

Ali je prilagojen?

Je. Imela sem nekaj metrov do avtobusne postaje v Kopru, in prav tako nekaj metrov od avtobusne postaje v Prisojah, kjer je sedež Centra. Nekako sem se že s težko muko vozila, ker sem vedela, kaj me čaka. Moram pa priznati, da mi je najlepši del dneva iz tega obdobja, ki sem ga preživela tam, tisti, ko sem se vozila do Centra, in potem, ko sem se vozila iz Centra domov. Karkoli sem doživljala v Centru, nisem smatrala za pripravništvo, ker sem to doživljala kot muko.

Zaradi tega, ker so te zmerjali?

Niso bili zadovoljni s tem, kar sem počela. Vedno pa sem imela občutek, da niso konkretni v tem, kaj pričakujejo od mene. Če mi ne postaviš natančnih navodil, jaz ne bom vedela, kaj ti pričakuješ od mene. Poleg tega me pa strašno boli, če mi nekdo nekaj pove, kar ni res. Oziroma, da mi to povejo na grd način. Sploh pa če gre za bolj občutljive teme osebne narave.

Ali glede dela tudi niso bili zadovoljni?

Če mene nekdo na tej osebni ravni toliko prizadene in recimo, da imam jaz že fizično precej naporno, do delovnega mesta in še nazaj; in da tam doživljam poleg dela te situacije, mi enostavno zmanjka moči za pravo delo – z ljudmi, kar naj bi tam opravljala. Enostavno tudi jaz nisem čutila, da je bilo delo kvalitetno opravljeno. Potem se strinjam, da niso bili zadovoljni, ampak ne morejo oni – predvsem na delavce mislim – pričakovati maksimalno vztrajnost; na delovnem mestu me pa pri tem nikoli niso podprli. Še več, jemali so mi energijo skozi delo, čim sem prišla.

Še nekaj me zanima: kako si prišla do pripravništva oziroma kakšna je bila pot, da si sploh dobila pripravništvo?

Moram priznati, da sem skozi celo fakulteto oziroma že prej dobro sodelovala s Centrom za socialno delo v Kopru in pa z direktorico omenjenega Centra. Ona mi je svetovala, da se prijavim na Zavod, ona je prijavila program na Socialno zbornico, v sodelovanju z Zavodom za zaposlovanje in potem so na Socialni zbornici odobrili eno mesto zame in tako sem prišla. Direktorica mi je pa povedala, da mi je pri vsem tem pomagal tudi župan. Jaz sicer tega ne vem, ampak ji verjamem. Lažje je živeti v nekem mestu, če veš, da je nekomu mar zate. Sploh pa če je to oseba, ki ima velik vpliv v občini.

Ampak ti si pa bila tista pobudnica, ki si šla v času študija na CSD in si se pozanimala?

Da. Spraševala sem in zanimalo me je. Ni me pa od nekdaj zanimalo sodelovanje z invalidnimi osebami, ker sem živela v zavodu od majhnega in sem sama sebi rekla, da celo življenje ne mislim živeti »v zavodu«. Hotela sem se kar zavestno distancirati od invalidnih oseb, s tem, da je sedaj čisto drugače, če se v tem okolju srečujem z invalidno osebo, ko pa če sem se v zavodu. Drugače funkcioniramo, drugače se obnašamo eden do drugega.

Se pravi, hotela si oditi iz tega sveta in iti tako rekoč v normalni svet.

Tako je. In še dandanes ne želim delati v invalidskem podjetju oziroma z invalidi. Želim delati v družbi hodečih ljudi, ker imam v glavnem odpravljene arhitekturne ovire in prilagojeno delovno mesto. Sploh pa želim delati v okolju, kjer bom sprejeta kot taka.

Zakaj pa ne z invalidnimi osebami? Če bi se recimo v delu ujela z nekom, ki je invalid.

Ne vem. Mogoče je to sad moje preteklosti. Negativnih izkušenj z zavodom in z zaprtim okoljem, v katerem sem živela z invalidnimi osebami. Zato bi se rada malo osvobodila in delala s hodečimi ljudmi, ravno iz tega razloga, ker želim dokazati predvsem sebi in drugim ...

Meni je bila ponujena opcija B., zato ker je najmanj fizičnega gibanja. Razen tega, da sem morala z avtobusom priti do tja in nazaj. Sem pa mnenja, da če imaš fizično prilagojeno delovno mesto in da če nimaš urejenega odnosa z delavci, s katerimi delaš, mislim, da se tam ne splača vztrajati. Ker imamo invalidne osebe potem še dodatno težavo.

Če nekaj dobiš in veš, da to težko dobiš kot invalidna oseba, potem nekako moraš tam ostati, če te jaz prav razumem.

Ja, ker imaš bolj malo možnosti in moraš. Ampak če imaš srečo, da lahko izbiraš. Ne bom pa se hvalila, da sem imela možnost izbire. Enostavno sem bila na tem, da celo prekinem delovno razmerje. Če bi sodelovala še naprej z njimi. Ker sem že začela opazati spremembe na svojem psihičnem in telesnem počutju, tako da sem bila ves čas pobudnica, da se nekaj spremeni, ker nisem mogla več.

Kaj si potem naredila, ker ti na Centru ni bilo všeč?

Tjaša, ki je bila vodja in moja somentorica, je poklicala direktorico in smo se dobile. Najprej me je direktorica vprašala, če želim sploh opravljati socialno delo v življenju oziroma to delo, s katerim sem se sedaj srečala. Povedala sem, da jaz tega dela nočem opravljati. Prvič, zato ker sem z ljudmi, ker me ne razumejo. To se ne nanaša na ljudi s težavami v duševnem zdravju. Ampak na delavce, ki delajo z njimi. Z njimi se nisem najbolje ujela. Tako da sem ponudila opcijo, da grem, če pa ne bi mogla iti, bi pa prekinila delovno razmerje.

Ali si delo socialne delavke želiš še vedno opravljati?

Mogoče iz drugačnega zornega kota. Ne tako kot je bilo predstavljeno do sedaj, ampak tako, kot je potem videla tudi direktorica centra. Ker sem se angažirala na področju prilagajanja okolja invalidnim osebam. Konkretno, v Mestni občini (MO) Koper, kjer živim, imamo strašno oblast, »strašno« v pozitivnem smislu; kadarkoli sem dala pobudo, so mi pomagali. Samo prosila sem jih, jim povedala, kako to narediti, kaj potrebujem in oni so mi, če so imeli finančne in organizacijske možnosti, to omogočili. Predlani septembra sem s pomočjo moje prijateljice novinarke naredila prispevek o arhitekturnih ovirah v MO Koper za oddajo Pomagajmo si. Najprej sem bila na nacionalni televiziji, potem pa še na regionalnem centru Koper-Capodistria. Tako da sem požela velike uspehe s tem prispevkom, ker se je pristojni urad takoj odzval. Spremembe so bile hitro vidne. Bila sem kar pozitivno presenečena. Takrat sem se tudi po mojem prvič v življenju jokala od sreče.

Če se vrnemo nazaj: zanima me, kako so rešili ta problem, ko si najprej delala v dnevnem centru. Kam so te premestili potem?

Potem sem bila premeščena na Center za socialno delo v Kopru in so mi oni šli toliko na roko, da so mi prilagodili pripravništvo bolj na področju skrbništva. Hkrati pa sem spoznavala področje centra, v katerem sem delala.

In tam ti je bilo bolj všeč?

Da. Moja mentorica me je vzela s seboj okrog štirikrat. Ko je šla v socialni center Dutovlje. Šla sem tudi pogledat psihiatrično bolnico Idrija. Potem sem šla v Petrovo Brdo, kjer imajo posebno enoto za osebe, ki so starejše in ki imajo težave v duševnem zdravju. Potem sem sodelovala na raznih kolegijih na CSD, sodelovala sem v novoletnem rajanju za otroke, ki smo ga pripravili preko storitve zaščite teh otrok. Bilo je bolj razgibano, boljše, predvsem pa sem pozabila na svojo zunanost. Sicer pa po mojem v socialnem delu to ne bi smelo biti nikomur pomembno. Dosegala sem večje rezultate in bila sem bolj zadovoljna s tem delom in s sodelavci.

Torej je pomembno, kdo je tvoj mentor, kdo s tabo sodeluje.

Lahko je to kdorkoli, ampak pomembno je, da obstaja maksimalno zaupanje, predanost in z obeh strani človeški odnos.

Kaj pa misliš, da je najbolj pomembno zate, ko prideš v neko delovno razmerje – ker si na vozičku in moraš imeti določene prilagoditve?

Najpomembneje je – ker je posledica poškodbe hrbtenjače težava z mehurjem in pogosto potrebujem WC. Da osebe, s katerimi delaš to vedo in razumejo.

Torej je zate zelo pomembno, da je na delovnem mestu WC, ki je dostopen ob vsakem trenutku.

Da, to je zelo pomembno. Če obstaja v stavbi, kjer delaš, več nadstropij, da je dvigalo v nadstropju, kjer se nahajaš.

Tudi na to bi morali gledati tisti, ki zaposlujejo invalide.

Da, absolutno. To je zame najpomembnejše. Tudi na faksu sem najprej gledala, če imam sploh dostop do faksa, če ga lahko funkcionalno uporabljam – če imajo dvigalo, do

katerega lahko pridem, če se lahko nemoteno gibljem po prostorih in če grem lahko na stranišče. Tudi v mestu mi je najbolj pomembno, da so nizki avtobusi, da so prostori funkcionalno urejeni ... Rada bi nekaj povedala o zakonodaji. Po zakonu imajo invalidne osebe prednost za določeno delovno mesto. Če pa delodajalec nima delovnega mesta, prilagojenega za invalidne osebe, ima prednost hodeča oseba. Jaz sem naletela na razpis delovnega mesta za socialno delavko – to je bilo pred enim tednom – P., v okviru MO Koper. Poslala sem prošnjo, ker sem slišala, da je to društvo eno redkih, ki ima koncesijo za zaposlovanje in rehabilitacijo invalidnih oseb v zaposlovanju. Prijavila sem se na razpis, misleč, da imajo prilagojeno delovno mesto in da bom imela prednost. Čeprav so na razpisu zahtevali, da naj bi imela izkušnje na področju zaposlovanja.

Kaj pa je P.?

To je društvo za promocijo boljšega življenja, kvalitete življenja, zaposlovanja invalidov. Vzporedno v tem društvu pa poteka telefonska pomoč žrtvam kaznivih dejanj. Delala naj bi na telefonu. Čez 6 dni sem dobila negativen odgovor, češ da mi zaradi narave dela ne morejo ugoditi. To pomeni, da po zakonu verjetno vse »štima«, v praksi pa ne »štima« nič. Ne vem, kaj bi bilo, če bi jim poslala delovno inšpekcijo.

Ali lahko bolj podrobno opišeš to situacijo?

Ko sem poslala prošnjo, sem pričakovala, da bom imela absolutno prednost pred hodečimi, ker je po zakonu temu tako. Da ima invalidna oseba prednost, če je delovno mesto zanj prilagojeno. S tem, da bi moral delodajalec s pomočjo države oziroma s sodelovanjem določenih uradov prilagoditi delovno mesto invalidni osebi. Vendar se to v praksi pogosto ne izvaja. Ker je morda predrago, preveč zapleteno, predvsem pa se ljudje po mojem s tem niso voljni ukvarjati. Ker so si raje natrpali delovnik, kot pa da bi se ukvarjali drug z drugim.

Kakšni so tvoji kriteriji, ko iščeš zaposlitev?

Prvi kriterij, ko iščem zaposlitev, je dostop do delovnega mesta. Maksimalno sodelovanje potencialnega delodajalca z mano in z nekom, ki bo prilagodil delovno mesto. Potem sodelovanje, kdo bo to financiral; po zakonu to financira država, lahko v sodelovanju z lokalno skupnostjo, kjer išče neka invalidna oseba delovno mesto. Vendar je to tako zapleteno, da se marsikdo tega sploh ne loti. In je najlažje reči: zaradi narave dela vam ne moremo ugoditi vaše prošnje. Želela bi povedati še o kvoti zaposlovanja invalidnih oseb v

delovnem okolju in o upoštevanju tega zakona. Jaz nimam nič proti invalidnim osebam, tudi proti tistim ne z 2 % stopnjo invalidnosti. Tudi ti žal spadajo v to kvoto. Zakaj žal? Zato ker je potem teh toliko, ker masovno odhajajo na strokovne komisije, ker si izborijo vsaj 1 % invalidnost. Ne rečem, da jih ta en procent invalidnost ne moti pri delu. Po zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju želijo tudi oni dobiti ... Če imaš določeno telesno okvaro – jaz imam 70 % invalidnost, ker imam okvarjeno hrbtenjačo; v to kvoto pa spadajo ljudje, ki imajo zelo nizek procent invalidnosti. Pogoj je, da imaš 1 % invalidnost, pa že spadaš v kvoto. Problem je pa v tem, da tisti, ki imajo visok procent invalidnosti in zaradi katerih bi moral ta zakon veljati, ne padejo noter. Ker jih je preveč. To je po mojem velika luknja v zakonu: da tisti, zaradi katerih je ta zakon, ne moremo priti zraven.

V kakšnem položaju si sedaj, ko imaš narejeno pripravništvo? Narediti moraš še strokovni izpit, verjetno pa že iščeš tudi službo.

Res je, vendar sem se sedaj osredotočila na opravljanje strokovnega izpita. Že skozi študij sem bila najbolj vesela, če sem si vzela čas samo za določeno delo. S prijateljico piševa knjigo, pišem pa jo tudi sama. Sedaj torej pišem dve knjigi in se učim za strokovni izpit in pa upam, da mi bo v kratkem prijateljica poslala lektorirane pesmi. Hočem povedati, da hkrati s tem, ko se učim za izpit, počnem še stvari, ki so mi blizu. Da bi ob tem še iskala zaposlitev, pa nekako nimam moči. V ozadju je tudi strah, če bi slučajno dobila delovno mesto, bi se morala temu posvetiti.

Se pravi, da se sedaj posvečaš strokovnemu izpitu, potem se boš pa posvetila iskanju zaposlitve.

Da.

S čim se sedaj preživljaš?

Trenutno sem si šla na CSD urediti denarno socialno pomoč, da imam vsaj neko finančno stabilnost. To znese okrog 47 tisoč, vendar so mi nekaj odbili, ker bivam doma. Ko bom iskala zaposlitev, se bom povezala z ljudmi, ki imajo več možnosti, da mi svetujejo in mi eventualno pomagajo.

Kdo pa so ti ljudje?

To je moja zaposlovalka na Zavodu za zaposlovanje, verjetno se bom obrnila tudi na koga iz občine, ker sem z njimi že sodelovala. Ugotavljam pa tudi, da bi bilo marsikaj še potrebno urediti na področju zaposlovanja invalidnih oseb v občini Koper. Rada bi več invalidnih oseb spravila v »moving«. S sodelovanjem v lokalnih skupnostih, ne v občini kot taki, z vsemi storitvami v MO Koper.

Imaš že izkušnje, saj si delala pripravništvo in druge stvari – kako gledaš na enake možnosti ljudi, ki so ovirani: ali misliš, da smo še daleč od enakih možnosti ali misliš, da se situacija izboljšuje? Tudi glede šolanja, mislim.

Da, še daleč je do tiste idealne situacije, ko bomo imeli vsi enake možnosti za zaposlitev in izobraževanje. Hkrati pa se stanje tudi zelo izboljšuje. Dosti energije bo še treba vložiti, dosti pogovorov. Ne mislim na tisti trdi način, ko nekoga poznaš in mu narediš to uslugo. Ampak takrat, ko nekoga poznaš, se mu lažje zaupaš in potem prek zaupnih odnosov lahko nekaj skupaj narediš. To velja za vse lokalne skupnosti in ne samo za Koper. Stvari so zelo dolgotrajne, hkrati pa so prijetne, če imaš opravka s prijetnimi in vedoželjnimi ljudmi.

Kakšne so pa stanovanjske razmere invalidnih oseb?

Pri reševanju stanovanjskega problema pri nas v Kopru obstaja več uradov, kot na vsaki mestni občini. Za področje invalidnih oseb je zadolženih več uradov, s katerimi sem sodelovala, ko rešujem problem, s katerim se srečujem v MO Koper. V tem primeru iščem rešitve pri pristojnem uradu, ki se mu reče javni stanovanjski sklad. Izpolniš obrazec za prošnjo, ki jim jo oddaš z vso potrebno dokumentacijo (potrdila ...). To so neprofitna stanovanja. Zakaj neprofitna stanovanja? Ker ima invalidna oseba mnogokrat finančne težave. Pošlješ torej prošnjo in upaš, da jo prednostno obravnavajo.

Si to ti poskusila?

Ne še. Jaz sedaj študiram, želim se najprej finančno osamosvojiti, ko pa bom imela nekaj financ, se bom poskusila tudi fizično osamosvojiti. Vem, da bo trajalo še kako leto ali dve, ampak mislim, da sem na pravi poti.

8.2. Razčlenitev besedila na vsebinske sklope

(poniževanje na delovnem mestu)

oseba A

Ali je bilo zate delovno mesto dostopno? Ali so upoštevali tvoje želje? Kako so gledali nate glede na to, da si na vozičku?

Mislim, tega problema, ki bi izhajal iz videza, ni bilo, sem pa ugotavljala, da kljub temu, da nekdo o nekom nekaj ve oziroma o neki bolezni, o zdravstvenem stanju – če se sreča s tem osebno, da je drugače. S tem, da sem imela jaz kar nekaj težav. V bistvu sem bila tri mesece pravzaprav na B., to je dnevno delovni terapevtski center B., kjer pa me niso najbolje sprejeli. Glede fizičnega pa tudi zdravstvenega stanja sem vedno poslušala pridige v zvezi z mojim videzom, pa kilogrami, pa ker imam težave z mehurjem.

Ali so ti to očitali?

Da, in sicer da smrdim, da premalo skrbim za svoj videz, da sem nekorektna do ...

(ne želi sodelovati z osebami na invalidskem vozičku iz osebnih razlogov)

oseba A

Ampak ti si pa bila tista pobudnica, ki si šla v času študija na CSD in si se pozanimala?

Da. Spraševala sem in zanimalo me je. Ni me pa od nekdaj zanimalo sodelovanje z invalidnimi osebami, ker sem živela v zavodu od majhnega in sem sama sebi rekla, da celo življenje ne mislim živeti »v zavodu«. Hotela sem se kar zavestno distancirati od invalidnih oseb, s tem, da je sedaj čisto drugače, če se v tem okolju srečujem z invalidno osebo, ko pa če sem se v zavodu. Drugače funkcioniramo, drugače se obnašamo eden do drugega.

Se pravi, hotela si oditi iz tega sveta in iti tako rekoč v normalni svet.

Tako je. In še dandanes ne želim delati v invalidskem podjetju oziroma z invalidi. Želim delati v družbi hodečih ljudi, ker imam v glavnem odpravljene arhitekturne ovire in prilagojeno delovno mesto. Sploh pa želim delati v okolju, kjer bom sprejeta kot taka.

Zakaj pa ne z invalidnimi osebami? Če bi se recimo v delu ujela z nekom, ki je invalid.

Ne vem. Mogoče je to sad moje preteklosti. Negativnih izkušenj z zavodom in z zaprtim okoljem, v katerem sem živela z invalidnimi osebami. Zato bi se rada malo osvobodila in delala s hodečimi ljudmi, ravno iz tega razloga, ker želim dokazati predvsem sebi in drugim ...

(prilagoditev delovnega mesta)

oseba A

Kaj pa misliš, da je najbolj pomembno zate, ko prideš v neko delovno razmerje – ker si na vozičku in moraš imeti določene prilagoditve?

Najpomembneje je – ker je posledica poškodbe hrbtenjače težava z mehurjem in pogosto potrebujem WC. Da osebe, s katerimi delaš to vedo in razumejo.

Torej je zate zelo pomembno, da je na delovnem mestu WC, ki je dostopen ob vsakem trenutku.

Da, to je zelo pomembno. Če obstaja v stavbi, kjer delaš, več nadstropij, da je dvigalo v nadstropju, kjer se nahajaš.

oseba B

Kaj je zate najbolj pomembno, ko prideš na neko delovno mesto?

Prilagojen WC. Najbolj pomembno je to, da prideš do delovnega mesta, se pravi prilagoditev, da lahko prideš do npr. pisarne (vhod, klanec, dvigalo...). Včasih si delodajalci mislijo, da lahko prideš do njih in to tudi povejo po tel. Ko pa prideš tja, pa vidiš, da ne gre že ob vhodu. To so fizične prilagoditve. Pomembne so tudi psihične. Ker, če delodajalec ni pripravljen na to, da imaš neke

specifike, potem tudi ti ne moreš biti sproščen. Če bodo v podjetju zahtevali nadure, jih pa ne moreš opraviti in to je pomembno, da te razumejo.

oseba D

Kaj je zate najbolj pomembno, ko prideš na neko delovno mesto?

Prvi kriterij je vhod, da lahko sploh pridem v stavbo, kjer naj bi delala. Pisarna, kjer naj bi delala, bi morala biti dovolj velika, da bi se lahko v prostoru premikala z vozičkom. Da bi bile dosegljive tiste stvari, ki bi jih potrebovala. Pomemben je tudi WC. Brez tega si ne predstavljam biti na delovnem mestu npr. šest ur ali pa celo več.

oseba C

Ali je tukaj, kjer delaš pripraviš, vse prilagojeno tvojim potrebam glede na tvoj hendikep?

Da, lahko rečem, da je vse prilagojeno. Imam program za povečavo, da lahko bolje vidim na računalnik, imam pripomoček, da lahko bolje slišim. Telefon v pisarni redkokdaj uporabljam, ker mi ne omogoča, da si ga priklopim na zvočnik. Drugače pa večinoma uporabljam elektronsko pošto za komunikacijo.

Kakšna se ti zdi situacija glede zaposlovanja invalidov v Sloveniji?

Zelo slaba oz. med tem časom, ko sem jaz na Z. društvu ali pa zadnji dve leti, se je spremenilo to, da je bil sprejet Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov in je prinesel precej novosti – v smislu podpore delodajalcem za finančne strukture, nakupa tehničnih pripomočkov za prilagoditev delovnega mesta.

Se ti zdi, da se to v realnosti zares izvaja?

Mislim, da se, sicer sama še nisem šla v ta postopek, ker nisem imela potrebe po tem. Ko berem rešitve, se mi zdi, da je to namenjeno bolj delodajalcem kot pa sami hendikepirani osebi, kar je pa po eni strani razumljivo, saj je treba poskrbeti tudi za to, da ima delodajalec nekaj. Zakon je dobro sestavljen, ni samo slabih rešitev. Naj pojasnim, da je ena stvar, ki me zelo moti pri tem zakonu, in sicer prilagoditev delovnega mesta za invalide, ki je vezana kot pravica delodajalca, ker dobi sredstva za nakup opreme, za prilagoditev delovnega mesta. Ta oprema je za osebo, ki jo

delodajalec zaposli. Ko pa pogodba o zaposlitvi preneha oz. delodajalec osebe ne potrebuje več, ta oseba ne more pripomočkov vzeti s seboj. Tako ostane ta oprema pri delodajalcu. Oseba, ki bo delala nekje drugje, pa spet nima ustrezne opreme, ki bi jo nujno potrebovala. To me moti v že omenjenem zakonu. Oprema bi lahko bila moja in bi tudi to opremo prenesla k drugemu delodajalcu. Ostale finančne strukture v tem zakonu so pa po mojem mnenju dobrodošle, ker mora navsezadnje on izplačati plačo in ostale dohodke.

(izkušnje pri iskanju zaposlitve)

oseba A

Tudi na to bi morali gledati tisti, ki zaposlujejo invalide.

Da, absolutno. To je zame najpomembnejše. Tudi na faksu sem najprej gledala, če imam sploh dostop do faksa, če ga lahko funkcionalno uporabljam – če imajo dvigalo, do katerega lahko pridem, če se lahko nemoteno gibljam po prostorih in če grem lahko na stranišče. Tudi v mestu mi je najbolj pomembno, da so nizki avtobusi, da so prostori funkcionalno urejeni ... Rada bi nekaj povedala o zakonodaji. Po zakonu imajo invalidne osebe prednost za določeno delovno mesto. Če pa delodajalec nima delovnega mesta, prilagojenega za invalidne osebe, ima prednost hodeča oseba. Jaz sem naletela na razpis delovnega mesta za socialno delavko – to je bilo pred enim tednom – društvo P., v okviru MO Koper. Poslala sem prošnjo, ker sem slišala, da je to društvo eno redkih, ki ima koncesijo za zaposlovanje in rehabilitacijo invalidnih oseb v zaposlovanju. Prijavila sem se na razpis, misleč, da imajo prilagojeno delovno mesto in da bom imela prednost. Čeprav so na razpisu zahtevali, da naj bi imela izkušnje na področju zaposlovanja.

Kaj pa je društvo P.?

To je društvo za promocijo boljšega življenja, kvalitete življenja, zaposlovanja invalidov. Vzporedno v tem društvu pa poteka telefonska pomoč žrtvam kaznivih dejanj. Delala naj bi na telefonu. Čez 6 dni sem dobila negativen odgovor, češ da mi zaradi narave dela ne morejo ugoditi. To pomeni, da po zakonu verjetno vse »štima«, v praksi pa ne »štima« nič. Ne vem, kaj bi bilo, če bi jim poslala delovno inšpekcijo.

oseba B

Ali si takoj po študiju iskala zaposlitev?

V bistvu sem zaposlitev iskala še preden sem diplomirala, s tem, da je med zadnjim izpitom ter diplomom minilo kar nekaj časa, zato sem poskusila pošiljat prošnje za zaposlitev tudi v tem smislu, da imam samo še diplomu do konca študija Vendar žal tudi takrat ni bilo zanimanja zame, kot tudi sedaj ne, ko imam diplomu.

In kako poteka tvoje iskanje zaposlitve, oz. koliko si kaj uspešna v iskanju zap.? Če lahko poveš čim več o tem ...

Večina zaposlitev, ki sem jih imela so bile kratkotrajne. To je bilo predvsem preko poznanstev. Izkušnje, da bi poslala nekam prošnjo in da bi me nato kontaktirali, ni bilo. Sedaj trenutno nisem aktivna iskalka zaposlitve.

(kriteriji pri iskanju zaposlitve)

oseba A

Kakšni so tvoji kriteriji, ko iščeš zaposlitev?

Prvi kriterij, ko iščem zaposlitev, je dostop do delovnega mesta. Maksimalno sodelovanje potencialnega delodajalca z mano in z nekom, ki bo prilagodil delovno mesto. Potem sodelovanje, kdo bo to financiral; po zakonu to financira država, lahko v sodelovanju z lokalno skupnostjo, kjer išče neka invalidna oseba delovno mesto. Vendar je to tako zapleteno, da se marsikdo tega sploh ne loti. In je najlažje reči: zaradi narave dela vam ne moremo ugoditi vaše prošnje. Želela bi povedati še o kvoti zaposlovanja invalidnih oseb v delovnem okolju in o upoštevanju tega zakona. Jaz nimam nič proti invalidnim osebam, tudi proti tistim ne z 2 % stopnjo invalidnosti. Tudi ti žal spadajo v to kvoto. Zakaj žal? Zato ker je potem teh toliko, ker masovno odhajajo na strokovne komisije, ker si izborijo vsaj 1 % invalidnost. Ne rečem, da jih ta en procent invalidnost ne moti pri delu. Po zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju želijo tudi oni dobiti ... Če imaš določeno telesno okvaro – jaz imam 70 % invalidnost, ker imam okvarjeno hrbtenjačo; v to kvoto pa spadajo ljudje, ki imajo zelo nizek procent invalidnosti. Pogoj je, da imaš 1 % invalidnost, pa že spadaš v kvoto. Problem je pa v tem, da tisti, ki imajo visok procent invalidnosti in zaradi katerih bi moral ta zakon veljati, ne padejo noter. Ker jih je preveč. To je po mojem velika luknja v zakonu: da tisti, zaradi katerih je ta zakon, ne moremo priti zraven.

oseba B

Kakšni so tvoji kriteriji, ko iščeš zaposlitev?

Delo, ki bi mi ustrezalo je, da bi delala tudi z ljudmi, projektne naloge, računovodske storitve...

Skratka delovno mesto, ki bi mi bilo všeč in bi z veseljem hodila tja. Jaz naprej to gledam, šele nato stopim v stik z delodajalcem ali pošljem prošnjo. Najprej pogledam kaj bi rada delala, ne gledam pa takoj ali bi oni bili pripravljeni zaposliti invalida.

oseba C

Kakšni so tvoji kriteriji, ko iščeš zaposlitev?

Področje dela, da sem zainteresirana za to delo, dostopnost do samega kraja, kjer delam. Plačo postavljam na 4., 5. mesto, tako da so kriteriji, ki sem jih že prej omenila, zame zelo pomembni. (Lahko ti tudi dam mojo zgodbo, ki se je odvijala preden sem začela študirati, po končani srednji šoli – kaj se je dogajalo glede zaposlitve.)

oseba E

Kakšni so tvoji kriteriji, ko iščeš zaposlitev?

Predvsem je zame pomemben odnos delodajalca. Danes, v času kapitalizma določeni delodajalci izkoriščajo delavce, kot da niso ljudje. To vem tudi iz pripovedi mojih prijateljev. Človeški odnos je zame na prvem mestu.

Na vsako ponudbo, ki prispe na zavod, se moram odzvati, kajti v nasprotnem primeru mi preneha veljati socialna pomoč, ki jo dobivam.

(fizična omejenost hendikepirane osebe na delovnem mestu)

oseba B

Kje si pa bila zaposlena in kako je tam bilo?

Zaposlena sem bila na Zvezi, ki se ukvarja z invalidsko temetiko. Tam sem bila šest mesecev zaposlena, honorarno. Honorarno sem pa bila zato, ker smo hoteli videti kako se bom znašla, ker delo ni bilo povezano z mojo izobrazbo. Po nekaj mesecih smo ugotovili, tako delodajalec kot tudi jaz, da mi delo kar gre in da sem uspešna. Po določenem času sem začutila, da je s strani delodajalcev prišlo do spremembe, zaradi moje invalidnosti, zato se tam nisem zaposlila. Res pa je (poudari), da sem zaposlitev dobila preko poznanstev. To obdobje, ko sem tam delala bi sama ocenila zelo uspešno. Z delodajalcem nimam slabih izkušenj, razumem pa zakaj se niso odločili, da bi me redno zaposlili.

Kaj si mislila s tem, ko si rekla, da te niso zaposlili zaradi invalidnosti?

Imeli so zelo specifično delovno mesto za katerega bi res potrebovali osebo, ki bi bila več terensko usmerjena. Skratka dokler je bilo delo pisarniško usmerjeno: delanje projektov, razno sodelovanje, pisanje, sem bila jaz zelo v redu (tak imam občutek), pa tudi sami so povedali. Nato so se začeli novi dogodki v svetu invalidov, novi projekti in takrat so tudi verjetno ugotovili, da bodo potrebovali poleg komunikativnih sposobnosti tudi fizične, recimo, da bi šel na teren in predstavljal sponzorje ter njihove projekte ...

(negativne izkušnje z invalidskim podjetjem)

oseba B

Delala si še v nekem drugem podjetju. Lahko še o tem kaj poveš?

Tri mesece sem delala v invalidskem podjetju, ki se ukvarja s prodajo pisarniškega materiala. Nato sem se sama odločila, da se tam ne bom zaposlila. Pripravljene so bile zaposlitve. V podjetju je zaposlenih več kot 40% invalidov. Potrebovali so nekoga, ki je imel ustrezno izobrazbo, vendar je bilo ključnega pomena to, da sem invalid. Na tem delovnem mestu sem se izkazala, pa še invalid sem, kar so tudi predvsem potrebovali. Kljub vsemu sem delovno mesto zapustila, ker se nisem počutila dobro v kolektivu.

Kaj bi ti naredila oz. kaj bi ti delodajalcem sporočila, da bi bilo glede zaposlovanja hendikepiranih oseb bolje?

Takega primera dobre prakse ne poznam. Poznam nekaj ljudi, ki so zaposleni v velikih korporacijah in so učinkoviti. Te korporacije bi lahko najbolj vedele, da ne bi nič izgubile s tem, če bi zaposlile

invalida. Pravi naslov niso invalidska podjetja . Izkušnjo imam (kot sem že pripovedovala) z invalidskim podjetjem in tam je bil najprej razlog v tem, da me zaposlijo, da sem invalid šele potem je bil razlog (pristranski) moje znanje, izobrazba ... Nekdo potem ne more imeti predstave, da je invalid lahko tudi učinkovit pri delu. Skratka kvota mora biti.

Nisi se videla v takem okolju?

Ne, tam so potrebovali zgolj invalida za dve leti in to je to. Tudi, ko sem odšla, sem povedala razloge, zakaj jih zapuščam.

(težava glede prevoza na delovno mesto)

Ali si se v času, ko si delala na Zvezi in na invalidskem podjetju soočila s kakšno težavo, glede na to, da si na vozičku?

Drugače sem delala še na različnih krajih, vendar so bile to krajše zaposlitve. Če se osredotočim na ti dve, nisem imela težav, saj so bila delovna mesta taka, da so bila prilagojena. Bilo je tudi razumevanje, če sem morala prej oditi ali priti kasneje. Težave sem imela s prevozom, saj je zveza v Črnučah, jaz pa stanujem za Bežigradom. Če bi se mi kdaj ponudila priložnost, da bi tam delala, bi imela svoj avto, saj izpit imam in bi se sama vozila na delovno mesto. Ne predstavljam si, da bi me razna društva celo življenje vozila v službo in nazaj.

Ali si to, da si se morala z dneva v dan ukvarjati s tem ali boš imela prevoz ali ne, čutila kot breme?

Da, zelo me je obremenjevalo. Pomislila sem, da bi se vozila s taksijem. Velika obremenitev je v tem, da ne veš ali kombi tisto jutro bo ali ga ne bo, ali bom prišla pravočasno na delovno mesto ... Imela sem srečo, da so na delovnem mestu to razumeli, vendar si ne predstavljam, da bi delala kje drugje. To je bil zame napor, bolj kot karkoli drugega.

(težja zaposljivost zaradi hendikepa)

oseba B

Se ti zdi, da je zato ker si na vozičku, težje dobiti zaposlitev? In če je težje, zakaj misliš, da je težje?

Da, mislim da je težje. Mislim, da je težje tudi zaradi prejšnjega sistema, ki je veljal in je še vedno globoko zakoreninjen v zavest delodajalcev, in to je, da so invalidne osebe, ki jih zaposlijo

delodajalci, bolj podvržene raznim boleznim in izostankom (bolniška). Namesto, da bi delodajalci postavili vprašanja glede tega, kar jih zanima, ima večina delodajalcev predsodke o tem, kako bi sploh zaposlili invalida. Mislim, da je bilo v prejšnjem sistemu tako (nisem pa prepričana), da ko je delodajalec enkrat zaposlil invalida, ga ni mogel odpustiti, če pa invalid ni mogel več opravljati določenega delovnega mesta, so ga prekvalificirali na drugega. Delodajalci so ekonomsko usmerjeni in zdi se mi tudi prav, da mora zaposleni delati ne glede na to ali je invalid ali pa ni. Rada bi še omenila, da so tu pomembne tudi arhitektonske ovire. Da lahko v neko stavbo pridem tudi z vozičkom.

Delodajalec se morda tudi »ustraši« izziva z začetno zaposlitvijo, saj ne ve kako mora biti delovno mesto prilagojeno, kako se bodo znašli ljudje, ki so že v tem delovnem okolju z novim sodelavcem/sodelavko; in pa nevednost – to pa je največja ovira za delodajalca.

(prednosti Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji ter zaposlovanju invalidov, ter kaj pomeni ta zakon hendikepirani osebi v vsakdanjem življenju)

oseba B

Se ti zdi, da državne institucije ukrepajo v tej smeri, npr. Zavod za zaposlovanje? Da ozavešča morebitne delodajalce? Kaj bi ti še dodala, da bi lahko pospešili zaposlovanje hendikepiranih oseb?

Naj spregovorim o zakonu (Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov), ker se mi zdi pomemben. V svojih prošnjah sem delodajalcem že pisala prednosti, ki jih imajo, če zaposlijo invalidno osebo, pa nenazadnje tudi nagrado dobijo. To pomeni, da se nisem »promovirala« na podlagi mojih izkušenj, ampak na podlagi mojega vozička, kar je velika degradacija moje lastne osebnosti, ampak nisem našla več poti, in kot veš, človek potrebuje denar ter zaposlitev za osnovne potrebe. Pripravljena sem bila na to, da me nekdo zaposli zato, ker sem invalid. Potem se bi že dokazovala, ko bi bila v podjetju že zaposlena. Mogoče bi potem videli, da niso zaposlili samo voziček ampak tudi mene, moje sposobnosti, znanja ... Ko sem to prakticirala ter pošiljala tovrstne prošnje, je bilo več zanimanja za mojo ponudbo (če omenim ta zakon in njegove prednosti). Ljudje si še vedno ne predstavljajo, kako deluje ta zakon. Kvote, ki so določene ter nagrade delodajalcem ureja Urad za pospeševanje zaposlovanja invalidov (Urad). Dobila sem torej na podlagi moje prošnje več ponudb, več je bilo povpraševanja ... Je pa res, da je tukaj tudi dvorezen meč. Urad »promovira« te prednosti na vseh segmentih. Izkušnje pa imam, da so se mi javljali delodajalci, ki bi bili pripravljeni zaposliti nekoga z nižjo izobrazbo, npr. blagajničarko za prodajo kino kart, na

telefonskem centru za tri ure na dan, prodajo knjig po telefonu ... Delodajalci si tako s tem, da zaposlijo invalida, ne morejo uničiti ugleda. Da bi pa mene nekdo zaposlil z izobrazbo, ki jo imam, in mi dal odgovorna ekonomska dela, to pa še zdaleč niso pripravljeni, čeprav s to izobrazbo ljudje delajo veliko stvari. Nobeden od delodajalcev mi ni ponudil odgovornega dela, se pravi, tudi če bi se pri tem (ponujenem) delu zmotila, ne bi bilo nič hudega. Zakaj je to tako? Ker podjetje, če ne presega kvote, plačuje kazen. Ta kazen je zelo nizka, nižja kot pa, če bi dal vsak mesec delavcu minimalno plačo. Je pa tukaj še drug segment. Npr. po izobrazbi sem diplomirana ekonomistka, zaposlijo me na delovno mesto, v katerem bom dobra; dve leti dobivajo subvencionirano plačo zame, to pomeni da podjetje zame prispeva zelo malo. Takoj na začetku dobi kvalificirano delovno silo, v dveh letih me lahko veliko nauči ter usposobi in dobi delovno silo, ki je zelo usposobljena. Ne vem, zakaj se podjetje ne odloči za invalide.

Ideja naj bi bila, da bi ustanovili spletno stran na kateri bi podjetja iskala, ponujala delovna mesta invalidom ter da bi invalidi lahko iskali delovna mesta, vendar tega žal še ni. Naj še omenim, da delodajalcu plačajo tudi prilagoditev delovnega mesta za invalide. Invalidi ne rabijo plačevati prispevkov za zdravstveno zavarovanje. To vse krije država. Če delodajalec presega kvote, dobi na leto tudi nagrado, glede na to koliko invalidnih oseb ima zaposlenih. Pa še promocijo imajo podjetja.

(predlogi, da bi bilo glede zaposlovanja hendikepiranih bolje)

oseba B

Kaj bi bilo zate tisto, kar bi v tej državi izboljšalo situacijo glede zaposlovanja hendikepiranih oseb in kako konkretno bi tvoj morebitni predlog izgledal v praksi?

Konkretni predlogi, ki bi bili izvedljivi:

V vsako podjetje, ali čimveč bi moral iti nekdo, ki je nosilec invalidnosti (na inv. vozičku, slep, gluha, oseba s težavami v duševnem razvoju- ta morda v spremstvu) in imeti predavanje o tem kakšne so prednosti in slabosti za delodajalca. Kot vem to že počno na Uradu, vendar je nekaj popolnoma drugega, če pride tja konkretna oseba v vsej svoji »življenjski vlogi invalida«, kot nekdo, ki samo promovira zaposlovanje invalidov.

Vsi namreč vemo, da smo ljudje vizualna bitja in ob prvem stiku z osebo vpijemo veliko informacij, ki nam pomagajo preiti miselne blokade, ki so z nami zrastle.

Nato bi lahko na raznih društvih in zvezah sprejemali pobude podjetij, ki iščejo potencialnega prosilca in jih seznanili.

Prav tako bi lahko komunikacija potekala v obratni smeri. Človek, ki je oborožen z znanjem je namreč močnejši kandidat za službo. Tako bi lahko bili organizirani seminarji, ki bi spodbujali invalide, da aktivneje iščejo zaposlitev in ki bi seznanjali z zakoni o zaposlovanju.

Predvsem pa bi morali izboljšati klimo v državi. Naša država je prešla tranzicijsko obdobje, ki je vodilo od vojnih invalidov, ki so jih trepljali po rami, do sedanje situacije, ko se je pojavila predsedniška kandidatka nosilka invalidnosti. To so velike spremembe za državljane in lahko jih omilimo s tem, da »smo prisotni«. Da nehamo igrati vloge žrtev in sprejmemo vloge aktivnih in odgovornih državljanov, ki se zavedajo lastne biti. Nismo ne boljši, ne slabši od drugih. In ko bomo vsi to spoznali bomo lažje zaživel skupaj in zaposlitev invalida ne bo več tak tabu.

Prav tako bi lahko zaposlovanje invalidov promovirali tisti, ki so zgled dobre prakse. Podjetja, ki že imajo invalide bi lahko dobila certifikat, ki bi tudi navzven dvignil ugled podjetja. S promocijo na domačih tleh in v tujini, bi »znamka« pridobila na veljavi in več podjetij bi si jo želelo doseči. To je tipično ekonomsko obnašanje. Ne moreš pričakovati zagnanosti, če ne ponudiš nekaj v zameno. Kot vem so izven naših meja take akcije že znane in so se dobro prijele. Zakaj ni pri nas še nič narejenega? Predvsem zato, ker se akterji radi vrtijo v ustaljenih krogih in ne sprejemajo izzivov, ki bi zahtevali dodatne napore. To so predvsem Zveze id Društva, ki imajo znanje, kontakte in ljudi, nimajo pa finančne motivacije. Žal je dandanes tako, da zelo malo (morda celo nič) društev dela za svoje člane in vsi gledajo le na svoj žep. Kliše, ki ga vedno znova opažam in na žalost tudi živim.

oseba C

Kaj bi ti predlagala, prispevala k temu, da bi bilo glede zaposlovanja invalidov bolje, bolj produktivno?

Kaj bi jaz lahko prispevala!? Da bi bila prilagoditev delovnega mesta vezana na osebo, da je to pravica osebe. Da ne bi bilo vezano na dobo zaposlovanja: se pravi, čas zaposlovanja, ki je določen v tem zakonu. Po zakonu mora delodajalec osebo zaposliti najmanj za 24 mesecev ali pa za nedoločen čas, če hoče dobiti sredstva za prilagoditev delovnega mesta; poleg tega mora izpolnjevati še druge pogoje.

Predlagam, da bi bila to pravica brezposelne osebe, mislim na prilagoditev delovnega mesta. In sicer, da bi delavec/ka dobil/a sredstva za nakup pripomočkov na delovnem mestu. Da bi bila oprema prav tvoja.

Konkretno pa bi predlagala, da bi delodajalci začeli razmišljati, kaj bi bilo, če bi zaposlili hendikepirano osebo.

oseba D

Kaj bi sporočila Zavodu za zaposlovanje oz. svetovalcu glede zaposlovanja invalidov – glede na to, da so oni tudi posredniki delodajalcem?

Predlagala bi, da naj jih čim bolj ozaveščajo, da smo tudi invalidi sposobni delati in da smo lahko produktivni, da naj se tega ne ustrašijo. Moralo bi biti več aktivnosti na tem področju.

Tudi zakon določa, da morajo delodajalci zaposliti invalida na določeno število zaposlenih, vendar ne vem, koliko se to v praksi zares izvaja. Delodajalci niso seznanjeni, kaj vse potrebuje invalidna oseba in kaj pomeni, če tako osebo zaposlijo. Mislim, da zavod glede tega ne naredi kaj dosti.

Tako kot smo si ljudje različni, smo tudi invalidi različni in potrebujemo različne prilagoditve. Če pa nekdo tega delodajalcem ne pove, oni ne morejo vedeti.

oseba E

Kaj bi bilo po tvojem mnenju dobro narediti, da bi bilo v Sloveniji bolje na področju zaposlovanja hendikepiranih?

Čeprav gre stvar sedaj na bolje, bi predvsem poskušal nekako odstraniti ta negativni prizvok, ki ga imajo invalidi še vedno v družbi. Vsak delodajalec ima strah, ko zaposluje invalide.

Kakšen bi bil tvoj nasvet, da bi se stvar pospešila, da bi bili delodajalci bolj seznanjeni s tem, da tudi invalidi lahko delajo, da se ne bi ustrašili, recimo, da nečesa ne zmorejo? Kaj bi naredil, da bi se to bolj razvedelo? Sedaj je večinoma napisano v zakonodaji, vendar se delodajalci ponavadi ne poglobijo posebno v zaposlovanje invalidov in kakšne prednosti imajo, če zaposlijo invalide.

Svetoval bi organizacijo predavanj o tem in o življenju invalidov. Kako sploh funkcionirajo kot bitja – da to niso samo ljudje, ki so odvisni od nekoga, da so tudi česa sposobni. Saj smo normalni, samo na določenih področjih smo pač omejeni. Saj, kdo pa ni? Iz izkušenj pa lahko rečem, da so enake možnosti zgolj na papirju.

(slaba izkušnja že s svetovalcem za delo)

Se ti zdi, da ti kot hendikepirana oseba še težje dobiš zaposlitev (vemo, da je že splošno v tej državi težko dobiti zaposlitev brez poznanstev)?

Meni se zdi, da je težje dobiti zaposlitev, če si hendikepiran. Ko sem prvič prišla na Zavod za zaposlovanje k svetovalcu za delo, ki mi je bil dodeljen, mi je bilo najbolj grozno to, da sem prišla polna energije, motivacije ter želje po novem delu. Na prvem srečanju mi je svetovalec za delo rekel, če imam kakšen izvid s seboj, da bo razvidno, kakšen hendikep imam. Nakar sem mu pokazala potrdilo o telesni okvari, ker je rekel, da jaz k njemu ne bi mogla priti oz. mu ne bi bila dodeljena, če nimam tega potrdila. Ta svetovalec je pokrival invalidsko problematiko. Izročila sem mu potrdilo o telesni okvari. Po vsem tem je rekel, da je najbolje in da mi predlaga, da grem na Zavod za invalidsko in pokojninsko zavarovanje. Tja pa naj bi se šla pozanimat, koliko let bi se mi priznalo za študij, če izpolnjujem pogoje za to, da bi šla na ocenitev dela in zmožnosti. Rekel je tudi, da bi bilo zame najbolje, da bi vzela status dela nezmožne osebe in da bi bila lepo doma in delala za kako majhno, simbolično nagrado in bi lahko bila preskrbljena. Mene je to zelo šokiralo – po šestih letih študija –, da na prvem srečanju s svetovalcem za delo slišim, da bi bilo zame najbolje, da bi dobila status nezmožne osebe. Po vsem tem mi je še rekel, da naj grem pogledat v kakšen VDC, češ da bi se seznanila s tem, kaj tam počnejo in če bi bilo tam karkoli zame.

oseba D

Ali si poskusila iskati zaposlitev?

Da, sem. Še vedno sem prijavljena na zavodu kot iskalka zaposlitve. S svetovalcem sva ugotovila, da je zame nemogoče.

(njena ponudba delodajalcem)

oseba C

Kako bi se ti konkretno izkazala pred morebitnim delodajalcem? Kako bi ga kljub temu, da si hendikepirana, prepričala, da si mogoče prava za določeno delovno mesto?

Ko sem pošiljala vloge, sem vedno naštela moje dobre strani, kaj znam početi, kje imam že izkušnje ter kje sem pridobila delovne izkušnje (študijska praksa ali pa kako drugače). Potem sem navedla, kakšen je moj hendikep in pa kako ga lahko nadomestim, na primer z raznimi pripomočki ali pa z osebno asistenco.

(določitev statusa – nesposobna za delo)

oseba D

Kako pa zgleda, ko si pred komisijo, kjer nenazadnje tudi odločajo o tvojem statusu?

To se odvija na Inštitutu za rehabilitacijo (Soča). Točno ne vem, kaj to vse pomeni. Teden dni sem hodila na Sočo in tam so na razne načine preverjali, koliko sem sposobna za delo. Potem sem pa imela razgovor in so se odločili, da nisem sposobna za delo. Veliko o tem ne vem, ker ne poznam zakonov.

(strah in pomilovanje s strani delodajalcev)

oseba D

Ali si poskusila iskati zaposlitev?

Da, sem. Še vedno sem prijavljena na zavodu kot iskalka zaposlitve. S svetovalcem sva ugotovila, da je zame nemogoče.

Zakaj je to zate nemogoče?

Zato, ker se me že vsak ustraši, ko me vidi. Potem si misli: »Uboga, saj nič ne more.«

Ali te svetovalec za delo ni spodbujal, da bi lahko poiskala zaposlitev?

Mislim, da se delodajalci ustrašijo, ko zagledajo invalida, ki bi bil morebitni delavec. Če bi me kdo sprejel na delovno mesto, bi mi verjetno dal vedeti, da sem invalid. Po eni strani sem si mislila, da nima smisla iskati zaposlitve in se odreči denarnemu nadomestilu, ki ga trenutno prejemam, saj je to, kar dobivam, zame varnost. Vsak mesec dobim dohodek in to mi veliko pomeni, da lahko v miru živim. Če bi nekje delala in bi na primer podjetje propadlo in bi ostala brez službe, potem ne bi več dobivala denarja, ki ga sedaj dobivam. Invalidnino ti dodelijo samo enkrat in nazaj bi jo zelo težko dobila ali pa je sploh ne bi.

(poniževanje v preteklosti vpliva na strah priti v delovno okolje)

Si morda kdaj čutila to, da bi te imeli za manjvredno, ker si hendikepirana?

Da. Velikokrat so me zmerjali in govorili grde stvari.

Se morda, na nek način tega tudi bojiš, če bi prišla na določeno delovno mesto?

Da, tudi. Kot otrok sem to bolj čutila in je ostalo v meni. Tudi, ko sem odšla iz ZUIM-a, so me določene osebe ponižale, vendar takrat si nemočen.

(domneva o delodajalčevem vedenju)

oseba E

Ali je tebi prav, da te obravnavajo po kriterijih, ki veljajo za vse iskalce zaposlitve?

Da, vendar ko bo delodajalec videl moje spričevalo in to, da na njem piše, kje sem dokončal srednjo šolo, si bo verjetno ustvaril negativno mnenje. Hočeš ali nočeš ima negativen prizvok. Mogoče potem nimaš niti priložnosti pokazati svojih sposobnosti, ker na spričevalu piše: »Zavod za usposabljanje invalidne mladine«.

(ozaveščenost o invalidskih podjetjih)

oseba E

Ali si že slišal za invalidska podjetja?

Nekaj sem že slišal, vendar samo preko medijev. Da bi mi pa ta podjetja kdo predstavil, se ni zgodilo.

8.3. Ureditev izjav po kodah in združevanje v kategorije

1. DOSEDANJE IZKUŠNJE VPRAŠANIH NA DELOVNEM MESTU

a. poniževanje na delovnem mestu

- | | |
|--|---------------------------------------|
| 01. kjer pa me niso najbolje sprejeli | - neenakovrednost z drugimi sodelavci |
| 02. sem vedno poslušala pridige v zvezi z
mojim videzom, pa kilogrami ... | - poniževanje, zmerjanje, zaničevanje |
| 03. Da, in sicer da smrdim, da premalo
skrbim za svoj videz ... | - razvrednotenje osebnosti |

b. nekoristnost ter strah zaradi hendikepa

- | | |
|--|---|
| 01. da je s strani delodajalcev prišlo do spremembe,
zaradi moje invalidnosti | - nesprejemljivost zaradi hendikepa |
| 02. takrat so tudi verjetno ugotovili,
da bodo potrebovali poleg komunikativnih
sposobnosti tudi fizične | - občutek nekoristnosti zaradi fizične
omejenosti |
| 03. Da bi pa mene nekdo zaposlil z izobrazbo,
ki jo imam, in mi dal odgovorna ekonomska dela,
to pa še zdaleč niso pripravljeni | - manjvrednost osebe z izobrazbo, ker je
hendikepirana |
| 04. Zato, ker se me že vsak ustraši, ko me vidi.
Potem si misli: »Uboga, saj nič ne more.« | - strah in prepričanje, kaj si bo
mislil delodajalec in ostali |
| 05. Mislim, da se delodajalci ustrašijo,
ko zagledajo invalida, ki bi bil morebitni delavec | - določanje že vnaprej, prepričanje, strah |
| 06. Če bi me kdo sprejel na delovno mesto,
bi mi verjetno dal vedeti, da sem invalid | - domneva, da jo bodo že vnaprej
stigmatizirali zaradi hendikepa |
| 07. Kot otrok sem to bolj čutila in je ostalo v meni.
Tudi, ko sem odšla iz Zavoda, so me določene
osebe ponižale, vendar takrat si nemočen. | - ponižanje v preteklosti vpliva
na sedanjost |
| 08. ko bo delodajalec videl moje spričevalo in to,
da na njem piše, kje sem dokončal srednjo šolo,
si bo verjetno ustvaril negativno mnenje | - prepričanje, pesimistično gledanje že
vnaprej kaj bo, ko bo ...; strah |

09. je bil najprej razlog v tem, da me zaposlijo, - razvrednoteneje znanja, koristnost
da sem invalid šele potem je bil razlog
(pristranski) moje znanje, izobrazba.
Kvota mora biti ...

c. sodelovanje s hendikepiranimi osebami ter negativna izkušnja v invalidskem podjetju

10. Ni me pa od nekdanj zanimalo sodelovanje - boleč spomin na preteklost
z invalidnimi osebami, ker sem živel
v zavodu od majhnega ...
11. In še dandanes ne želim delati v - negacija zaradi travme v preteklosti
invalidskem podjetju oziroma z invalidi
12. Pravi naslov niso invalidska podjetja - negativno mnenje o invalidskih
podjetjih
13. tam je bil najprej razlog v tem, da me zaposlijo, - nekoristen, razvrednoten
da sem invalid šele potem je bil razlog
(pristranski) moje znanje, izobrazba ...
14. skratka, kvota mora biti - zaposleni samo kot številka več v
podjetju

2. PROBLEMI, S KATERIMI SE HENDIKEPIRANA OSEBA SREČUJE KOT ISKALKA
ZAPOSLOTITVE

a. prilagoditev delovnega mesta

15. pogosto potrebujem WC - prilagoditev WC-ja
16. da je dvigalo v nadstropju, kjer se nahajaš. - dvigalo v objektu
17. Najbolj pomembno je to, da prideš do delovnega mesta, - prilagojen vhod, biti mora
se pravi prilagoditev, da lahko prideš do klanec pred vhodom
npr. pisarne (vhod, klanec, dvigalo ...).

- | | |
|---|--|
| 18. Pisarna, kjer naj bi delala, bi morala biti dovolj velika, da bi se lahko v prostoru premikala z vozičkom | - dovolj velik prostor, da se oseba na vozičku lahko prosto giblje po prostoru |
| 19. program za povečavo, da lahko bolje vidim na računalnik, imam pripomoček, da lahko bolje slišim. | - program za povečavo (na računalniku), slušni aparat |
| b. <u>težave ob iskanju zaposlitve</u> | |
| 20. Po zakonu imajo invalidne osebe prednost za določeno delovno mesto. | - prednost (po zakonu), pri iskanju zaposlitve |
| 21. Čez 6 dni sem dobila negativen odgovor, češ da mi zaradi narave dela ne morejo ugoditi. To pomeni, da po zakonu verjetno vse »štima«, v praksi pa ne »štima« nič. | - domnevni izgovor delodajalca |
| 22. Izkušnje, da bi poslala nekam prošnjo in da bi me nato kontaktirali, ni bilo | - nezanimanje delodajalca za potencialno hendikepirano žensko |
| 23. da so invalidne osebe, ki jih zaposlijo delodajalci, bolj podvržene raznim boleznim in izostankom (bolniška) | - domnevna misel delodajalca, da bo zaposleni večkrat na bolniški |
| 24. Delodajalec se morda tudi »ustraši« izziva | - domneven strah delodajalca |
| 25. nevednost – to pa je največja ovira za delodajalca | - nevednost delodajalca |
| 26. Pripravljena sem bila na to, da me nekdo zaposli zato, ker sem invalid. | - izničenje znanja, prednost |
| 27. Dobila sem torej na podlagi moje prošnje več ponudb, več je bilo povpraševanja ... | - prednost zakona o zaposlovanju invalidov |
| 28. Da bi pa mene nekdo zaposlil z izobrazbo, ki jo imam, | - hendikepirana oseba kot |

in mi dal odgovorna ekonomska dela,
to pa še zdaleč niso pripravljeni ...

nezmožna za odgovorna
dela

29. mi je svetovalec za delo rekel, če imam kakšen izvid s seboj, - oznaka osebe
da bo razvidno, kakšen hendikep imam.

30. Rekel je tudi, da bi bilo zame najbolje,
da bi vzela *status dela nezmožne osebe*

- določitev statusa dela
nezmožne osebe

31. S svetovalcem sva ugotovila, da je zame nemogoče.

- določanje že vnaprej,
da je nemogoče najti zaposlitev

32. Ko sem pošiljala vloge, sem vedno
naštela moje dobre strani ...

- pozitivno mnenje o sebi, upanje

33. so se odločili, da nisem sposobna za delo

- določitev za nesposobnost za
za delo

3. KRITERIJI VPRAŠANIH GLEDE ZAPOSLOTITVE

a. kriteriji vprašanih glede zaposlitve

34. kriterij, ko iščem zaposlitev, je dostop
do delovnega mesta

- dostop do delovnega mesta

35. maksimalno sodelovanje potencialnega delodajalca

- sodelovanje delodajalca

36. da sem zainteresirana za to delo ...

- zainteresiranost, volja

37. predvsem je zame pomemben odnos delodajalca

- odnos delodajalca

38. Delo, ki bi mi ustrezalo, je, da bi delala tudi z ljudmi,
projektne naloge, računovodske storitve ...

- želje, sposobnost

39. Najprej pogledam kaj bi rada delala, ne gledam
pa takoj ali bi oni bili pripravljeni zaposliti invalida.

- spoštovanje sebe, samozaupanje

4. PREDLOGI GLEDE IZBOLJŠANJA POGOJEV ZAPOSLOVANJA

a. predlogi vprašanih

- | | |
|---|---|
| 40. V vsako podjetje, ali čimveč bi moral iti nekdo, ki je nosilec invalidnosti | - predavanje osebe, ki je hendikepirana |
| 41. na raznih društvih in zvezah sprejemali pobude podjetij, ki iščejo potencialnega prosilca in jih seznani. | - društva kot posredniki |
| 42. bi lahko bili organizirani seminarji, ki bi spodbujali invalide, da aktivneje iščejo zaposlitev in ki bi seznajali z zakoni o zaposlovanju. | - organiziranje seminarjev za spodbudo hendikepiranim osebam, ozaveščanje ... |
| 43. izboljšati klimo v državi. | - izboljšanje odnos do hendikepiranih |
| 44. Da nehamo igrati vloge žrtev | - prekinitev s samopomilovanjem |
| 45. Da bi bila prilagoditev delovnega mesta vezana na osebo | - pripomočki bi pripadali zaposleni hendikepirani osebi |
| 46. da bi delodajalci začeli razmišljati, kaj bi bilo, če bi zaposlili hendikepirano osebo | - razmišljanje delodajalca |
| 47. Delodajalci niso seznajeni, kaj vse potrebuje invalidna oseba, in kaj pomeni, če tako osebo zaposlijo. | - večja seznanitev delodajalcev |
| 48. Svetoval bi organizacijo predavanj o tem in o življenju invalidov | - predavanja delodajalcem o življenju invalidov |